

ISSN: 0 188-2325

trabajo

8

SOCIEDAD, TECNOLOGÍA
Y CULTURA 1992
Precio: 10 mil pesos

EL POSFORDISMO A DISCUSIÓN Un texto de Leborgne y Lipietz

*Sindicalismo en
América Latina.
¿Qué recuperar,
qué cambiar?*
Francisco Zapata

*La Difícil Reversión
de Cananea / Estudios sobre
España, Brasil y Costa Rica.*

*Galería de imágenes
La construcción*



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, Víctor Manuel Durand, Guillermo Farfán, Manuel Fuentes, Rosa Albina Garavito, Adolfo Gilly, Teresa Incháustegui, Sara Lara, Asa Cristina Laurell, Sara Lovera, Eduardo Menéndez, Leonard Mertens, Luis Montaña, Yolanda Montiel, Raúl Nieto, Victoria Novelo, Sergio de la Peña, Othón Quiroz, Teresa Rendón, Javier Rodríguez, Juan Manuel Sandoval, Jussara Texeira, Francisco Zapata.

Colaboradores en el extranjero: Alemania: Ludger Pries. Argentina: Julio C. Neffa. Bélgica: Mateo Alaluf. Brasil: Lais Abramo, Roque Aparecido da Silva. Colombia: Rainer Dombos. Corea: Lee Nae Jung. Costa Rica: Ma. Eugenia Trejos. Chile: Guillermo Campero, Gozalo Falabella. Estados Unidos: John Borrego, Jeff Bortz, David Brooks. Francia: Toni Negri. Gran Bretaña: John Holloway, Ian Roxborough. Italia: Francesco Consoli, Miguel Angel García. Perú: Oscar Castillo. Puerto Rico: Carlos Alá Santiago. Venezuela: Consuelo Irazzo, Francisco Iturraspe.

Diseño:

Beatriz Mira/Ayotla Comunicación

Fotografía:

Sergio de la Peña

Secretaria:

Sara Jiménez

Toda correspondencia dirigirla a:

Revista Trabajo:

Enrique de la Garza
Apartado Postal 55536
09340 México, D.F.

Tel: 724-4794 FAX 686 3383/686 8976

Trabajo es una revista del Centro de Análisis del Trabajo, A.C., y 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 dictamen.

SUMARIO



número 8, 1992

LOS TRABAJOS Y LOS DÍAS

1/ Reestructuración económica y crisis del sindicalismo en América Latina

Francisco Zapata

3/ *Galería de Imágenes:* La construcción

TIEMPOS Y MOVIMIENTOS

7/ *Mercado de trabajo y relaciones laborales en Cananea* /La disputa en torno a la flexibilidad

Oscar F. Contreras y Miguel Angel Ramírez Sánchez

OVEROL

17/ Ideas falsas y abiertas sobre el Posfordismo

Danielle Leborgne y Alain Lipietz

32/ Internacionalización económica y mercado de trabajo en España

Albert Recio

43/ Sistemas de articulación sindicalismo-Estado y crisis sindical en América Latina

Francisco Zapata

52/ Brasil: diez años de transición sindical

María Silvia Portella de Castro

59/ *Consenso y coerción en la fábrica* /Solidarismo y proceso de trabajo en Costa Rica

María Eugenia Trejos

DOCUMENTOS

68/ *La CLAT ante la ofensiva y el proyecto neoliberal* /El desarrollo alternativo

72/ *Integración, desarrollo y democracia* /Conferencia Internacional, San José, Costa Rica, noviembre de 1991, CIOSL/ORIT

EL DATO

78/ América Latina: el salario

LA FÁBRICA DE LA DIFERENCIA

82/ Los estudios sobre el sindicalismo

Francisco Zapata

Trabajo, número 8 se terminó de imprimir en julio de 1992, bajo la producción y el cuidado de la edición de

Ayotla Comunicación, s.a. de c.v.,
Calzada de las Águilas, 1079,
México, D.F., tel. 680 68 14.

La edición consta de 2 000 ejemplares.

Registros en trámite.

Hecho e impreso en México.

Reestructuración Económica y Crisis del Sindicalismo en América Latina

Francisco Zapata



La situación actual del sindicalismo en América Latina se identifica con un momento de crisis del modelo de relaciones industriales que prevaleció durante la vigencia de la estrategia de industrialización por sustitución de importaciones y del Estado nacional popular. El rompimiento del vínculo histórico entre dicha política de industrialización y la estructura corporativa, que estuvo asociada

estrechamente a la presencia del sindicalismo en el aparato de toma de decisiones del Estado y que fue destruido por las dictaduras militares o por la tecnocracia neo-liberal, culmina con la exclusión del movimiento obrero de la estructura de poder, con la redefinición de las relaciones entre capital y trabajo y por la reformulación de lo que había sido un modelo de relaciones industriales *sui-generis*, dado el considerable peso que tenía el



Estado en la regulación del conflicto obrero-patronal.

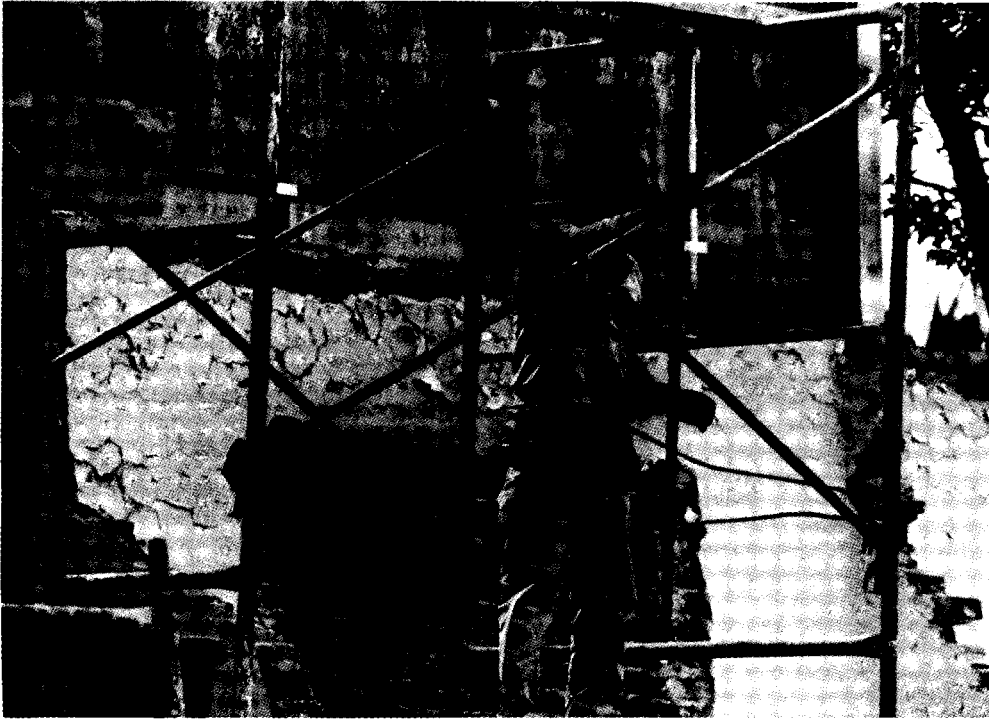
Esta redefinición modifica los mercados de trabajo internos, los procedimientos de negociación colectiva, quita el derecho a fijar salarios al Estado y se lo concede a los empresarios, incrementa los niveles de desempleo y fortalece la tendencia al empleo informal al mismo tiempo que restaura el poder de los administradores y de los dueños de las empresas. Todos estos elementos cuestionan el poder de los sindicatos, disminuyen la capacidad para compensar los congelamientos salariales con prestaciones sociales o beneficios sociales y disminuyen la capacidad para generar empleo. Al mismo tiempo, los vínculos entre el Estado y el sindicalismo se debilitan y los sindicatos desarrollan más autonomía de los partidos políticos a la vez que pierden la posibilidad de enfrentar eficazmente la estrategia reestructuradora emprendida por el Estado. Por lo cual, es posible identificar la crisis del sindicalismo con la imposibilidad de los sindicatos para representar a los trabajadores al nivel de sus demandas económicas y por el otro lado con la pérdida de la capacidad de influencia política que había sido central en la acción del movimiento obrero.

La situación anterior nos plantea algunas interrogantes relacionadas con las estrategias posibles para hacer frente a la crisis del sindicalismo. Entre éstas cabe mencionar: a) las formas

de acción obrera que pueden utilizarse para hacer frente a la necesidad de competitividad internacional de las empresas que tienden a ligar las remuneraciones a los incrementos de la productividad; b) la inadecuación entre las formas de organización sindical y la estructura actual del mercado de trabajo; aquí está planteado el problema de cómo adecuar la organización a la inexistencia de grandes concentraciones obreras, es decir a la organización fabril de la producción; c) una tercera interrogante tiene que ver con el problema de la reacción obrera a las innovaciones tecnológicas y organizacionales implantadas por las empresas tales como la polivalencia de los obreros, la supresión de las jerarquías, los cambios en la forma de remunerar el trabajo, la descentralización de la producción; d) también está planteado el problema de la rearticulación del sindicalismo con el sistema político, cuestión central en la medida que a pesar de los cambios en las prácticas de las empresas y de las modificaciones en las políticas laborales de los gobiernos, los nexos entre el sindicalismo y el Estado no pueden, aparentemente, obviarse.

En síntesis, estas interrogantes nos obligan a construir un nuevo marco de referencia para el análisis de las relaciones laborales en nuestros países en el que se hace indispensable incorporar una reflexión sobre los cambios acaecidos en la última década y su recuperación sobre la estrategia sindical.

Galería de Imágenes



Sergio de la Peña

El trabajo de la construcción tiene referentes plásticos fotográficos que se deben atender, sea para captarlos o evitarlos ostentosamente. Lo que no se puede hacer es ignorarlos. Son los grandes volúmenes y planos que van creando los constructores, los bruscos ángulos que forman los materiales torturados, los instrumentos de trabajo que incluyen desde las viejas y fieles herramientas que ya se usaban casi iguales por nuestros antepasados desde la prehistoria, hasta flamantes ingenios técnicos que multiplican la capacidad del trabajador.

Eso y el claroscuro de la obra en proceso, de la creación a medio hacer, que parece informe durante largos meses, un lugar de trabajo siempre húmedo y al mismo tiempo polvoriento, es el trasfondo obligado de la fotografía del trabajo de la construcción. La apariencia de caos es parte consustancial del proceso que se debe captar, pero también lo son los numerosos indicios que se dejan ver detrás de la confusión, del nuevo espacio ordenado que se va creando.

Pero el primer plano lo ocupa por derecho propio el rostro y el cuerpo del trabajador. Son temas casi irresistibles la mano firme y hábil que lo mismo carga piedras y bultos de cemento que forma superficies mórbidas con movimientos suaves, casi acariciantes. No menos lo es el poderoso brazo que carga pesos asombrosos y mueve palancas de máquinas complejas, así como el gesto de fatiga o los momentos, casi reflexivos, de comer el sagrado almuerzo de las once.

También lo es la danza que contiene cada operación que requiere ser repetida. Es cuestión de descubrirla en la colocación de tejas, cuyo movimiento evoca ritmos orientales delicados y

fuerzas, o el baile casi paquidérmico que ejecuta el trabajador con la compactadora de suelos o con el martillo neumático, con el acompañamiento del golpeo brutal.

Los motivos fotográficos de los aspectos creativos del trabajo en la construcción son inacabables. Están los amarres minuciosos de varillas que formarán el alma de sólidas columnas y techos, los planos osados de muros y techos, la combinación infinita de materiales y texturas.

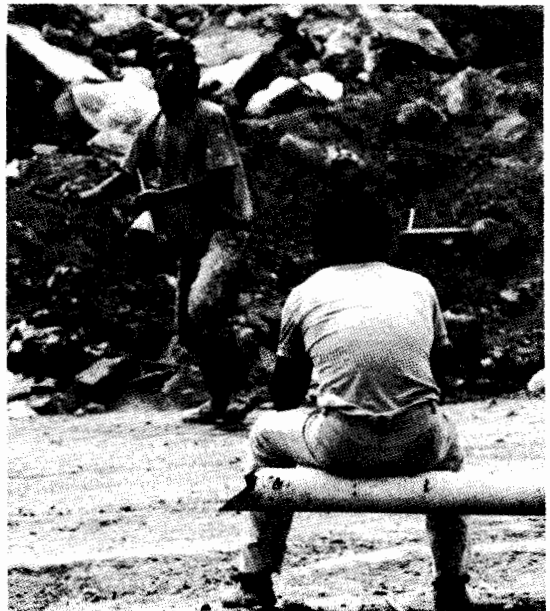
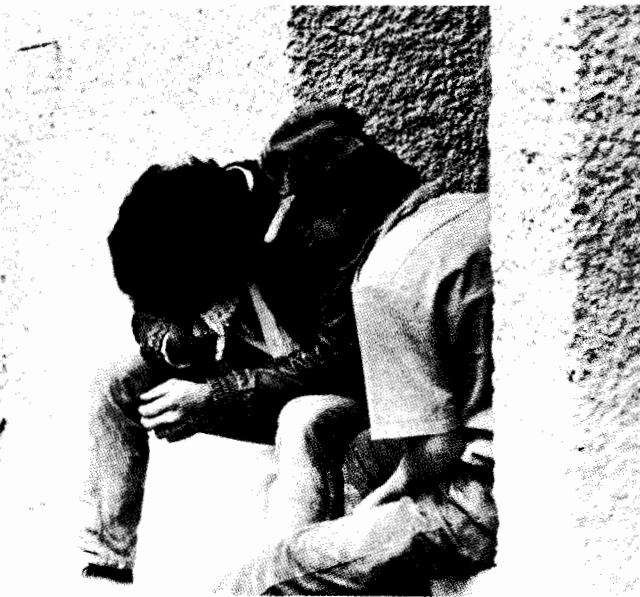
Y luego están los juegos de línea, forma y volumen de los materiales utilizados en la construcción que son apilados, enrollados, depositados, a la espera de su uso. Cuando éste se emprende, empieza la actividad febril para su traslado, corte, doblado, perforado, mezclado, sujeto a reacciones químicas. No hay material impune. Todos, desde el más suave y dúctil, como el agua o el viento, hasta el más tenaz y fuerte, como el acero o la piedra, es moldeado, combinado, fracturado, sometido implacablemente a una nueva lógica material.

No menos atractivos son los campos visuales de los instrumentos. Están las grúas, tractores, revolventoras, las poleas y cables. También los arcaicos y confiables picos y palas, el plomo y la cuchara, el martillo y el cincel.

Pero también están las posibilidades del riesgo, siempre inminente en la construcción, por la combinación de ignorancia, negligencia y arrogancia de patrones y trabajadores, que no se obligan ni exigen tomar todas las precauciones y medidas de seguridad posibles. Se corren peligros inútiles y se provocan accidentes ciertos. Las mutilaciones y muertes en la construcción parecen un rito inevitable en cada obra.

De todo ese desorden aparente -que entre los constructores ineptos no es sólo apariencia- de las nubes de polvo que jamás desaparecen, de inmensos agujeros en la tierra y montañas de cascajo, después de meses de trabajo, surge la creación final. Para entonces han pasado y dejado su huella las huestes de trabajadores especializados que se ocuparon de los más diversos aspectos y etapas de la construcción. Los últimos trabajadores dan los toques finales y apresurados. Cuando terminen les espera a la puerta la vieja conocida, la incertidumbre de conseguir un nuevo trabajo.







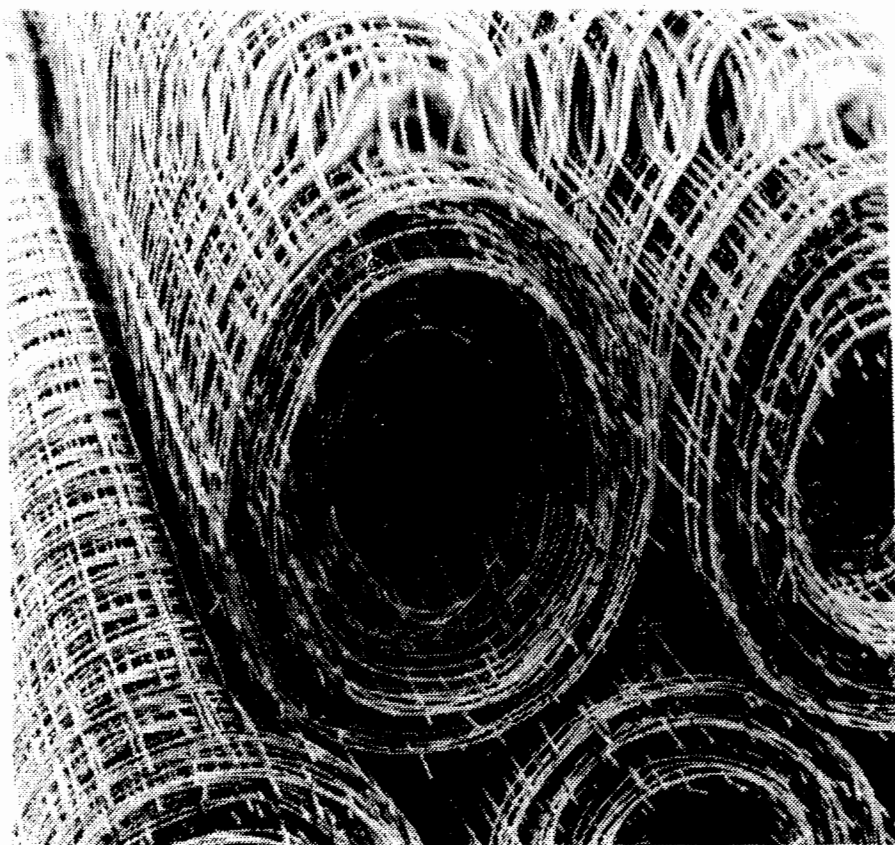
**Mercado de Trabajo y
Relaciones Laborales en
Cananea:**

La Disputa en Torno a la Flexibilidad

Oscar F. Contreras y Miguel Angel Ramírez Sánchez

TIEMPOS Y MOVIMIENTOS





Introducción

Después de casi un siglo de actividad ininterrumpida, las minas cupríferas de Cananea constituyen en la actualidad un caso especialmente ilustrativo de la evolución que ha seguido en México el modelo industrial, la estructura de los mercados de trabajo y el patrón de las relaciones laborales. Durante los últimos cuatro años, el centro minero de Cananea ha experimentado una serie de conflictos y ajustes (o, si se quiere, un prolongado y conflictivo ajuste) que apuntan hacia una reestructuración radical organizativa y laboral, enmarcada dentro de las grandes tendencias nacionales a la privatización de las empresas públicas, la apertura hacia los mercados externos y la flexibilización de las relaciones laborales. En el plano estrictamente laboral, los conflictos recientes de la Compañía Minera de Cananea (hoy Mexicana de Cananea) revelan la desarticulación de uno de los modelos contractuales más complejos de la industria mexicana, así como la crisis de una larga tradición gremial, anidada en la práctica de un "saber profesional"

... los "usos y costumbres" en el lugar de trabajo apuntaban hacia un alto grado de control obrero sobre el proceso de producción.

adquirido y preservado a través de una carrera laboral regulada por las organizaciones sindicales, y transmitido en la práctica mediante un largo aprendizaje social de los saberes del oficio y las estrategias de la negociación colectiva. Manifestaciones visibles de esta crisis son, tanto la posición defensiva que ha debido adoptar el sindicalismo cananense, como la relativa facilidad con que se han impuesto recortes y modificaciones al contrato colectivo de trabajo, todo ello dentro de una política de más largo alcance que el simple ajuste a la normatividad contractual, cuyo objetivo manifiesto es el diseño y la instrumentación de una regulación laboral más "flexible", menos regida por controles sindicales y más adecuada a las nuevas políticas empresariales sobre el uso y control de la fuerza de trabajo.

En el caso de Cananea, la disputa por la flexibilidad laboral se ha traducido en un abierto combate empresarial y gubernamental a uno de los ejemplos más acabados de los contratos colectivos surgidos bajo el modelo industrial de la sustitución de importaciones, así como a los "usos y costumbres" derivados de los pactos explícitos e implícitos entre el empresariado, el gobierno y los sindicatos,¹ pactos que constituyen

Los autores son investigadores en el Departamento de Estudios Sociales del El Colegio de la Frontera Norte.

ron un componente medular del sistema de relaciones industriales y de la dinámica de los mercados de trabajo en el país hasta la década de los años ochenta. La desarticulación de este modelo laboral resulta especialmente conflictiva en el caso de industrias tradicionales que, como en el caso de la minería, emprenden el proceso de "flexibilización" de las relaciones laborales sobre la base de una compleja gama de prestaciones y prerrogativas acumuladas por los sindicatos durante las tres décadas anteriores.

Reestructuración y quiebra de la Compañía Minera de Cananea

El actual proceso de modernización de la industria minera descansa en tres componentes básicos, todos ellos asociados con un drástico cambio en las prioridades estratégicas establecidas para este sector y, por lo tanto, con una nueva política sectorial impulsada por el gobierno federal y los empresarios mineros. En primer lugar, se trata de una reorientación hacia los mercados externos; en segundo lugar, de la privatización estatal, y finalmente de un ajuste a la normatividad que rige las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores mineros. Paralelamente, aunque éste es un proceso iniciado con anterioridad, la actividad minera está sujeta a una intensa renovación tecnológica y organizativa.

En el caso de Cananea, la tensión entre el nuevo modelo industrial minero y la dinámica de las relaciones laborales se fue acrecentando paulatinamente, iniciando desde finales de los años setenta como un desajuste funcional entre los objetivos empresariales de renovación tecnológica y los espacios de control sindical sobre el proceso de trabajo, y culminando en 1989 bajo la forma de la imposición violenta de una nueva normatividad laboral en la coyuntura de la privatización de la empresa.

El antecedente medular de los actuales conflictos laborales de Cananea es bastante conocido: El 20 de agosto de 1989, luego de una intensa campaña publicitaria en contra del sindicato y la anterior administración de la empresa, la Compañía Minera de Cananea fue declarada en quiebra, la mina y las plantas de beneficio fueron tomadas por el ejército en un espectacular operativo, el contrato colectivo fue nulificado y el gobierno federal ofreció liquidar a todo el personal de acuerdo con los términos de la Ley Federal del Trabajo. El objetivo de tales medidas era por demás obvio: desarticular al sindicato y reestructurar radicalmente las relaciones laborales antes de privatizar la empresa.

Al momento de su quiebra, la Minera de Cananea era una empresa prácticamente nueva,

dotada de instalaciones y equipos que la colocaban a la altura de las más modernas del mundo; era además, una de las compañías exportadoras más importantes de la minería mexicana, contaba con un vasto yacimiento que permitiría continuar con el mismo ritmo de producción durante otros sesenta años, y durante los dos años previos a la quiebra el precio internacional del cobre había sobrepasado la barrera de un dólar por libra. Así las cosas, la explicación de la quiebra parece residir en el hecho de que la gerencia de la empresa había fracasado una y otra vez en sus intentos por modificar un añejo sistema de relaciones laborales, acuñado a lo largo de muchas décadas de lucha sindical. A diferencia de otras empresas mineras de reciente apertura, en Cananea el sindicato contaba con una serie de conquistas contractuales que le conferían un control casi absoluto sobre el reclutamiento, formación y movilidad de los trabajadores, es decir, con un poderoso instrumento de control sobre la normatividad laboral.²

Por otra parte, además de los instrumentos formales de control, estatuidos en el contrato colectivo, los "usos y costumbres" en el lugar de trabajo apuntaban hacia un alto grado de control obrero sobre el proceso de producción, en abierta contradicción con la tendencia a la creciente racionalización técnica del proceso introducida con las nuevas tecnologías productivas. Desde el punto de vista de la empresa, esta normatividad, formal e informal, constituía el principal obstáculo para privatizar Cananea, que por otra parte ponía punto final a la ambiciosa reestructuración global que la empresa había emprendido quince años antes, y que paradójicamente inició con su mexicanización.³

En efecto, dos frustrados intentos por vender la empresa, en abril y octubre de ese año, parecen haber decidido al gobierno a enfrentar directamente la eliminación de los aspectos más disfuncionales del contrato colectivo de la Sección 65 para poder entregarla al capital privado sin la interferencia de la conflictiva organización sindical. Así fue como en mayo de 1989 NAFINSA ordenó una reestructuración general de la empresa, removiendo al director general y a la mayor parte del cuerpo de funcionarios. La nueva administración se encargó de plantear exigencias que significaban, además del despido de más de 400 trabajadores, una larga serie de modificaciones contractuales en materia de tabulador, horarios, turnos de trabajo, descansos y control sobre la contratación del personal. La respuesta sindical fue no sólo la negativa al reajuste, sino una contrademanda que a juicio de NAFINSA resultaba "totalmente desmedida".⁴

Al margen de sus implicaciones, la respuesta

... estos cambios alteraban la vieja correlación de fuerzas sobre la cual se asentaba el poder sindical.

del sindicato a las exigencias de NAFINSA revela que, a pesar de su magnitud y de su largo período de gestación, la reestructuración de la empresa había tomado por sorpresa a los mineros de Cananea. El sindicato fue incapaz de generar una estrategia que le permitiera negociar de manera realista los ajustes en las relaciones laborales asociados a la expansión y renovación tecnológica de la empresa; se persistió en la defensa de una estructura escalafonaria cuyas figuras formales habían dejado de corresponder con los puestos de trabajo reales, se mantuvo una negativa tajante a los diversos intentos por flexibilizar la movilidad vertical y horizontal, se desatendieron las diversas iniciativas gerenciales por incrementar la productividad, y se enfatizaron las demandas salariales ante los cambios en la naturaleza del trabajo; sobre todo, se defendió de manera intransigente el principio de "demarcación profesional" del trabajo, esto es, la compleja red de jerarquías y funciones establecidas en el contrato colectivo que regulaban la carrera laboral y la diferenciación salarial de los mineros.

Esta estrategia defensiva en el terreno escalafonario y agresiva en el salarial había sido muy eficaz hasta hace algunos años, pero ni la dirigencia sindical ni la base obrera parecen haber valorado en su cabal dimensión el hecho de que estaban ocurriendo cambios cualitativos en la naturaleza misma del trabajo, y que estos cambios alteraban la vieja correlación de fuerzas sobre la cual se asentaba el poder sindical.

La nueva normatividad laboral

Forzados a negociar con el ejército en poder de su centro de trabajo y la Financiera Nacional Azucarera como síndico administrador de la quiebra, los mineros de Cananea terminaron por aceptar las principales modificaciones contractuales intentadas por NAFINSA antes de la quiebra (las cuales por lo demás son una copia puntual del proyecto de desregulación laboral emprendido por el empresariado minero), a cambio de la reapertura de la empresa y el reconocimiento al contrato colectivo (modificado).

En efecto, las condiciones pactadas en el Convenio de Reapertura que el 11 de octubre de 1989 puso fin a la crisis desatada por la quiebra, acercaron mucho a Cananea con el nuevo modelo de relaciones laborales que promueven los empresarios. En principio, la jurisdicción del contrato se redujo de "todas las dependencias actuales y futuras que la compañía disponga en el estado de Sonora" a "todas las dependencias actuales dentro del municipio de Cananea"; con esto quedó fuera del control del sindicato la nueva fundidora que la empresa pretende cons-

truir en el mismo municipio de Cananea y los patios de embarque en Guaymas, Sonora, a la vez que se abrió la posibilidad de que la empresa realizara trabajos de mantenimiento y construcción fuera de las actuales instalaciones sin pactar con la Sección 65 del Sindicato Minero.

Las nuevas condiciones contractuales acordadas en el Convenio de Reapertura se ciñen estrechamente al proyecto empresarial de desregulación, por lo menos en los siguientes aspectos:

Reducción del ausentismo y del personal "excedente". Como parte del convenio de reapertura fueron despedidos 719 trabajadores que a juicio de la empresa representaban una carga excesiva para su funcionamiento. También se redujeron el número de faltas permitidas y se modificaron 13 artículos que permitían suspender labores para hacer reclamaciones o solicitudes.⁵

Eliminación del ascenso por antigüedad. Aunque el convenio no eliminó en estricto sentido el ascenso por antigüedad, la competencia es ahora el criterio primordial para determinar el ascenso escalafonario. La antigüedad sólo cuenta ahora en el remoto caso de "igualdad de competencia" de los trabajadores.⁶

Aumento en la movilidad y flexibilidad internas. El convenio de reapertura no resolvió claramente esta demanda empresarial. Si bien es cierto que la compactación de categorías fue adicionada con la modificación del artículo 160 para exigir a los trabajadores "ejecutar los trabajos correspondientes a su categoría y sueldo", la cláusula decimotercera del convenio de reapertura comprometió a la empresa a no cambiar a los trabajadores de las labores que venían desempeñando independientemente de sus nuevas categorías. Como se podrá apreciar más adelante, este es uno de los aspectos más conflictivos en la interpretación del convenio, y representa un fuerte remanente del principio de "demarcación profesional" tenazmente defendido por los mineros cananenses.

Abandono de estándares de trabajo mínimos. El convenio eliminó del contrato colectivo de Cananea cualquier referencia a las obligaciones por costumbre. De esta manera los estándares de trabajo son ahora fijados por la empresa, aunque como es obvio los trabajadores cuentan con una amplia gama de recursos para oponer resistencia a elevar los anteriores. Este es otro de los puntos que a partir de la reapertura ha exacerbado el enfrentamiento cotidiano entre obreros y supervisores.

Libre contratación. Con las nuevas condiciones contractuales la empresa se reserva el derecho de contratar a terceros, aunque se especifica que sólo procederá en casos de trabajos especializados que “no corresponden a la operación normal de la planta como son: construcción, ampliación, modificación a las instalaciones y mantenimiento”.

Es interesante observar que estas nuevas condiciones contractuales parecen aspirar a las que ya imperan en la Compañía Mexicana de Cobre, en La Caridad, que por lo demás es a nuestro juicio el modelo de máxima flexibilidad en el medio minero.⁷

Este paralelismo entre Cananea y La Caridad tiene un interés crucial por dos razones. La primera es que indica una experiencia previa de normatividad flexible en el medio minero, que está sirviendo como guía para imponer un nuevo modelo de relaciones laborales en toda la industria extractiva. La segunda está relacionada con la anterior y no es menos importante: a partir de agosto de 1990, cuando Cananea fue adquirida por la misma administración que controla a Mexcobre, la gerencia ha intentado igualar en ambas el modelo de relaciones laborales. Este último aspecto tiene dos “momentos” principales, posteriores al convenio mismo, que estableció las condiciones de la reapertura modificando

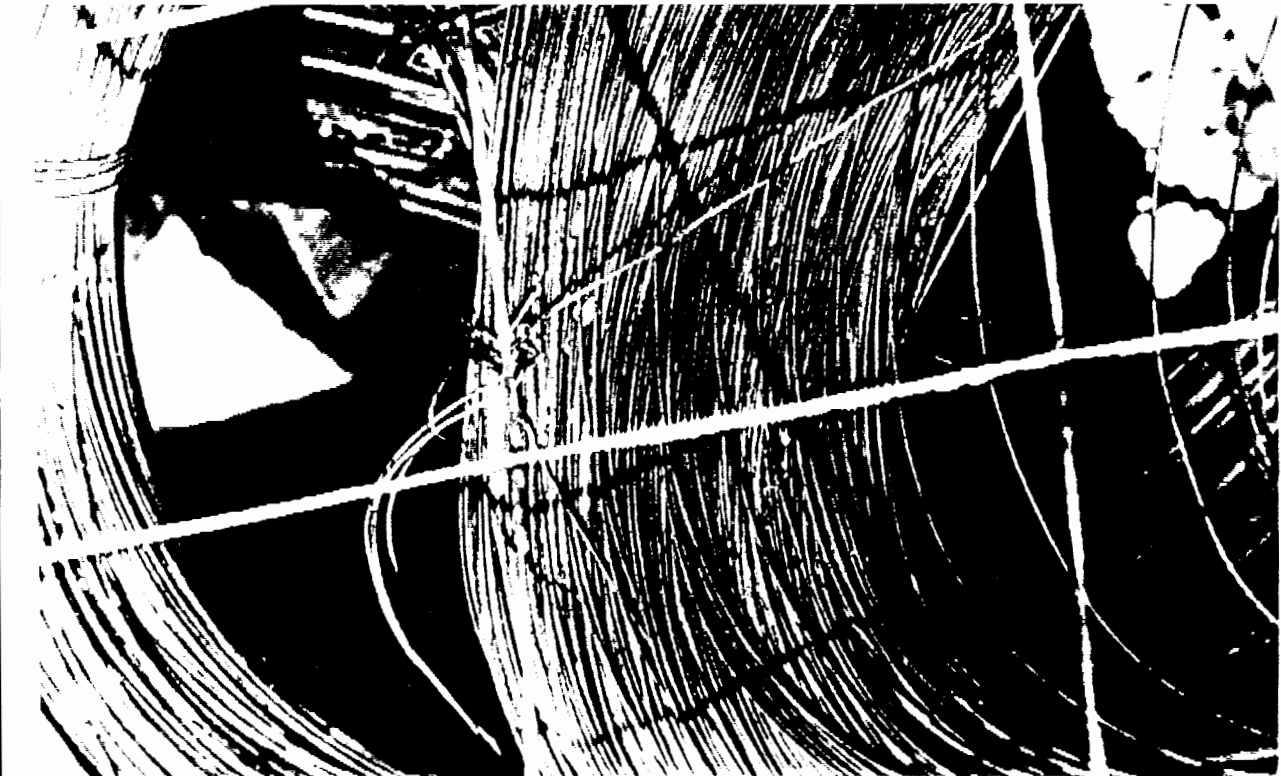
el contrato en cláusulas estratégicas: el primer momento es el de la interpretación de las cláusulas del convenio, que ha suscitado fuertes diferencias entre la empresa y el sindicato, y el segundo es el de la puesta en práctica de las nuevas condiciones en el lugar de trabajo, ya que el “estilo de mando” practicado por la nueva administración ha resultado sumamente conflictivo en la cotidianidad laboral.

La conflictividad del nuevo modelo laboral

En septiembre de 1990, a menos de un año de la reapertura de Minera de Cananea y una vez que el contrato colectivo de la Sección 65 había sido sustancialmente modificado, la empresa pudo ser finalmente vendida a la iniciativa privada, quedando en manos de Jorge Larrea Ortega, quien es presidente del Grupo Industrial Minera México y principal accionista de Mexicana de Cobre.

La nueva empresa, denominada Mexicana de Cananea, removió a una buena parte de los mandos medios y superiores, sustituyéndolos en muchos casos por personal procedente de la administración de Mexicana de Cobre o bien de otras empresas del Grupo Minera México.

Con la nueva administración, que los sindicalistas llaman “administración Larrea”, las relaciones obrero-patronales se han vuelto cada vez



más tensas, como resultado de los pequeños y grandes conflictos derivados de la instrumentación de las nuevas normas laborales en los tres "momentos" señalados anteriormente.

Con fines ilustrativos, señalaremos algunos de los aspectos más conflictivos, enfatizando aquellos que dan cuenta de la naturaleza del conflicto:

a) Un primer grupo de problemas se relaciona con el "estilo de mando" de la nueva administración, y se expresa en lo que a juicio de los trabajadores son "actitudes autoritarias" de los supervisores. Desde el punto de vista de los sindicalistas, estas actitudes son incluso deliberadamente agresivas, con el propósito de profundizar los conflictos existentes y vulnerar aún más la posición del sindicato en la negociación contractual. Por otra parte, en los conflictos con los supervisores se ha puesto de manifiesto una cierta ambigüedad en torno a la vigencia del contrato: frente a las reclamaciones de los mineros sobre sus derechos contractuales, los supervisores suelen argumentar la inexistencia del contrato. Finalmente, los conflictos en torno a la supervisión han actualizado una acendrada tradición de los mineros cananenses: la convicción de que los supervisores, sobre todo los que proceden de fuera de Cananea, no saben hacer el trabajo que ellos dominan. Las instrucciones son confusas o sin sentido, no conocen las condiciones de los equipos, se ordenan trabajos para los cuales se carece de herramienta, etc. Una expresión externada por uno de los dirigentes sindicales más reputados de Cananea refleja cabalmente

... frente a las reclamaciones de los mineros sobre sus derechos contractuales, los supervisores suelen argumentar la inexistencia del contrato.

una opinión generalizada entre los mineros: "Los nuevos problemas laborales son muy fáciles de explicar: la empresa se trajo a los capataces de Nacozari".

b) Un segundo grupo de problemas es el relacionado con la movilidad horizontal y vertical. En relación con la movilidad vertical, se ha establecido, a partir de los convenios de reapertura, que los ascensos se basen en la capacidad y no en la antigüedad: no obstante, la capacitación en campo y la prueba de conocimiento para decidir los ascensos quedan en manos de personal sindicalizado. Por su parte, el departamento de capacitación de la empresa proporciona la capacitación "teórica" a los trabajadores, antes de pasarlos a la capacitación de campo. En este punto no parece haber mayores discrepancias, pues el sindicato ha preservado un cierto control sobre la movilidad vertical, a pesar de haber cambiado los criterios.

En cambio, en torno a la movilidad horizontal, la empresa no logró implantar la compactación de categorías escalafonarias (directamente asociada a la idea de la polivalencia funcional de los trabajadores), pero en los hechos la administración ha estado intentando ponerla en marcha, originando una permanente discusión en torno a la interpretación de los convenios. A pesar de que en los convenios se acordó una compactación de categorías exclusivamente con fines salariales, la administración ha insistido, en la práctica, en la movilidad entre departamentos y tareas. Cabe recordar que este ha sido uno de los temas centrales en la definición del sindicalismo cananense en



los conflictos recientes, aunque a partir de la quiebra y la posterior reapertura, la posición sindical se ha relativizado. Al parecer, los trabajadores más jóvenes ponen en el centro de la discusión el pago de acuerdo al escalafón por el cambio de tareas o puestos, y ya no tanto el hecho mismo de la movilidad, mientras que otro sector de obreros persiste en la defensa de la estricta definición de tareas para cada puesto. En todo caso, el argumento sindical es que la movilidad no puede ser absoluta, ya que la naturaleza diversa de los trabajos, especialmente por lo que respecta a la mina, puede provocar tanto accidentes como ineficiencia en la operación.

c) Otros aspectos conflictivos están relacionados con la disciplina. Entre ellos, uno de los que más han resentido los trabajadores es el que se relaciona con el ausentismo: con el anterior contrato, los mineros solían faltar hasta siete días consecutivos, haciendo una interpretación literal del contrato. A partir de los convenios sólo se permiten tres faltas por cada 30 días hábiles, y en este punto la empresa se ha mostrado inflexible. Un problema frecuente es el de la discrecionalidad con que los supervisores programan los turnos, hecho que provoca reiteradas protestas por parte de los trabajadores. También provoca frecuentes conflictos el hecho de que en el convenio de reapertura se estableció que las reclamaciones sindicales sólo se podrían hacer al final del turno; sin embargo, los trabajadores se niegan a acatar esta disposición, argumentando que no pueden obedecer órdenes contrarias al contrato colectivo sin antes plantearlo ante el comisionado sindical.

d) Finalmente, un cuarto grupo de problemas (que desde luego no agota la larga lista de temas conflictivos) se relaciona con la jurisdicción territorial del contrato. En el convenio de reapertura se restringió la jurisdicción territorial del contrato colectivo de trabajo, abriendo la posibilidad de contratar con terceros la ejecución de trabajos u obras para la empresa fuera del municipio de Cananea. Sin embargo, la interpretación del convenio en este punto también ha sido objeto de discrepancias ante la pretensión, por la parte empresarial, de sacar de la planta cualquier tipo de maquinaria y equipo para su mantenimiento.

Estos son algunos de los principales problemas que se han puesto de manifiesto a partir de la reapertura del centro minero, y que se han exacerbado a partir de la adquisición de la empresa por parte del grupo Larrea.

Sin duda, el punto más álgido de la tensión laboral tuvo lugar a mediados de 1991, cuando se



realizó un paro de labores por parte de 530 trabajadores de la concentradora a causa de los conflictos permanentes entre obreros y supervisores de la nueva administración. El paro duró 46 días, del 31 de mayo al 15 de julio, y presumiblemente se inició a partir de una agresión física de un supervisor contra un obrero. Sin embargo, los datos sobre este suceso no son del todo claros, ya que no se levantó acta alguna, como correspondía hacerlo para iniciar la demanda formal. Incluso dentro del sindicato se ha discutido la posibilidad de que no haya existido tal agresión, o bien que se trató de una provocación de la empresa para entorpecer la negociación en curso del contrato colectivo. De cualquier manera, esta acción significó una derrota para el sindicato, ya que el despido de los supervisores impugnados no se logró y, en cambio, el sindicato se vio sometido a una ardua negociación para reinstalar a los 117 obreros despedidos a raíz del paro ilegal, a la vez que la empresa desconoció los acuerdos previos sobre la revisión contractual de 1991 y suspendió las pláticas en torno al contrato.⁸

En relación con el paro de mayo, hay dos aspectos que merecen destacarse en la medida en que reflejan con bastante nitidez la naturaleza de la crisis laboral por la que atraviesa Cananea.

Por una parte, resulta evidente la inoperancia de la estrategia empresarial para implantar el nuevo modelo de relaciones laborales al tratar de imponer de manera compulsiva, y sin consenso alguno, el "modelo Nacozari" en un medio social y sindical completamente distinto. Al parecer, la

...la conducción de la actual revisión contractual contrasta notablemente con la que sirvió de pretexto para el conflicto de 1988.

empresa ha optado por un estilo autoritario que poco parece convenir a los objetivos de elevación de la productividad frente a los experimentados mineros cananenses.

Sin embargo, por el lado de los trabajadores mineros también se advierte una indefinición estratégica, en parte producto del duro golpe recibido con la quiebra y sus secuelas, pero también como reflejo de los cambios en la base social del sindicato. A este respecto, resulta sintomático el hecho de que el paro se haya producido en el departamento de Concentradora, que es a todas luces el que reúne a los trabajadores más jóvenes y a la mayor parte de los no nativos de Cananea, es decir, al contingente obrero de menor tradición sindical y de menor experiencia en la negociación colectiva. De igual manera, no es circunstancial el hecho de que en los últimos años este sector haya obtenido importantes posiciones en la dirigencia sindical.

No obstante, existen algunas evidencias que hacen suponer que esta indefinición estratégica puede ser superada por el sindicato en el mediano o largo plazo. Paradójicamente, la más clara de esas evidencias se relaciona con la posición defensiva en la que persiste el sindicato. Al insistir en que las relaciones laborales se sujeten a las condiciones pactadas en el contrato, el sindicato ha logrado sostener el principio de negociación colectiva como base para discutir las demandas de la empresa. De esta manera ha generado el consenso interno necesario para proponer soluciones alternativas que, si bien involucran ciertos costos, le permitirían influir en el diseño de la nueva normatividad laboral desde una posición menos vulnerable. Un ejemplo es su propuesta de movilidad condicionada al principio de "trabajos compatibles", que si bien no ha sido minuciosamente elaborada, de ser aceptada por la empresa solucionaría uno de los puntos que ha generado mayores conflictos durante la nueva administración privada sin grandes costos para el sindicato, puesto que significaría restringirla a la rotación de tareas al interior de los departamentos de concentración y fundición, precisamente los departamentos donde ha generado menores resistencias.

Quizá la mejor prueba del consenso interno que vive el sindicato es el comportamiento unitario que han mostrado los mineros ante los conflictos recientes, a pesar de las evidentes discrepancias existentes en el seno del sindicato. Esto quedó de manifiesto durante el paro de la Concentradora, que recibió el apoyo masivo del sindicato (principalmente en virtud de la animadversión generalizada en contra de la nueva "administración Larrea"); pero sobre todo se manifestó en el terreno político, al tomarse la

decisión de apoyar a un candidato a la alcaldía cercano a las posiciones del sindicato, con el objetivo explícito de contrarrestar el poder de la "administración Larrea" en la vida social y política de Cananea.

Sin embargo, la posibilidad de que el sindicato asuma una estrategia propositiva depende en buena medida de la empresa. Si ésta persiste en la imposición autoritaria de sus criterios de máxima flexibilidad puede radicalizar, o al menos endurecer, la posición de los trabajadores y abortar cualquier solución negociada a los conflictos, tal y como sucedió al estallar el paro de la Concentradora.

De cualquier forma, la evolución de estos conflictos inició en agosto de 1991, lo que parece ser su punto culminante con la primer revisión del contrato colectivo entre la nueva administración privada y el sindicato. Según líderes sindicales entrevistados y reportes de la prensa, en estas negociaciones habrán de discutirse dos cuestiones principales: por un lado prestaciones que afectan el salario indirecto, principalmente los subsidios a la población (pago de luz y agua), el pago del salario integrado (al que tienen derecho trabajadores con 13 años o más de antigüedad), y los términos del ingreso al Seguro Social; y por otro lado, cláusulas que se refieren a la normatividad propiamente dicha, principalmente las cláusulas referidas a la flexibilidad y a la subcontratación de terceros (para permitir trabajos de mantenimiento con personal no sindicalizado en las mismas instalaciones de la empresa).

Resulta por demás ilustrativo el que ninguna de estas cuestiones haya sido propuesta para su discusión por el sindicato, y que éste se haya negado a plantear los conflictos relacionados con la disciplina y lo que aquí hemos llamado el "estilo de mando" de la empresa. En cierta medida, esto indica que es aún la empresa quien está imponiendo el sentido de la desregulación laboral de esta mina.⁹

De cualquier forma, parece evidente que los mineros cananenses empiezan a transitar hacia una estrategia sindical más flexible y propositiva; si bien en la actualidad aún predomina una actitud defensiva, no es menos cierto que la conducción de la actual revisión contractual contrasta notablemente con la que sirvió de pretexto para el conflicto de 1988. Sobre todo cabe hacerse notar la madurez del sindicato al haber decidido prorrogar hasta en cuatro ocasiones el emplazamiento a huelga inicialmente fijado para el 2 de septiembre.¹⁰

Para concluir, cabe destacar que la experiencia de Cananea ilustra, por sus condiciones extremas, algunos de los aspectos más característicos

la actual reestructuración laboral, producto de crisis del modelo de desarrollo industrial y su profunda mutación exportadora y privatizante. A grandes rasgos, se puede señalar tres:

1) La reestructuración tecnológica y organizativa de las industrias tradicionales ha presentado una considerable pérdida de control sindical sobre los procesos de trabajo; más aún, ante la progresiva automatización de los procesos productivos, el "saber profesional" sobre el que descansaba, en buena medida, el poder sindical pierde centralidad en la estructura organizativa de las empresas. Consecuentemente, el papel de los mercados internos de trabajo pierde importancia, en favor de una cada vez mayor de los mercados externos.

2) En la modificación de las condiciones contractuales, ha jugado un papel decisivo el abierto apoyo gubernamental a los objetivos empresariales de flexibilización de las relaciones laborales. Además del elocuente ejemplo de Cananea, existen en los últimos años numerosas experiencias que documentan desenlaces análogos: ante la incapacidad empresarial para negociar una regulación flexible, acaban por imponer soluciones unilaterales, e incluso violentas, en las cuales la adhesión gubernamental al proyecto empresarial representa el factor decisivo.

3) Finalmente, y aunque este es un aspecto difícil de ponderar frente a la adversidad del contexto, parece claro el hecho de que la redefinición estratégica de los sindicatos ha tenido un papel importante en la modificación regresiva de las relaciones laborales. En particular, la ausencia de propuestas sindicales sobre los problemas de la flexibilidad organizativa, la introducción de nuevas tecnologías y la elevación de la productividad, ha significado para el sindicalismo tradicional una pérdida considerable de control sobre el mercado de trabajo, de espacios de negociación frente a las empresas y de centralidad en las relaciones sociales de trabajo.

NOTAS

¹ La desregulación laboral en el sector minero, y muy particularmente en el caso de Cananea, constituye un ejemplo puntual del desmantelamiento de lo que Enrique De la Garza ha llamado el "modelo contractual de la Revolución Mexicana", "...que históricamente tomó cuerpo desde el sexenio cardenista y cuyo ejemplo más acabado y temprano sería el contrato colectivo del Sindicato Mexicano de Electricistas de 1936." Las características centrales de este modelo contractual, según De la Garza, son:

-Intervención defensiva del sindicato frente a los cambios tecnológicos o en la organización del trabajo;

-Protección al empleo (restricciones a los despidos; limitaciones a la subcontratación, al uso de eventuales y al personal de confianza);

-Protección limitada al desgaste de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo (tabuladores y escalafones amplios, con una fuerte división del trabajo; intervención sindical en la movilidad del personal);

-Protección al salario (defensa del nivel salarial, amplias prestaciones, escalafón por antigüedad).

De la Garza, Enrique "Transformaciones del modelo contractual en México", en *Trabajo*, No. 1, octubre-diciembre, 1989.

Por otra parte, este modelo contractual es el equivalente mexicano de las políticas sindicales de negociación colectiva en los países industrializados. A partir de la posguerra, éstas cristalizaron en un "círculo virtuoso" que enlazaba el plano macroeconómico de la política social con las demandas sobre salarios y prestaciones al interior de la empresa. (Allen, Christopher S., "Trade Unions, Worker Participation, and Flexibility", *Comparative Politics*, Vol. 22, No. 3, April, 1990.

² A partir de 1932, con la formación del "Gran Sindicato Obrero Mártires de 1906", y sobre todo después de 1936, con el reconocimiento formal de la sección 65 del Sindicato Minero Nacional, los sucesivos dueños y administradores del centro minero han tenido que negociar palmo a palmo las viejas y nuevas demandas de los experimentados mineros: mejores normas de seguridad e higiene, reconocimiento de las enfermedades profesionales, mejores servicios médicos, prestaciones sobre la vivienda y la educación de los hijos, aumento de los días de descanso y, sobre todo, los salarios y las bonificaciones. Una característica relevante del sindicalismo cananense ha sido, a lo largo de su historia, su capacidad para transmitir de generación en generación una cultura sindical que mantiene viva la tradición reivindicativa de los mineros y el "orgullo profesional" de sus agremiados.

³ Hasta el momento de su mexicanización, en 1971, Cananea conservaba prácticamente las mismas instalaciones con que venía operando desde la época de la Segunda Guerra Mundial.

La primera etapa de expansión de Cananea, entre 1973 y 1978, tuvo un costo de 125 millones de dólares. La segunda etapa de ampliaciones, culminada en 1987, requirió inversiones por más de 900 millones de dólares. En esta segunda etapa la participación del Estado resultó crucial, pues mientras las obras de ampliación estaban en curso sobrevino la bancarrota de la Anaconda Cooper Co. (que conservaba el 49% de las Acciones de Cananea) había sido adquirida por Atlantic Richfield Co. en una operación que a la postre resultó desastrosa. Bajo la administración del consorcio petrolero, Anaconda fue llevada a la quiebra y la Atlantic Richfield Co. decidió suspender su participación en Cananea. En estas condiciones, Nacional Financiera adquirió en 1983 el 49% restante de las acciones de Cananea, asumiendo el control total de la empresa.

La operación era ciertamente riesgosa, pero NAFINSA decidió continuar, con algunas modificaciones, el ambicioso plan de expansión ya iniciado.

A partir de 1973, con el primero de los grandes proyectos de expansión, la empresa logró ampliar su capacidad de producción hasta 70 mil toneladas anuales.

La segunda etapa de expansión tuvo por objeto, entre otras cosas, resolver el desfase tecnológico y productivo de las plantas metalúrgicas respecto de la mina, pero además se planteaban objetivos mucho más ambiciosos: elevar la producción hasta 180 mil toneladas de cobre metálico y convertirse de nuevo en una empresa exportadora, condición que había perdido desde los años cincuenta. Las obras



emprendidas en esta etapa fueron de grandes magnitudes. Incluyeron la construcción de una nueva planta concentradora con capacidad para procesar 50 mil toneladas diarias de mineral, nuevas ampliaciones en los tajos y en la fundición, y la construcción de dos plantas de "Extracción por Solventes y Deposición Electrolítica" (ESDE), procedimiento basado en la biotecnología que permite fabricar cobre de alta calidad a partir de minerales de muy bajo contenido metálico.

⁴ La demanda sindical por revisión del contrato suponía la modificación de 103 cláusulas del contrato colectivo. Las demandas más importantes, y que fueron el motivo de la reacción airada de NAFINSA, eran: aumento salarial de 60% directo al tabulador, semana laboral de 40 horas con pago de 56, aumento de los días de descanso obligatorio, aumento en el número de ausencias justificadas por año y diversos aumentos en las prestaciones, como la prima vacacional, los apoyos económicos al sindicato y los apoyos para compra de útiles escolares, entre otros. Varios observadores del conflicto, entre ellos Alberto Barranco Chavarria desde su columna "Empresa" en el diario *La Jornada*, insistieron en el hecho de que, independientemente de la justeza o no de tales demandas, la coyuntura en la que se planteaban era sumamente riesgosa, ante el proyecto de privatización y la reorganización administrativa de la empresa. Se llegó a sugerir, incluso, la posibilidad de que intereses extrasindicales estuviesen detrás de la ambiciosa demanda de revisión contractual, haciendo aparecer al sindicato en una posición injusta e inaceptable, y abriendo el paso a una medida como la quiebra.

⁵ Artículos 158 y 296 al 306.

⁶ Modificación al Artículo 152: "Los trabajadores al servicio de la compañía, tienen derecho a ascender dentro de su especialidad hasta la categoría superior por competencia y antigüedad. Siempre se tomará en cuenta primordialmente la competencia y en caso de igualdad, se preferirá al más antiguo y se estará a lo dispuesto por el artículo 155 del contrato colectivo de trabajo" (los subrayados son nuestros). El Artículo 155 se refiere a los derechos de los trabajadores que no aprueben la prueba de competencia.

⁷ En comparación con las 352 cláusulas del contrato de Cananea, el contrato de Mexicana de Cobre contiene sólo 92. Y aunque estas 92 cláusulas regulan desde el ingreso y promoción de los trabajadores hasta su separación, lo hace de manera muy laxa o bien en términos que excluyen la negociación con el sindicato. Es además un contrato con una jurisdicción territorial relativamente restringida, puesto que excluye las últimas fases del proceso (fundición y embarque), las cuales se rigen por otros contratos. Esto señala de entrada una diferencia notable con los contratos tradicionales del sector minero, que por lo general tenían una jurisdicción amplia que incluía, como en Cananea, "todas las dependencias de la compañía actuales y las que en el futuro adquiriera dentro del estado de Sonora, y en lo general todas las dependencias donde se ejecute cualquier trabajo de la citada compañía".

Con la relativa excepción de la eliminación del ascenso por antigüedad, el contrato de Mexicana de Cobre contempla todas las demandas empresariales antes citadas:

Reducción del ausentismo y del personal "excedente". A este respecto, la empresa tiene a su disposición siete cláusulas que le permiten controlar el ausentismo y el exceso de personal. Las cláusulas 11 y 12 permiten despedir trabajadores "excedentes" de cualquier departamento e incluso cerrar todas sus operaciones "cuando tenga necesidad" o cuando "se introduzcan nuevas maquinarias o procedimientos nuevos de trabajo". El sindicato sólo puede "discutir el monto de las economías" de personal. Las ausencias permitidas en el contrato se limitan a siete y, con excepción de tres casos que se refieren a funciones sindicales, son sin goce de sueldo.

Compactación del número de categorías. El contrato colectivo de Mexicana de Cobre cuenta con un total de 68 categorías distribuidas en cinco departamentos. Estas cifras contrastan con los 143 puestos y 28 departamentos con que contaba Cananea en 1989.

Eliminación del ascenso por antigüedad. Aunque el contrato de Mexcobre contempla el ascenso por antigüedad, la empresa se reserva el derecho de rechazar el ascenso de trabajadores que no demuestren su capacidad y competencia.

Aumento en la movilidad y flexibilidad internas. La movilidad y la flexibilidad interna no tienen restricciones. La empresa puede cambiar a los trabajadores de un departamento a otro "de acuerdo con las necesidades de servicio". La única obligación de la empresa es dar aviso al sindicato cuando los cambios sean definitivos.

Abandono de estándares de trabajo mínimos. El contrato de Mexcobre no hace alusión a los estándares de trabajo; mismos que en la práctica son discrecionalmente fijados por la empresa.

Libre subcontratación. El contrato permite a la empresa contratar a terceros para realizar "trabajos temporales o eventuales de construcción, ampliación y modificación de las instalaciones".

⁸ Extraoficialmente, fuentes sindicales destacan que entre acuerdos se incluía la renuncia de la empresa a insistir en la rotación de trabajadores entre departamentos y puestos.

⁹ Sin embargo, debe de reconocerse que difícilmente podría ser de otro modo: la política de ajustes a los contratos colectivos goza ahora más que hace dos años de un amplio consenso no sólo gubernamental sino también de algunos sectores importantes de la población. Tampoco debe de extrañar que el sindicato haya preferido concentrar sus negociaciones en cuestiones diferentes a "al estilo Larrea" o la disciplina. En principio el renglón de las prestaciones tiene un efecto considerablemente negativo para el conjunto de la comunidad cananense (particularmente los subsidios a los servicios de agua y luz). En segundo lugar, las violaciones cotidianas al contrato colectivo son vistas por los dirigentes sindicales como un problema cuya solución depende más de hacer uso de los canales formales y de las prerrogativas de los comisionados de ajuste departamental. Para la mayoría de los mineros está muy claro que buena parte del fracaso del paro de labores de la Concentradora se debió a la falta de actas que pudieran comprobar las supuestas agresiones.

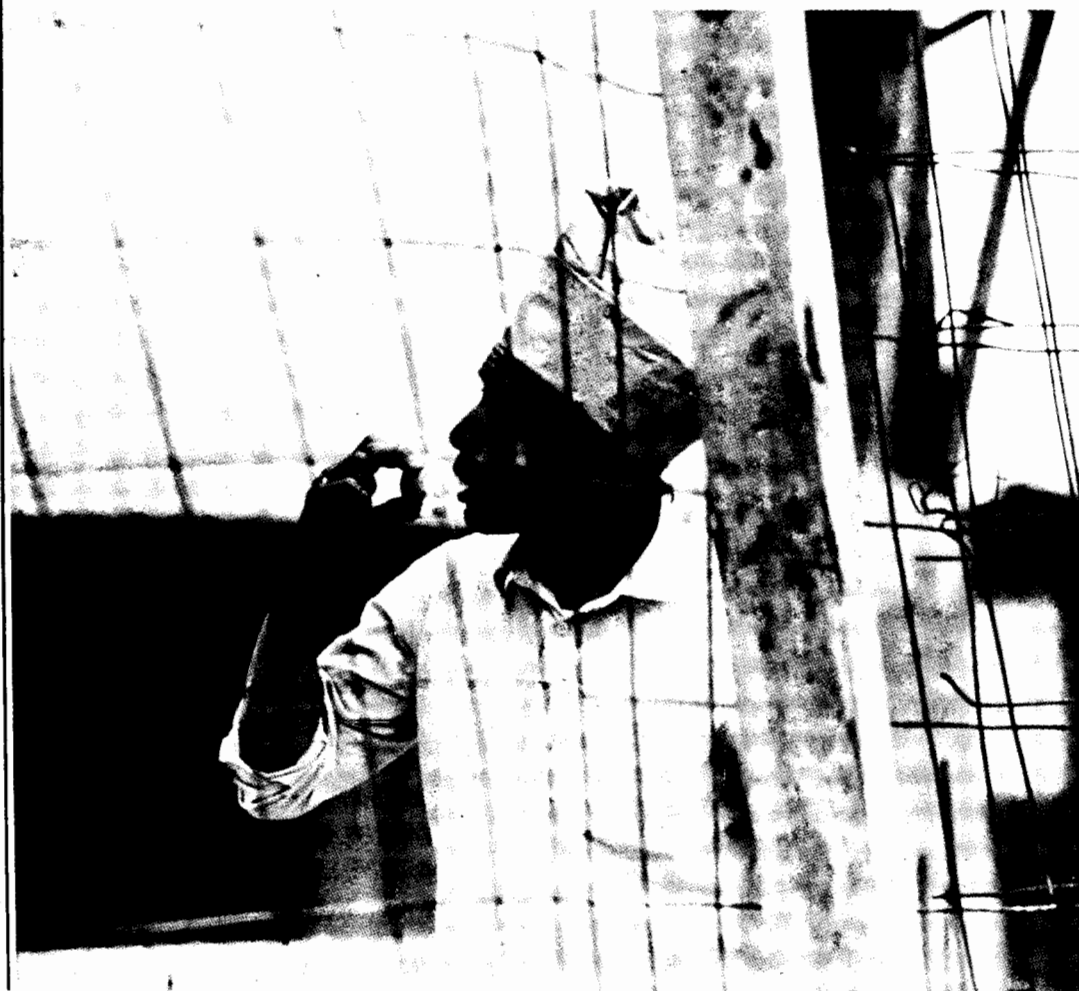
¹⁰ Al momento de escribir este trabajo, las negociaciones para revisar el contrato continuaban. La última prórroga, por un mes más, fue aceptada por la asamblea del sindicato el 8 de octubre (*La Jornada*, octubre 9, 1991).



Ideas Falsas y Cuestiones Abiertas sobre el Posfordismo

Danielle Leborgne y Alain Lipietz

Traducción: Arturo Anguiano



... el
posfordismo
no puede
ser definido
como la
"especializa-
ción flexible".

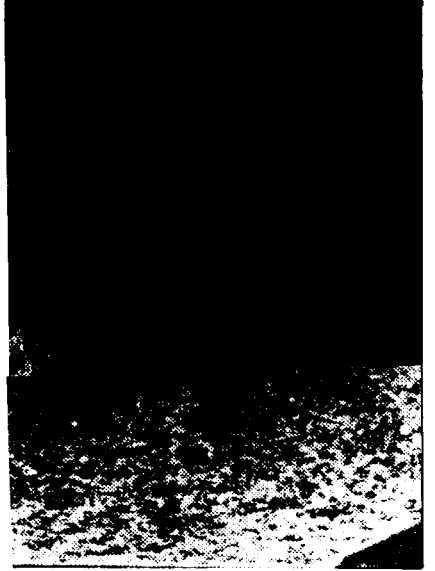


En la segunda mitad de los años ochenta, se desarrollan nuevas esperanzas respecto a la emergencia de un nuevo modelo de desarrollo capitalista, y más bien progresista. El "posfordismo" apareció como un buen candidato como salida a la crisis del modelo de desarrollo dominante de la posguerra, el "fordismo". Estas nuevas esperanzas coexisten con temores más antiguos respecto a lo que parecía ser la solución dominante (y agresiva) y que ya se conocía como "neofordismo". Este cambio de estado de ánimo, sensible entre algunos economistas y geógrafos progresistas (en particular anglosajones e italianos) marca ciertamente una evolución positiva. Descansa ésta en un hecho objetivo; en la batalla mundial entre dos vías de salida a la crisis del fordismo, la de los países que hoy parecen victoriosos (Japón, Alemania Occidental, Escandinavia) ha desarrollado formas de compromiso entre el capital y el trabajo más "interesantes" que la de los vencidos en la competencia (tales como Estados Unidos, el Reino Unido, Francia).

Además, ese cambio de estado de ánimo expresa una actitud más positiva respecto a la realidad: en lugar de quejarse de que las cosas vayan de mal en peor, se hacen propuestas, se negocia entre sindicatos, colectividades, fuerzas políticas y dirigentes "esclarecidos" en favor de un compromiso mutuamente ventajoso.

El "sentido común" de la primera mitad de los años ochenta podría resumirse de hecho de la siguiente manera. Las nuevas tecnologías reforzarían la separación entre los ingenieros y diseñadores proyectistas, altamente calificados y operadores descalificados. Siendo estos operadores contratados al precio más bajo posible (es decir, no a un "salario de eficiencia"), se volvería inútil para el capital respetar los viejos convenios colectivos y financiar un Estado bene-

Una versión inglesa de este trabajo se presentó en el coloquio: Pathways to Industrialization & Regional Development, Lake Arrowhead, UCLA, 14-18 de marzo de 1990.



factor costoso. Las sociedades capitalistas avanzadas evolucionarían hacia un modelo de sociedad a "dos velocidades", "a la brasileña". Más aún, el deslizamiento de las producciones comunes hacia el tercer mundo conduciría a la desindustrialización del primer mundo. En las capas superiores de éste último, "yuppies" y "golden boys" de las industrias de alta tecnología y de las finanzas asegurarían la dirección de las multinacionales, mientras que las mujeres, las minorías étnicas y los trabajadores masculinos no calificados sobrevivirían al servicio de la capa social superior, esta sería una forma de fordismo sin las ventajas del fordismo: un neofordismo.¹

Después de 1983, la atmósfera tenebrosa del "shock monetarista" fue puesta en entredicho cada vez más por una recuperación mundial en la cual emergieron nuevos "milagros": Japón, la Tercera Italia, el Bade-Würtemberg. Un nuevo discurso teoriza esos éxitos: la emergencia del posfordismo. Este expresaría el paso de la "producción en masa" a la "especialización flexible". Semejante modelo estimularía el trabajo artesanal en redes de empresas independientes, conecta-

das, especializadas y flexibles, capaces de reaccionar rápidamente a los cambios de moda en el mercado mundial y de operar de manera eficaz las nuevas tecnologías. Basadas en recursos locales preexistentes de ahorro y de saber hacer, las nuevas regiones de crecimiento emergerían a través del ensayo de empresas innovadoras o mediante la desintegración de las grandes empresas: el futuro sería de los "distritos industriales".²

Ni la situación objetiva, ni el debate subjetivo han sido zanjados. En primer lugar, numerosos investigadores mezclan los dos modelos en un único "posfordismo calificado flexible"³ y, al hacerlo, reflejan de manera ecléctica una realidad aún caótica. Enseguida, los heraldos de los "buenos aspectos del posfordismo" (es decir: la recalificación de la fuerza de trabajo, de los sistemas productivos "a medida humana") son criticados vigorosamente por sus adversarios en nombre de la evidencia de tendencias regresivas neofordistas que avanzan en una gran parte de la economía mundial, incluidos Estados Unidos, Gran Bretaña, el sur de Italia. Además la concentración en redes de PME (pequeñas y medianas empresas) independientes.⁴

Un aspecto extraño del debate es que ambos lados se refieren a la problemática del "enfoque francés de la regulación", en particular a través de la referencia al paradigma fordista. "Fordismo" es un término forjado por Antonio Gramsci en el marco de su teoría política del bloque histórico. Sin embargo, la parte de los participantes en los debates sobre el posfordismo lo reducen a un debate sobre los "nuevos modelos de producción" y, contrariamente a la mayoría de los regulacionistas franceses, consideran que existe ya una solución (ya sea el neofordismo o el posfordismo) después del fordismo.⁵

En este texto, comenzaremos por una breve referencia a lo que fue el fordismo. Luego discutiremos algunas ideas falsas o afirmaciones limitadas frecuentes entre los defensores de la tesis del posfordismo. Nos concentraremos en el posfordismo más bien que en el neofordismo porque se puede considerar que éste último realmente se ha instrumentado en Gran Bretaña y en Estados Unidos (¡y en Francia!), habiendo sido bien analizado ya, y que ahora es seriamente desafiado "por alguna otra cosa", que puede llamarse posfordismo, y que ciertamente es más "interesante" tanto desde un punto de vista teórico como político. Discutiremos sucesivamente, cinco cuestiones abiertas e ideas falsas a propósito del posfordismo:

1. Un modelo de desarrollo no es sólo un paradigma tecnológico. El fordismo no era simplemente la "producción en masa", el posfordismo

no puede ser definido como la "especialización flexible".

2. No existe una vía única de salida de la crisis de las relaciones profesionales fordistas. Neofordismo y posfordismo son soluciones en conflicto, donde "flexibilidad" y "calificación" no pueden mezclarse al gusto.

3. La organización industrial futura es una cuestión abierta. Hay todavía oposiciones entre las grandes empresas multinacionales y los distritos industriales, existen distintas modalidades de redes industriales.

4. La macroeconomía cuenta siempre, y la ecología cuenta cada vez más. El "laissez faire" no será el modo de regulación del posfordismo.

5. No hay razón para que un modelo de desarrollo único devenga hegemónico a escala mundial. Puede ser que el posfordismo no vea la victoria de ninguno de los modelos en conflicto, sino más bien una distribución de modelos entre centro y periferia.

1. Modelo de desarrollo no es un paradigma tecnológico

Gran parte del discurso sobre el posfordismo se basa en la idea de un regreso a la producción artesanal en relación a la producción en masa. La "producción artesanal" se entiende a veces tanto del lado de la oferta (de los trabajadores calificados afanándose en el engranaje de un aparato de producción flexible), como del lado de la demanda (de las mercancías personalizadas requeridas por una demanda volátil y fragmentada). Así, las nuevas tecnologías ofrecerían una respuesta a las necesidades de flexibilidad de la demanda, al tiempo que requerirían una fuerza de trabajo especializada para su puesta en práctica. Entonces, ellas estimularían la "especialización flexible" en tanto modelo de desarrollo del capitalismo: una definición que se emplea con frecuencia como un equivalente de "posfordismo". Por contraste, se podría reducir el fordismo a la producción en masa sobre líneas de montaje rígidas, con necesidades de poca calificación y dotando mercancías estandarizadas.

Esta presentación de la historia es extremadamente peligrosa, en tanto implica un determinismo tecnológico. Todo un modo de vida, todo un bloque histórico, se reducen a la lógica de un sistema de producción. Por supuesto, para que cualquier modelo de desarrollo se estabilice, debe tener coherencia entre organización de la producción, relaciones profesionales,

No existe una vía única de salida de la crisis de las relaciones profesionales fordistas.

estructura de consumo, e incluso concepción social del progreso; pero esta coherencia es un "hallazgo" (Lipietz, 1985), el resultado de un proceso de aprendizaje sociopolítico, donde se confrontan soluciones en conflicto sobre la base de las mismas posibilidades tecnológicas, aquella no es el despliegue de las implicaciones de un paradigma tecnológico. Regresemos al ejemplo del fordismo. En tanto modelo de desarrollo el fordismo puede ser analizado de tres maneras.

- Como principio general de organización del trabajo, o "paradigma tecnológico",⁶ el fordismo no es sino el taylorismo más la mecanización. El taylorismo implica una estricta separación entre concepción del proceso de producción, que es la tarea de la oficina de métodos, y ejecución de tareas estandarizadas y formalmente prescritas al nivel del taller o de la oficina. La mecanización es la forma de la incorporación del saber colectivo de la oficina de métodos en la maquinaria. Reducido a esos aspectos, el fordismo implica evidentemente "producción en masa". Sin embargo, la puesta en práctica de este paradigma tecnológico durante los años veinte levanta una temible cuestión. ¿Quién compraría la producción en masa? Henri Ford es hoy famoso por haber propuesto una respuesta: los asalariados deberían ser los clientes principales. De ahí el nombre de "fordismo" para la estructura macroeconómica que fue finalmente construida veinte años después de la gran depresión -esta crisis de subconsumo engendrada por la producción en masa.

En tanto estructura macroeconómica (o "régimen de acumulación"), el fordismo implicaba que los logros de la productividad resultado de esos principios de producción sean acompañados, por un lado, del crecimiento de las inversiones financiadas por las ganancias y, por el otro, del crecimiento del poder adquisitivo de los asalariados. Así, la parte de los salarios en el valor agregado y la relación capital-producto se mantienen más o menos constantes, la tasa de ganancia quedaría más o menos estable y las salidas de los bienes de producción y de consumo crecerían a la par con la productividad. Pero -aquí Henri Ford tenía menos que decir que Keynes y Beveridge- ¿cómo podría obtenerse este crecimiento regular del poder adquisitivo? Habría que establecer reglas de coordinación entre los agentes económicos. El fordismo no puede existir en una empresa aislada.

- En tanto sistema de reglas de coordinación (o en tanto "modo de regulación"), el fordismo implicaba una contractualización a largo plazo de la relación salarial, con límites al derecho de

... el fordismo implica "producción en masa".

Sin embargo, la puesta en práctica de este paradigma tecnológico, levanta una temible cuestión. ¿Quién compraría la producción en masa?



despido, y una programación de los aumentos salariales indexados a los precios y a la productividad general. Asimismo, se aseguraba un ingreso permanente a los asalariados a través de una vasta socialización de los ingresos por parte del Estado benefactor. La contraparte a ello sería el reconocimiento de la autoridad patronal por los sindicatos. De tal suerte, eran respetadas tanto los principios de organización del trabajo como la estructura macroeconómica.

La crisis del fordismo ha sido objeto de muchas explicaciones. Desde nuestro punto de vista, los problemas surgen por dos lados (Glyn *et al*, 1988), (Lipietz, 1985, 1989b). La razón más evidente apareció del lado de la competencia. La competitividad se iguala entre Estados Unidos, Europa y Japón. La búsqueda de economías de escala induce una internacionalización de los circuitos productivos y de los mercados. El crecimiento de los precios de las materias primas importadas del Sur (en particular petróleo) atiza la batalla de la exportación en los años sesenta. La regulación del crecimiento de los mercados internos por medio del alza del poder adquisitivo fue desde entonces obstaculizada por la necesidad de equilibrar el comercio exterior. Frente a esta crisis de la demanda, la reacción de las élites internacionales se mantiene keynesiana hasta finales de los años setenta. Entonces, el estado de ánimo cambia entre esas élites. La gestión de la crisis por el lado de la demanda ciertamente había evitado una gran depresión, pero reveló un límite más grave y más profundo: la caída de la rentabilidad.

Esta se debió a una pluralidad de causas por el lado de la oferta: disminución de las ventajas de la productividad con crecimiento del costo salarial, aumento de la relación capital-producto, progreso del precio relativo de las materias primas. En tales condiciones, las entradas keynesianas como el crecimiento del salario real (por limitado que fuera) y el laxismo monetario no podrían conducir sino a la inflación. De ahí se desprende el "monetarismo", es decir un ataque generalizado contra las políticas expansionistas del lado de la demanda, y la evolución hacia políticas de la oferta... es decir hacia los problemas de las relaciones profesionales, un campo que comprende aspectos del paradigma industrial y del modo de regulación.

Dentro del propio enfoque de la regulación, los problemas del fordismo por el lado de la oferta están sujetos a dos interpretaciones. Primero, conforme a una tradición kaleckiana, el crecimiento del costo relativo del trabajo y de las materias primas sería el resultado del largo auge de la Edad de Oro (Ithom, 1980; Armstrong, Glyn, Harrison 1984). Este análisis del estrangulo-

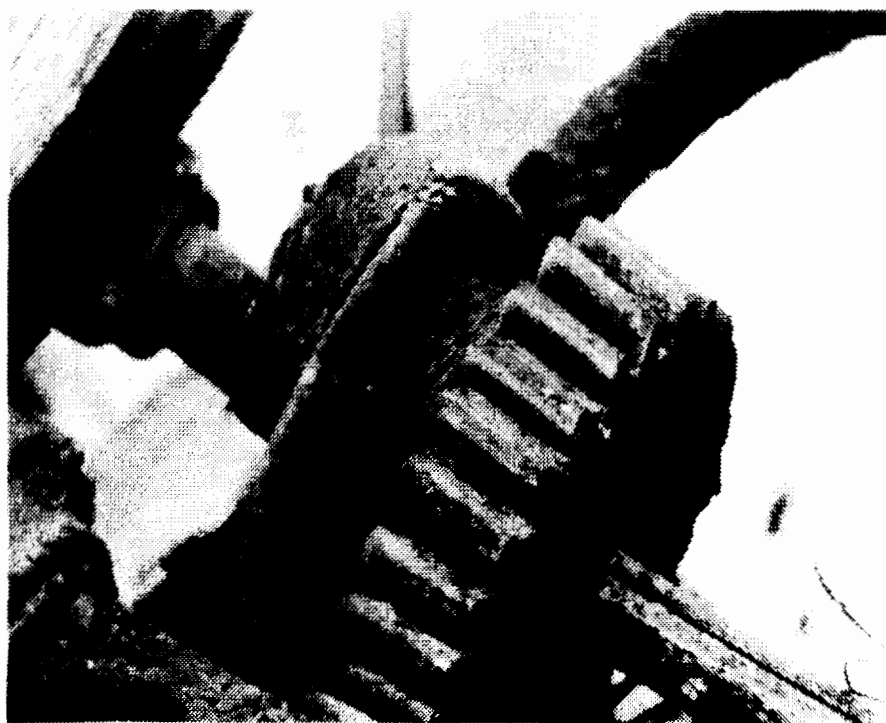
lamiento de las ganancias por el pleno empleo, en cierto sentido, se convierte en la explicación oficial en las relaciones de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico) a fines de los años setenta. Las ganancias eran demasiado bajas porque los trabajadores eran demasiado fuertes, y así era porque las reglas del juego eran demasiado rígidas. La política de "flexibilidad liberal" fue promovida por los gobiernos de Gran Bretaña, luego por el de Estados Unidos, y ulteriormente fue puesta en práctica por muchos países de la OCDE, entre ellos el gobierno social-comunista francés (Lipietz, 1990).

Sin embargo, otra explicación (complementaria a la teoría del estrangulamiento de las ganancias por el pleno empleo) insiste más bien en la erosión de la eficiencia de los principios tayloristas. La eliminación de toda iniciativa entre los trabajadores de base, en la reglamentación del proceso de trabajo, es de una racionalidad cuestionable. "La autonomía responsable" (Friedman, 1977) aparece como un mejor principio, sobre todo cuando la puesta en práctica de las nuevas técnicas, o la evolución hacia la gestión a flujo constante de los procesos productivos, requiere la implicación de los operadores directos y su cooperación benévola con los cuadros y los ingenieros.⁷ Y tal era precisamente la vía alternativa escogida por las empresas importantes en Japón, Alemania y Escandinavia.

Ante esas evoluciones, las teorizaciones del neofordismo y del posfordismo no se encuentran en la misma situación. Por un lado, la teorización del neofordismo señala las tendencias principales de los últimos años setenta y de los primeros ochenta: la puesta en entredicho progresiva de las reglas del juego fordista, el desarrollo del segmento secundario del mercado de trabajo, el retroceso del Estado benefactor, luego las transformaciones brutales en la misma dirección con los shocks monetaristas de 79 y 81, que condujeron a una transformación espectacular hacia un nuevo régimen de acumulación, con la polarización de los ingresos y la evolución de la demanda social hacia la exportación y/o hacia el sobreconsumo de las capas superiores de la sociedad (Davis, 1986). Hay poco que decir en cambio de las modificaciones en el paradigma tecnológico, si no es cerca de la evolución hacia un "taylorismo asistido por la computadora" (Mathews, 1989). En este sentido, el "neofordismo" era una interpretación correcta de la manera en que, por ejemplo Estados Unidos, administraba su propia crisis por el lado de la oferta.

Ante eso, las primeras teorizaciones de la "especialización flexible" intentaban explicar el hecho de que algunas firmas, algunas regiones o

países, salían del apuro dentro de una nueva configuración mundial arrastrada por el shock monetarista (percibido como un abandono del keynesianismo). En un mundo de volatilidad de los mercados, en el que las mercancías personalizadas eran buscadas por las nuevas capas medias superiores, se buscaba la flexibilidad de la oferta y los saber-haceres especializados aparecían como la mejor manera de responder a la demanda de pequeñas series. Curiosamente, puesto que el posfordismo aparecerá más tarde como una nueva solución a la crisis por el lado de la oferta, las primeras teorizaciones insistían principalmente por el lado de la "demanda" de la crisis (caracterizada incorrectamente como una crisis de "subconsumo").⁸ Así, el cambio en las relaciones profesionales apareció como una adaptación al cambio en el régimen de acumulación: el posfordismo en los establecimientos como una adaptación al neofordismo en la economía mundial. De ahí el descuido desdeñoso por las condiciones de compatibilidad entre "especialización" y saber-haceres por un lado, flexibilidad en el mercado de trabajo y de los productos por el otro. Además, a la "especialización flexible" en tanto nueva forma de organización del trabajo se le atribuye una suerte de neutralidad respecto a la coherencia macroeconómica: no habrá más problemas de demanda efectiva, no habrá más problemas de coherencia macroeconómica.

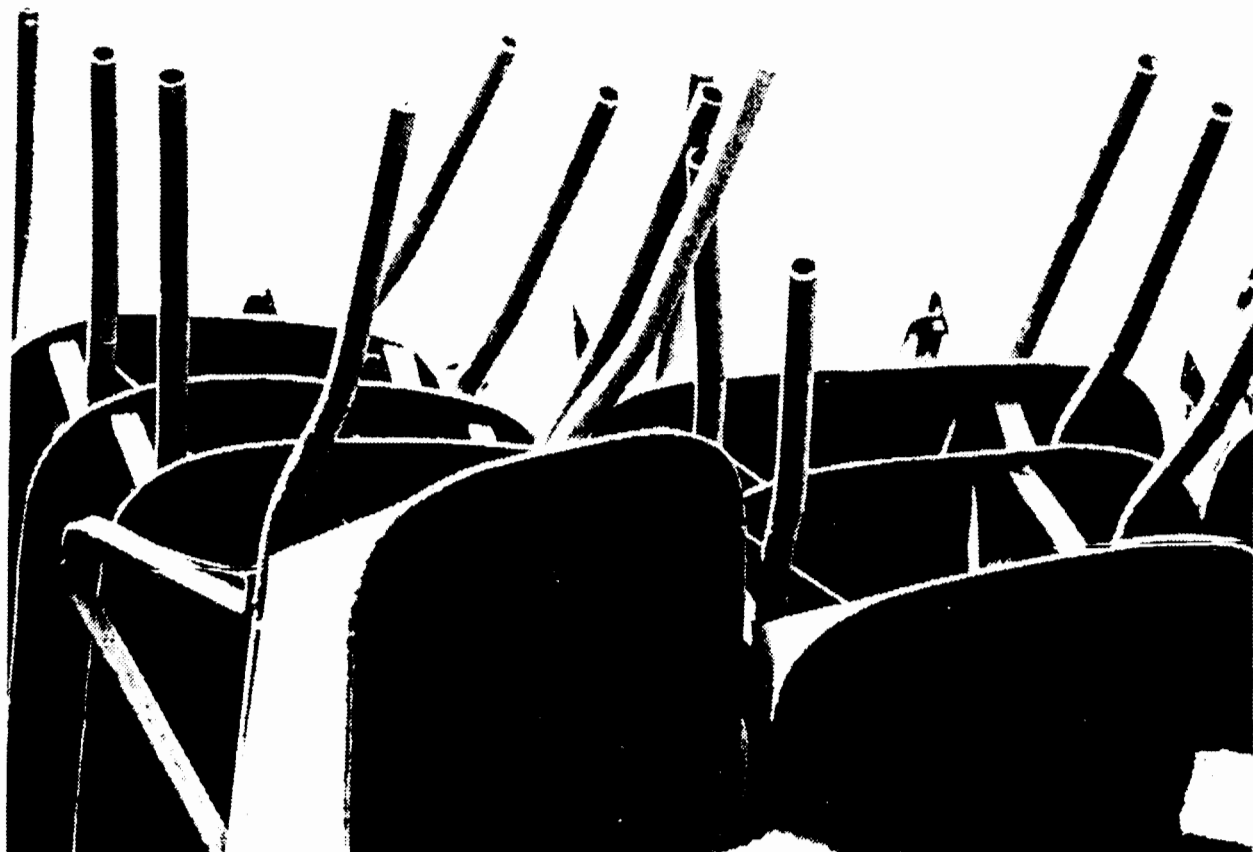


Pero las relaciones profesionales tienen que ser coherentes. Primero que nada deben tener coherencia en sí mismas, es decir en cuanto a sus diferentes aspectos: contrato salarial, organización del trabajo, reproducción social de una fuerza de trabajo convenientemente calificada. Luego deben ser coherentes con el tejido de la vida social en un territorio concreto: con los objetivos generales y las reglas aceptadas de la vida en sociedad. Tercero, deben ser compatibles con la macroeconomía de un régimen de acumulación dado, tanto al nivel nacional como internacional. En fin (y no es la menor de las condiciones) la situación ecológica impone ahora pesadas exigencias que prohíben la generalización de ciertos modelos.

Regresaremos más tarde sobre los problemas de macro-coherencia. Comencemos por estudiar la coherencia entre "flexibilidad" y "calificación" en las relaciones profesionales.

2. Existen al menos dos corrientes respecto a las relaciones capital-trabajo

Cuando estudian las evoluciones reales en las relaciones profesionales, los investigadores destacan con razón que existen tendencias a flexibilizar el contrato salarial (con el fin de reducir los costos directos e indirectos del trabajo) y tendencias a movilizar los saber-hacer, el "oficio" y la actividad intelectual de la fuerza de trabajo, de manera que crezca la productividad, se adapte continuamente el producto a la demanda, se aumente la eficacia de un capital fijo costoso. Evidentemente, si está claro que una mejor adaptación de la oferta a una demanda volátil es un subproducto común a esas dos evoluciones, representan empero dos doctrinas diferentes respecto a la vía de salida de la crisis del fordismo por el lado de la oferta. ¿Son sin embargo mutuamente compatibles, como se ha



señalado algunas veces en la teorizaciones escritas a la Moulart y Swingedouw que mezclan neofordismo y posfordismo?

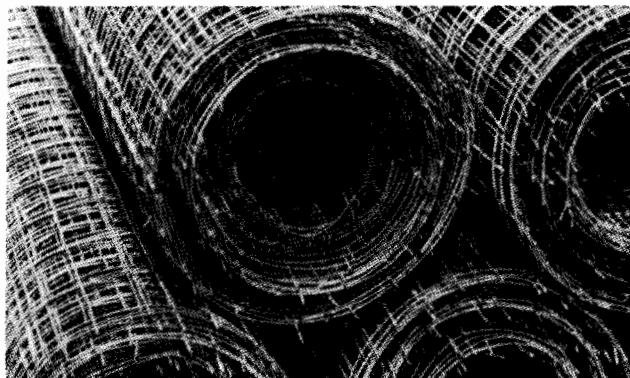
De hecho las dos doctrinas de salida de la crisis pueden concebirse como dos ejes que se alejan de las características de las relaciones profesionales fordistas: el taylorismo como una forma de control directo del encuadramiento de la actividad de los trabajadores y la "rigidez" en el contrato salarial remite al "mercado de trabajo externo", a los vínculos entre las empresas y la fuerza de trabajo que pretende ser contratada y recibir un ingreso. El segundo eje (horizontal) remite al mercado interno de trabajo, a las formas de organización de la cooperación jerarquizada al interior del proceso de trabajo.⁹ Hay que subrayar que los compromisos sobre el segundo aspecto no se negocian ni garantizan necesariamente "al interior" de la empresa.

Sobre el primer eje (externo), hay muchas dimensiones en cuanto a la rigidez y la flexibilidad. Las reglas del juego pueden incluir reglas sobre la formación del salario directo, reglas sobre el derecho de contratar y despedir, reglas sobre la asignación del salario indirecto: el "mercado externo" está más o menos organizado. Este eje es pues un eje sintético. Asimismo, las reglas pueden ser fijadas al nivel de los individuos, de las profesiones, de las empresas, de las ramas, de la sociedad. No consideramos aquí esos detalles porque son sobredeterminados por lo que sucede en el otro eje.

Sobre el segundo eje (interno) hay también en efecto muchas dimensiones. "Implicación" (*implication*) significa: calificación, cooperación horizontal, participación en la definición y en la vigilancia de las tareas, y así en adelante. Una vez más, se trata de un eje sintético. Pero aquí, por razones que aparecerán en seguida, destacaremos en particular el nivel de la negociación de las contrapartes en la implicación de los trabajadores.

- Esta implicación puede ser negociada individualmente y recompensada por bonos, una promoción o de otra forma. Esta solución se encuentra limitada por el carácter colectivo de la implicación requerido por la mayoría de los procesos de producción cooperativos. También la implicación individual negociada tiende a extenderse pronto a un equipo o a un taller. Pero esto se mantiene compatible con una gran "flexibilidad externa".

- La implicación se puede negociar empresa por empresa entre los responsables de ésta y los sindicatos. Aquí la empresa y su fuerza de trabajo se dividen los beneficios de los saber-haceres



• **La implicación puede ser negociada al nivel de toda la sociedad, ocupándose los sindicatos patronales y de asalariados de negociar la orientación social y el reparto de la producción.**

específicos acumulados en el curso del proceso de aprendizaje. Esto implica una rigidez externa del contrato salarial que puede llegar hasta el empleo de por vida.¹⁰

- La implicación puede ser negociada al nivel de la rama lo que limita a las empresas el riesgo de competencia a través del "dumping social" y las induce a dividir las instituciones de formación profesional, etc. Mientras el "mercado de trabajo externo" tiene una fuerte posibilidad de estar más organizado, es decir ser más "rígido", con las negociaciones colectivas de rama y una mayor socialización de los ingresos del trabajo.

- La implicación puede ser negociada al nivel de toda la sociedad, ocupándose los sindicatos patronales y de asalariados de negociar la orientación social y el reparto de la producción al nivel regional o nacional, en el entendido de que los sindicatos de asalariados verían lo que "sus gentes" hacen mejor en el ámbito de los talleres... Aquí el mercado de trabajo externo estará al menos tan bien organizado como en los casos más avanzados de fordismo socialdemócrata.¹¹

En cambio es poco probable que la implicación colectiva de los asalariados se desarrolle si no existe solidaridad de destinos entre la empresa y su fuerza de trabajo, es decir en un contexto de flexibilidad externa, y esto a ciertos niveles. La frontera de coherencia entre "flexibilidad" e "implicación" se presenta entonces como un arco entre nuestros dos ejes, con un "triángulo de incoherencia" (implicación colectiva+flexibilidad, es decir ahí donde se confunden a veces "neofordismo" y "posfordismo") y dos líneas privilegiadas de evolución, es decir dos verdaderos paradigmas:

- Flexibilidad externa asociada a un control directo y jerárquico. Regresamos aquí a una suerte de taylorismo, sin las contrapartes sociales de la Edad de Oro fordista. Llamemos a este paradigma neotaylorista.

• Rigidez externa del mercado de trabajo asociado con la implicación negociada de los operadores. Llamemos a este paradigma kalmariano en honor de la primera fábrica automotriz reorganizada según el principio de la implicación en un país socialdemócrata: Suecia en 1974.

Cuando se observa la experiencia reciente de los países de la OCDE, éstos parecen alinearse en arco con Estados Unidos y el Reino Unido, privilegiando la flexibilidad e ignorando la implicación, o introduciendo la implicación negociada individualmente (como Francia), Japón que practica la implicación negociada al nivel de la empresa, Alemania que la practica al nivel de la rama, y Suecia que es la más cercana... al eje kalmariano.¹² La implicación negociada al nivel de la empresa (típica del caso japonés) permite una coexistencia dualista de los dos paradigmas al interior de un mercado de trabajo él mismo dualista (por ejemplo, según sexo).¹³ Esta situación mixta puede ser denominarse toyotismo.

La experiencia de Estados Unidos muestra que es difícil negociar la implicación al nivel del taller o incluso del establecimiento en un contexto más general de flexibilidad externa, sin embargo, se puede desarrollar ahí la implicación individualmente negociada.¹⁴

3. La organización industrial: de nuevo la encrucijada

Si hay una tendencia empírica evidente en los años ochenta, es sin duda "*Big is Beautiful*". Jamás se produjo en la historia del capitalismo una centralización del capital tan espectacular. No hay sino cinco constructores automotrices importantes en Europa y solamente dos grandes alianzas de fabricantes de motores de avión en el mundo. Y a pesar de ello el producto industrial mundial ha crecido de manera impresionante desde los años setenta, ¡en el crepúsculo del fordismo!

No obstante, los abogados del posfordismo insisten en la importancia de las formas de organización industrial no integradas verticalmente. Es el gran regreso al "distrito industrial". La nueva estructura de la propiedad económica sería así el conjunto de empresas de talla pequeña y mediana más o menos especializadas, basadas en una oferta territorial de trabajo calificado para una rama específica, y orientado con flexibilidad hacia la demanda final... Ejemplos característicos del éxito de semejante tendencia serían los aires productivos especializados de la "Tercera Italia", la Silicon Valey y algunos otros.

¿Cómo pueden conciliarse diagnósticos tan diferentes? Una primera explicación puede buscarse en las especificidades sectoriales. Se encuentran ejemplos de distritos industriales sobre todo en el vestido, el calzado, la cerámica, la confección de productos de software o de hardware electrónico especializados, es decir en las industrias intensivas en trabajo. Por el contrario, la concentración capitalista prevalecerá en las industrias intensivas en capital porque, incluso cuando las "economías de la diversidad" son importantes no se apoyan siempre en una maquinaria flexible sino costosa. Las economías de escala conservan su importancia desde que se considera el producto total. Sin embargo, aún en los sectores altamente centralizados, es verdad que se delinean fuertes tendencias a la desintegración vertical, incluso en el seno del mismo grupo financiero. De ahí la idea de una convergencia natural entre las grandes empresas en vía de desintegración y los distritos industriales en vía de cuasi integración (Sabel, 1989).

Detrás de esta impresionante estilización de los hechos, hace falta proponer explicaciones. Y aquí hace falta destacar las divergencias entre diversas formas de cuasi-integración.

En primer lugar, ¿qué queremos decir con cuasi-integración y cuáles fuerzas impulsan la organización industrial en este sentido? La mayor parte de los partidarios del posfordismo se contenta con derivar de las virtudes de la especialización debidas a las nuevas tecnologías, la superioridad de las empresas pequeñas y medianas. En el paradigma Coase-Williamson, habría para cada empresa y respecto de cada producto intermedio una alternativa: comprarlo o producirlo, "el mercado o la organización". Sería más interesante comprarlo cuando el precio de una producción independiente más el costo de transacción fueran inferiores al costo de producción y de organización del interior de la empresa. Puesto que la especialización flexible está basada en los sistemas productivos flexibles con importantes economías de variedad y de costos importantes de organización, la integración vertical malgastaría las ventajas de las economías de variedad (a causa de la rigidez y de la especificidad de las producciones intermediarias) y elevaría espectacularmente los costos de organización. De ahí la victoria del mercado sobre la organización, es decir sobre la integración de las producciones intermedias en el seno de la empresa.

Hay un grano de verdad en este análisis. Como Leborgne (1987) lo mostró, la maquinaria flexible entraña un nuevo punto de equilibrio entre integración y desintegración, desde el estricto punto de vista de la producción y de los costos de organización. Este punto de equilibrio, en el que



la empresa especializada minimiza los costos de organización y maximaliza las economías de variedad a través de la integración modular, permite un control más estricto de la calidad estimulando al mismo tiempo la puesta en práctica de las innovaciones. De cualquier forma, según su argumento, la minimización de los costos no es el principal problema de la producción capitalista. El gran imperativo obligado en el paradigma Coase-Williamson es la maximización de las ganancias o más precisamente de la tasa de ganancia. Desde este punto de vista, existen importantes diferencias entre fabricar y comprar. En el primer caso, la empresa que da la orden invierte el capital fijo y se apropia el valor agregado por sus propios trabajadores. En el segundo caso, comparte con el proveedor el costo del capital fijo, pero debe dejarle una parte del valor agregado por los trabajadores del subcontratista.

Es aquí donde podemos ver la especificidad de la cuasi-integración. Como lo han mostrado Leborgne (1987) y Laigle (1989), "cuasi" remite al proceso de producción y al proceso de valorización del capital involucrado. En el proceso de valorización, la validez de las inversiones y del trabajo involucrado en la producción por el proveedor garantiza ex ante por la interdependencia rutinaria entre dos empresas (siendo una proveedor/cliente de la otra). Por esto los dos están interesados en la complementariedad productiva de sus inmovilizaciones y de su saber-hacer. La cuasi-integración minimiza a la vez los costos de coordinación (a causa de la autonomía de la empresa o del establecimiento especializado) y el costo de información/transacción (a causa de las transacciones a flujo constante rutinizadas entre las dos empresas). Además, los riesgos financieros de investigación y desarrollo y el de las inversiones son comunes al interior de la red cuasi-integrada.¹⁵

Sin embargo, evidentemente, hay importantes diferencias al interior de la cuasi-integración. En una primera posición extrema, el cliente dispone del saber-hacer del subcontratista (porque es un

**No hay sino
cinco
constructores
automotrices
importantes en
Europa
y solamente
dos grandes
alianzas de
fabricantes de
motores de
avión en el
mundo.**

saber-hacer banalizado, o porque la cuasi-integración es el resultado de una desintegración anterior de la empresa principal). Está entonces en posición de inducir a su proveedor a invertir sin garantizar sus ventas, está en posición de pasar el contrato a un precio que representa una transferencia del valor agregado producido por el subcontratista. Este caso de subcontratismo puede llamarse propiamente "cuasi-integración vertical". Al contrario, cuando la subcontratación asociada o la alianza estratégica ligada a un proveedor con una tecnología específica a un cliente regular de otro sector de la división del trabajo (por ejemplo, Mercedes y Bosh, o Aérospatiale y SNECMA) nos encontramos en un caso de "cuasi-integración horizontal" o subcontratación. El caso general, por supuesto, es intermedio: la "cuasi-integración oblicua". Como lo ha mostrado Laigle, en el caso de la industria automotriz francesa, la red concreta de cuasi integración representa una gráfica mixta de vínculos horizontales, verticales y oblicuos. Mientras más horizontal es el vínculo, mejor es el poder de negociación del proveedor, pero también puede ser más grande en su producto la parte de la investigación y del desarrollo (siendo esto a la vez la causa y el efecto de ella), y entonces es más grande la cuasi renta de la red industrial completa.

En los dos casos, el eje vertical representa una forma de "flexibilidad" que ciertamente eleva la parte de plusvalía del agente principal, sobre la base de un control directo del agente dominado. En los dos casos, el eje horizontal representa una forma de autonomía de ese segundo agente, implicando una eficiencia más grande de la pareja "principal-agente" y una negociación más equitativa de la cuasi renta (o de la plusvalía relativa) al interior de ambos.

Nuestra tesis, desarrollada en Leborgne y Lipietz (1987, 1989), es que:

a) De hecho esta homología es real. Existen territorios donde las formas de cuasi-integra-



ción, densas y más bien horizontales entre las empresas, se desarrollan en concierto con una implicación negociada al interior de las empresas, y hay territorios en que la desintegración vertical (la mayoría del tiempo hacia otras regiones de bajos salarios) se desarrolla a la par con el neotaylorismo.¹⁶

b) Estas dos combinaciones corresponden a dos modelos de desarrollo diferentes, y el primero está actualmente en vías de dominar al segundo.

Asimismo, habría que ser prudente cuando se celebran las ventajas de los distritos industriales. En múltiples casos, tiene grandes posibilidades de emerger una subordinación oculta de la mayor parte de las empresas a una empresa principal (por ejemplo: de la "Tercera Italia" a la primera Italia), pero esta cuasi-integración puede ser oblicua o vertical, territorialmente densa o territorialmente desintegrada, una progresión o una regresión a partir de la organización industrial piramidal del fordismo.

4. La macroeconomía cuenta siempre... y la ecología cada vez más

Los eufóricos diagnósticos de ciertos partidarios del posfordismo respecto a los "camino de la prosperidad", han sido vivamente criticados a causa de la desventura respecto a algunos aspectos sociales de la "especialización flexible realmente existente". Evidentemente, como lo han mostrado Jenson (1989) y Pollert (1988), hay un peligro real de que la implicación negociada en la "democracia de los hombres libres" ("*yeomen democracy*" según Piore y Sabel) se restrinja a una "democracia de los machos libres", una aristocracia masculina de trabajadores calificados. Siendo nosotros partidarios de la "implicación negociada", estamos conscientes del problema. Pero ahí hay que hacer una clara distinción entre el análisis de la realidad y de sus problemas, y una opción política a favor de la igualdad sexual y racial. La implicación negociada de los trabajadores no conlleva en sí misma

ni la polarización ni la igualación de las condiciones.

El campo de la negociación es pues el que será determinante y quien será objeto de una gran lucha política y cultural.¹⁷ En la actual situación en la que la palabra "flexibilización se utiliza de manera confusa para valorizar las características del neotaylorismo, del toyotismo o del kalmarismo, hace falta de entrada una clarificación conceptual. Ciertamente, el primer tipo de modelos, que incluye la implicación negociada individualmente, se privilegiará ahí donde prevalezca una visión individualista de la sociedad e inducirá una polarización social. En cambio los modelos kalmarianos serán favorecidos en los países en que son rechazadas esas consecuencias sociales anti-igualitarias. El toyotismo (es decir la implicación negociada al nivel de la empresa en las "buenas empresas" y, en otros lugares), el neotaylorismo será aceptado en las sociedades jerarquizadas con diferencias entre los individuos y entre los sexos vistas como "naturales". La especialización flexible, en tanto paradigma tecnológico, tiene ahí poca influencia.

Hace falta por ello criticar las teorizaciones económicas de la especialización flexible cuando profesan una negligencia desdenosa respecto a los problemas de macro-coherencia:

"Una evolución que se distinga de la producción en masa restauraría los mecanismos de regulación neoclásicos que probablemente prevalecían en la economía norteamericana de inicios del siglo XIX. Sería posible mantener el pleno empleo sin recurrir a una política salarial que ligara el poder adquisitivo a la tasa de crecimiento de las capacidades productivas" (Piore y Sabel, 1984, 276).

Proposición sorprendente fundada en hipótesis completamente irreales respecto al desmayo de las economías de escala en un paradigma altamente económico en capital! De hecho, la especialización flexible, como ya lo subrayamos, tiene más oportunidades de ser al basarse en inmovilizaciones costosas, resultado de inversiones enormes y riesgos en investigaciones y desarrollos. Si una demanda masiva (incluso

segmentada) no se encuentra garantizada a través de alguna forma de regulación del reparto de los logros de productividad, tiene grandes posibilidades de imponerse de nuevo la vieja inestabilidad de las economías capitalistas prefordistas. Así, pues, la macroeconomía no está muerta.

Son bien conocidas por las economías las constricciones macroeconómicas; representan por lo demás el aspecto más lógico en el análisis prospectivo. Podemos entonces ser muy breves. Antes que nada, cualquier modelo de desarrollo debe ser rentable, luego, debe ser competitivo. En fin, que la demanda requiere ligarse a la oferta.

Admitamos que la implicación negociada es más productiva que el neotaylorismo, de la primera constricción se desprende que, cuando una gran parte del excedente debe reservarse para el pago de la deuda, queda poco espacio para negociar la implicación, pues el salario tendrá que ser el más bajo posible. La existencia del apremio de la deuda induce pues al neotaylorismo. En cuanto a la segunda razón, los países ya enrolados en el neotaylorismo y que, por esta razón, son menos productivos que los que han ensayado la implicación, se encuentran también en condiciones de inferioridad respecto a la búsqueda de un mejor compromiso capital-trabajo. Esto no significa que los dados estén echados, ya que pueden hacerse otras propuestas a los trabajadores (tales como contratos de trabajo estables). No es menos cierto que Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia, Brasil, Europa del Este tienen fuertes dificultades para evolucionar hacia el paradigma kalmariano. Por el contrario, Escandinavia, Alemania Occidental, el Norte de Italia, Japón e incluso Corea (que desarrolla formas específicas de implicación en el sector masculino de su fuerza de trabajo), pueden considerarse como entrando al siglo XXI en buena posición.

En lo que concierne a la demanda social, el paradigma kalmariano ofrece muchas más posibilidades de regulación que el neotaylorismo.¹⁸ Por el contrario, éste último se asociará con un ciclo de período de expansión (con crecimiento de las ganancias y de los ingresos de las capas sociales privilegiadas) y períodos de depresión (debidos a la sobreinversión o a políticas de enfriamiento): se trata del regreso del "círculo de los negocios" en contraste con el sendero del crecimiento más regular del fordismo.

Aquí encontramos, sobre el terreno económico, el problema de la "democracia de los hombres libres", incluso cuando la implicación de los trabajadores se negocia empresa por empresa. Es lo que Aoki (1988) ha llamado "el dilema de la democracia salarial". En tales casos, en efecto, los excedentes de productividad son específicos de la empresa, y la cuasi-renta que de ello resulta

no se mantiene sino en tanto se asegure una productividad diferencial respecto a los otros competidores. Las contrapartes negociadas (en términos de salario más elevado, reducción del tiempo de trabajo o, empleo de por vida) se limitan por esta cuasi-renta. En estas condiciones, cuando puede preverse una recesión cíclica en el mercado, quienes se encuentran ya "sobre el terreno" y la dirección aparecen como aliados respecto a los "recién llegados", de los subcontratistas y de los competidores. Esto tiende a consolidar a una aristocracia salarial en la cima de una jerarquía meritocrática, generalizada aunque pragmática, en toda sociedad.¹⁹ Esta jerarquía puede desarrollarse en una estructura completamente dualista (implicación negociada/neotaylorismo), sobre todo cuando entran en juego las diferencias étnicas o de sexo. En tal caso, el crecimiento de la demanda social se restringe por las condiciones de competitividad de esta estructura dualista, puesto que ella debe buscar salidas al exterior.²⁰ Las cosas son diferentes cuando un crecimiento general y global del costo horario del trabajo se impone como una regla a cada competidor. Mientras la cuestión no sea dividir las cuasi-rentas específicas ("plusvalía extra" en términos marxistas), sino que se trate de un redistribución general de las mejorías de la productividad social ("plusvalía relativa").

Así, no sólo cuentan los problemas macroeconómicos, sino que tienen un efecto importante en los rasgos sociales del posfordismo. Además, hasta ahora, nada se ha dicho todavía sobre la naturaleza de la redistribución de las mejorías de la productividad motivadas por la implicación negociada: ¿crecimiento del poder adquisitivo? ¿del tiempo libre? Aquí, en el umbral del siglo XXI, aparece un nuevo e inmenso apremio: el sostenimiento y la seguridad ecológica.

El desarrollo capitalista no solamente ha degradado el trabajo hasta el punto culminante del taylorismo (Braverman, 1984). Percibimos hoy a qué punto ha agotado también el planeta, conforme a la profecía de Marx (lo que es igualmente cierto respecto al capitalismo de Estado de los países del Este). De hecho, los compromisos capital/trabajo se han alcanzado hasta ahora sobre las espaldas de la naturaleza, y por ello sobre las espaldas de las generaciones futuras. El hoyo en la capa de ozono, el efecto de invernadero son la consecuencia del gran auge industrial de los modelos fordista y soviético.

El relanzamiento de los años aumentó la frecuencia de las catástrofes industriales, y empeora la crisis ecológica mundial. Se perciben hoy los límites de todo modelo productivista, ya sea al nivel local o global, y la necesidad de que los

**...los países
ya enrolados
en el
neotaylorismo,
se encuentran
en condiciones
de inferioridad
respecto a
la búsqueda
de un mejor
compromiso
capital-trabajo.**

Si suponemos que se desarrollarán las preocupaciones ecológicas en el mundo entero, la seguridad ambiental se convertirá un nuevo factor de legitimación de los futuros compromisos sociales capital/trabajo.

futuros modelos de desarrollo sean ambientalmente seguros, es decir coherentes ecológicamente, y cada vez mejor admitidos.²¹

Si suponemos que se desarrollarán las preocupaciones ecológicas en el mundo entero (y si es ya el caso en el Occidente, en el Este pero menos en el Sur), la seguridad ambiental se convertirá un nuevo factor de legitimación de los futuros compromisos sociales capital/trabajo. De ahí se desprenderá que las contrapartes de la elevación de la productividad, si bien serán negociadas, tenderán a acordarse bajo la forma de un crecimiento del tiempo libre más que bajo la forma del alza del salario real (como era el caso con el fordismo). Semejante solución puede prevalecer en las formas más socializadas de compromiso kalmariano.²² Otra solución, que consistiría en aliviar los daños infringidos al medio ambiente gracias a las industrias ecológicas, lograría sobre todo la simpatía de las capas superiores superconsumistas atadas al neotaylorismo o al toyotismo, lo que reforzaría el valor de los bienes de consumo de detrimento de las capas inferiores de la sociedad.

5. ¿ Hacia una distribución centro-periferia del posfordismo ?

Tenemos la costumbre de considerar que un modelo capitalista debería ser hegemónico por un periodo histórico determinado. Esto era cierto en la época de la hegemonía británica (la del capitalismo competitivo con acumulación extensiva). Lo fue en la época del fordismo. En esos tiempos, los países que fracasaban en adoptar el modelo dominante quedaban excluidos de la competencia industrial mundial. En su Edad de Oro (1950-1970), el fordismo desafió y marginó al soviétismo y a las formas corporativas de sustitución de importaciones en el tercer mundo. En relación al comercio internacional de bienes manufacturados, parecía prevalecer la ley de Adam Smith sobre las ventajas absolutas: los modelos fordistas de producción dominaron a todos los competidores. Desde ese momento, los países no fordistas fueron relegados a las exportaciones primarias, y no pudieron desarrollar industrias más que bajo el proteccionismo.

Las cosas cambiaron con la crisis de los años setenta. Nuevas potencias industriales emergieron en el Sur, con nuevo modelos de desarrollo²³ que combinaban el taylorismo y la forma flexible del contrato salarial. Hoy se invierte el proteccionismo industrial: los países desarrollados con salarios altos se protegen contra la competencia "desleal" de esos países que cuentan con una productividad ligeramente inferior pero con salarios mucho más bajos.

En la primera mitad de los ochenta, las políticas neotayloristas de la oferta ambicionaron responder a esta competencia recortando el costo del trabajo. Pero, como lo subrayamos, se revelan capaces de resistir en los países posfordistas formas de compromiso social más avanzadas, ya sea a través del toyotismo o del kalmarianismo. Además, los déficits de los países más neotayloristas (Estados Unidos y Reino Unido) abrieron inmensas salidas a la producción más competitiva de Japón y Alemania Occidental (Lipietz, 1989b). Tal situación macroeconómica mundial no es estable. Demasiados países tienen una deuda a pagar: EU, Reino Unido, el tercer mundo, los países del Este. Si intentaran pagarla por medio de una nueva ofensiva de flexibilidad externa, con aún más desempleo y salarios todavía más bajos, una nueva depresión mundial podría amenazar incluso la prosperidad de los países con implicación negociada.

Por supuesto que el proteccionismo puede ser una solución, pero no es la tendencia principal. Al contrario, los intentos desesperados del tercer mundo por pagar su deuda, la necesidad de Estados Unidos de equilibrar sus cuentas externas, y la integración en la economía mundial del exmundo socialista van a elevar la competencia internacional.

La experiencia de los años setenta y ochenta muestra que es incierto que el neofordismo o el posfordismo puedan eliminarse completamente el uno al otro. La gran cuestión abierta es por ello la de la combinación de los dos modelos en un mismo espacio de libre cambio, como el de la Comunidad Europea (y sus satélites del Este).

Se puede suponer que el neotaylorismo podría dominar la implicación negociada a un nivel salarial suficientemente bajo en las ramas rutinizadas o intensivas en trabajo, mientras -por trasposición del teorema de Ricardo sobre las ventajas comparativas- los países o las regiones tenderán a especializarse en las ramas en que están comparativamente mejor "dotados", ya sea en flexibilidad (y en bajos salarios) o en implicación negociada. En este caso, el nivel total de la demanda agregada estará limitada por la competencia sobre los salarios debido a la coexistencia de regiones de "bajos salarios-baja implicación" y regiones de "altos salarios-alta implicación".

Mientras más grande sea la posibilidad de practicar el dumping social en las regiones neotayloristas, más pequeñas serán los islotes de "democracia de los hombres libres" a la Piore y Sabel, y menor será la prosperidad global.

Así, el escenario más creíble es la formación de una nueva economía-mundo jerarquizada. Ya no pondrá un centro industrial fordista a una

periferia exportadora de bienes primarios, en cambio se presentará de hecho como una nueva división industrial del trabajo. Las economías del centro serán las que hayan adoptado un compromiso kalmariano en la mayor parte de su aparato productivo, con la posibilidad de un dualismo interno (kalmarismo/neotaylorismo), por ejemplo, según el sexo. Se dedicarán a las producciones de altas tecnologías muy calificadas. La periferia se compondrá de economías organizadas según el paradigma neotayloriano, dedicadas a las actividades rutinizadas e intensivas en trabajo.

En esta nueva jerarquía industrial mundial, algunas de las antiguas economías centrales podrán devenir semiperiféricas, incluidas Gran Bretaña, Francia y no pocos estados de los Estados Unidos. Inversamente Japón y Alemania Occidental consolidarán su lugar en el centro, en compañía de algunas otras viejas economías centrales como Suecia y algunas antiguas economías periféricas que las alcanzarán, como Corea, renovando la trayectoria de Finlandia. Una parte de Europa del Este podrá involucrarse en este proceso mientras que el resto se integrará en tanto periferia, disputada entre Alemania y Japón. En cuanto al tercer mundo, una parte quedará marginada y otra se incorporará de manera neotaylorista como zona de subcontratismo alrededor de los polos de crecimiento más avanzados.

Conclusión

Sí, la Historia está de nuevo en marcha. Bajo las ruinas del fordismo y del stalinismo, la humanidad se encuentra en la encrucijada. Ningún determinismo tecnológico le muestra el camino. La actual bifurcación industrial es ante todo una bifurcación política. Decidirán la búsqueda de compromiso social, los apremios ecológicos, la coherencia macroeconómica, la resistencia feminista, la movilización política.

En el campo de las relaciones industriales, la flexibilidad externa entra en conflicto con la implicación negociada. En el campo de la organización industrial, las relaciones de subcontratismo basado en las redes territoriales densas. La macroeconomía del porvenir puede resultar de una competencia mundial, ecológica y social, conduciendo a crisis recurrentes, de los negocios, de las finanzas y del medio ambiente; o en su defecto las formas de regulación transnacionales sabrán asegurar un modelo tecnológicamente sostenible y macroeconómicamente estable. De hecho, como siempre, la realidad se presentará como un resultado mixto, con una oposición centro y periferia, a través de divisiones geográficas, raciales y de sexos.

Los economistas y los geógrafos progresistas pueden ayudar a dibujar el mejor punto de equilibrio. Proclamando las posibilidades de progreso y criticando al mismo tiempo el optimismo cínico de quienes asumen la "flexibilidad" como una panacea.



NOTAS

¹ Ningún autor se reconocería en un diagnóstico tan sombrío. Sin embargo, esta caricatura puede ser el recuerdo dejado por libros como el de Bluestone y Harrison (1982), Bowles, Gordon y Weiskopf (1983) y muchos otros.

² Esas ideas emergen del debate sobre la "Tercera Italia" y fueron popularizadas por el libro de Piore y Sabel (1984). De nuevo, esta presentación puede ser percibida como una caricatura.

³ Véase Stoper y Scott (1989), Moulaert y Swyngedouw (1989).

⁴ Véase Bluestone y Harrison (1989), Amin y Robins (1989), Martinelli y Schoenberg (1986). Un buen ejemplo de problemas con ese género de críticas es el artículo de Pollert (1988), que intenta probar que: a) el posfordismo no funciona porque no funciona en Gran Bretaña, b) incluso si funcionara, sería anti-mujeres y anti-trabajadores ¡puesto que lo es la Gran Bretaña de la Thatcher! ¿Qué decir entonces si Gran Bretaña es neofordista y si el posfordismo se desarrolla en otros países? La cuestión clave es que justamente Gran Bretaña parece ser un país en vías de desindustrialización, de marginalización, de subcontratismo. Como Hudson (1989) lo diagnostica correctamente a propósito de esas viejas regiones industriales: "a la mejor hay flexibilidad, ¡pero no acumulación flexible!".

⁵ Una distinción clara entre neofordismo y posfordismo se presenta en Badham y Mathews (1989). Respecto a las posiciones de los regulacionistas franceses véase por

ejemplo Boyer (1989), Leborgne y Lipietz (1987), Lipietz (1989a). Organizando su reflexión en términos de "social structures of accumulation" los economistas radicales norteamericanos comparten frecuentemente la misma problemática (véase Bowles, Gordon y Weiskopf, 1986).

⁶ "Tecnológico" debe comprenderse conforme a su etimología griega: estructura cognoscitiva (logos) a propósito del saber-hacer (téchne). La actual revolución paradigmática respecto a la tecnología opone menos "flexible" a "rígido" (o "producción en masa/producción diversificada) de lo que gira en alrededor de las nuevas formas de socialización del saber productivo. Pero sería otro error restringirla a sus aspectos cognoscitivos. El proceso de trabajo capitalista está estructurado a la vez por una estructura cognoscitiva y por una estructura de coordinación-subordinación. Véase Marglin (1990).

⁷ Véase Aoki (1987, 1988). Hace mucho tiempo Andrew Fridman (1977) había opuesto "autonomía responsable" a "control directo" como dos tendencias en conflicto permanente dentro de la organización capitalista del trabajo.

⁸ Ver Piore y Sabel (1984, 252).

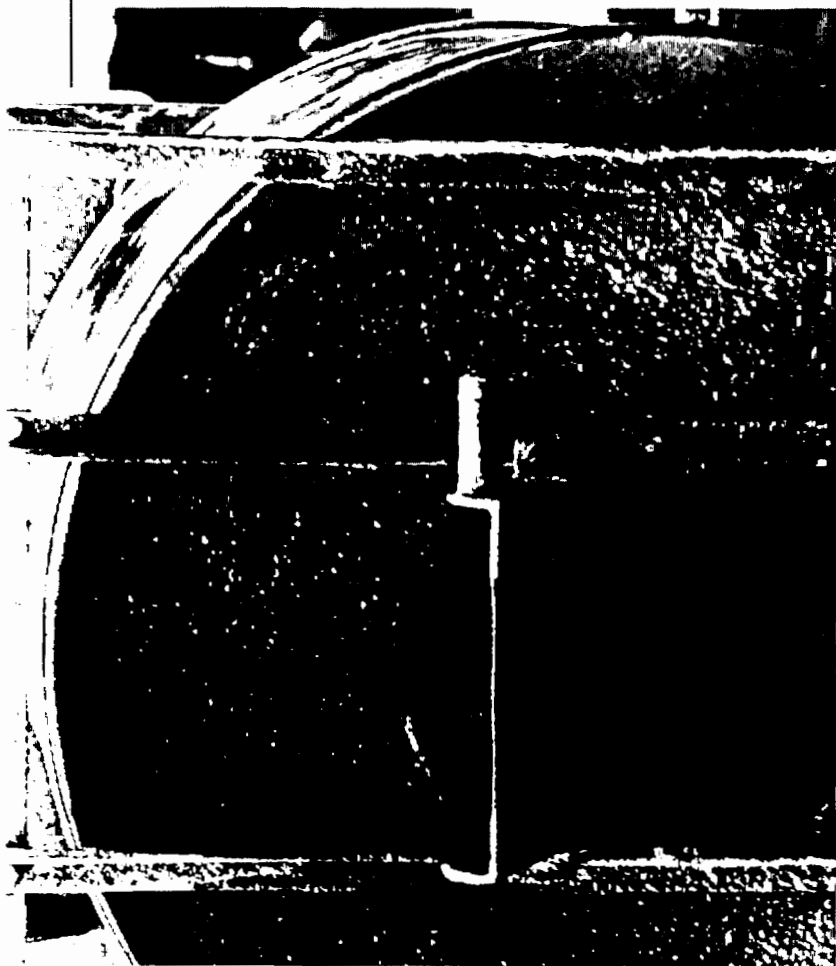
⁹ Véase Doeringer y Piore (1971). El término "mercado" puede prestarse a confusión: incluso el mercado de trabajo externo no es un verdadero mercado, y el "mercado interno de trabajo" no es realmente un mercado. Pero esta oposición "interno/externo" (o "jerarquía/mercado" a la Williamson (1985) se enraiza en una larga tradición establecida por K. Marx (Das Kapital, cap. XIV): "división manufacturera/división social del trabajo". Como se muestra en Lipietz (1978), el fordismo tiende a proyectar hacia el mercado las características organizadas de las relaciones internas de las empresas, pero la tendencia inversa existe también" y de ello se trata en el debate sobre la flexibilidad.

¹⁰ En el contrato de trabajo estandar de las principales empresas japonesas, la rigidez del contrato salarial incluye también el nivel del salario (salario a la vejez). La componente individual meritocrática del salario se desarrolla hoy ligeramente, aunque no interfiera aún con la flexibilidad interna (Lecler, 1989).

¹¹ Esto puede ir tan lejos (como en Suecia en enero de 1990) que un gobierno socialdemócrata, con el apoyo de la confederación sindical nacional (L.O), intenta imponer un congelamiento a los salarios contra el poder de negociación de ciertas fracciones de la población asalariada, en un contexto de pleno empleo.

¹² Un análisis sistemático a nivel mundial de la evolución de las relaciones capital/trabajo se realiza en el marco de un proyecto WIDER/ONU coordinado por Stephen Marglin y Juliet Schor. Véase Lipietz (1990).

¹³ La coexistencia de la implicación negociada y el neotaylorismo al interior de la misma sociedad debe distinguirse de la combinación de la flexibilidad externa y de la implicación sobre el mismo segmento de la fuerza de trabajo en Moulaert y Swyngedouw (1989). La posibilidad social y los resultados macroeconómicos de tal coexistencia es la base de algunas polémicas (de las que se ha hecho eco recientemente la revista japonesa *Mado*) a propósito del posfordismo japonés. Por un lado, Kenney y Florida (1988) insisten con razón en el carácter "progresista" de los nuevos compromisos capital/trabajo en las principales empresas japonesas (lo que llaman el "fujitsuismo") y sobre las raíces de ese compromiso en el poder de negociación de la clase obrera japonesa. Pero olvidan la "otra" cara de Japón: las condiciones de trabajo y de vida del segmento secundario del mercado de trabajo, la competencia entre trabajadores por el acceso al segmento primario, la ausencia de Estado benefactor sistemático, etcétera. En el opuesto, Kato y Steven (1989) movilizan abusivamente esos elementos más sombríos para probar que no existe aspecto "esclarecido" en



el capitalismo japonés, que el toyotismo no es sino el thacherismo y que Japón representa "el más cruel y más opresivo sistema de dominación capitalista sobre el trabajo" (sic). ¡Una apreciación que es casi un insulto para una gran mayoría de la clase obrera mundial! Además, pretenden que la posición de Florida y de Kenney sería "el resultado de la ignorancia, por parte de la teoría de la regulación, del carácter abierto de la lucha de clases y de su prejuicio inconsciente según el cual un nuevo modo de regulación debe representar un estadio de desarrollo más elevado que el precedente". Esperamos que el presente artículo (véase también Lipietz, 1985, cap. 1) refutará ese juicio sin fundamento. Kato y Steven oponen la situación cruel de los trabajadores japoneses a la solidaridad nacional de las relaciones de trabajo en Nueva Zelanda. No estamos calificados para discutir si Nueva Zelanda evoluciona hacia el kalmarismo, pero estamos listos a admitir que el kalmarismo es socialmente superior al toyotismo.

¹⁴ En un intento anterior de taxonomía Leborgne y Lipietz (1987), siguiendo a Messine (1987), denominamos californiano al "menú": flexibilidad+implicación negociada individualmente. De hecho, el modelo californiano parece ser una forma de incitación, en un contexto neotaylorista, cada vez que se requiere la implicación del asalariado, como para el trabajo de alta calificación o para las funciones de interfase con la clientela. Messine (1987) había propuesto el término "satumino" para el menú "contrato de trabajo rígido+negociación colectiva de implicación", pero los problemas del proyecto Saturno de General Motors mostraron la dificultad de su puesta en operación en una empresa aislada. Por ello, conforme a una sugerencia de Rianne Mahon, adoptamos la etiqueta "kalmariano". En realidad la implicación de los trabajadores ha sido negociada por Toyota con éxito con el sindicato UAW en la fábrica NUMMI en Fremont (California) y sin éxito por General Motors en Van Nuys (Brown y Reich, 1987). En otros lugares de Estados Unidos los dirigentes japoneses han preferido evitar las negociaciones con los sindicatos (Mair, Florida, Kenney, 1988).

¹⁵ Estos dos aspectos (inversión y costo) son claramente destacados en el proceso "Make or Buy" de Renault (citado por Laigley, 1989). Se requieren dos condiciones para optar automáticamente por una de las dos soluciones: * La diferencia de precios entre dos soluciones debe ser al menos de 10 por ciento. * La solución que minimiza los costos no debe requerir una inversión suplementaria de más de 20 por ciento o de un millón de francos franceses en comparación a la otra solución.

¹⁶ Véanse las diferencias entre Estados Unidos e Italia en el sector de bienes de equipo industrial (Leborgne, 1987). En Japón la implicación negociada al nivel de la empresa permite una jerarquía entre las empresas principales, el primer rango de subcontratistas y los rangos siguientes. Mientras que el núcleo y el primer rango se adaptan a las dificultades por medio de una flexibilidad interna ampliada (siendo empleados por los subcontratistas los trabajadores supernumerarios de las empresas principales), los subcontratistas de nivel superior deben adaptarse mediante la flexibilidad externa (Lecler y Mercier, 1989). Esta movilidad de los trabajadores altamente calificados entre demandantes y subcontratistas es el principal rasgo y la base del subcontratismo en Japón. En comparación, la asociación *a flux tendu* parece difícil de implementarse en Estados Unidos (Mair, Florida, Kenney, 1988).

¹⁷ La definición de los valores compartidos por la sociedad no concierne solamente a las relaciones de trabajo, sino más ampliamente a los paradigmas societales (Lipietz, 1989a).

¹⁸ Se sobrentiende que los salarios no son el único componente de la demanda efectiva. Los gastos militares pueden jalar la demanda (como Estados Unidos en los

ochenta), pero con un peso sobre la balanza exterior.

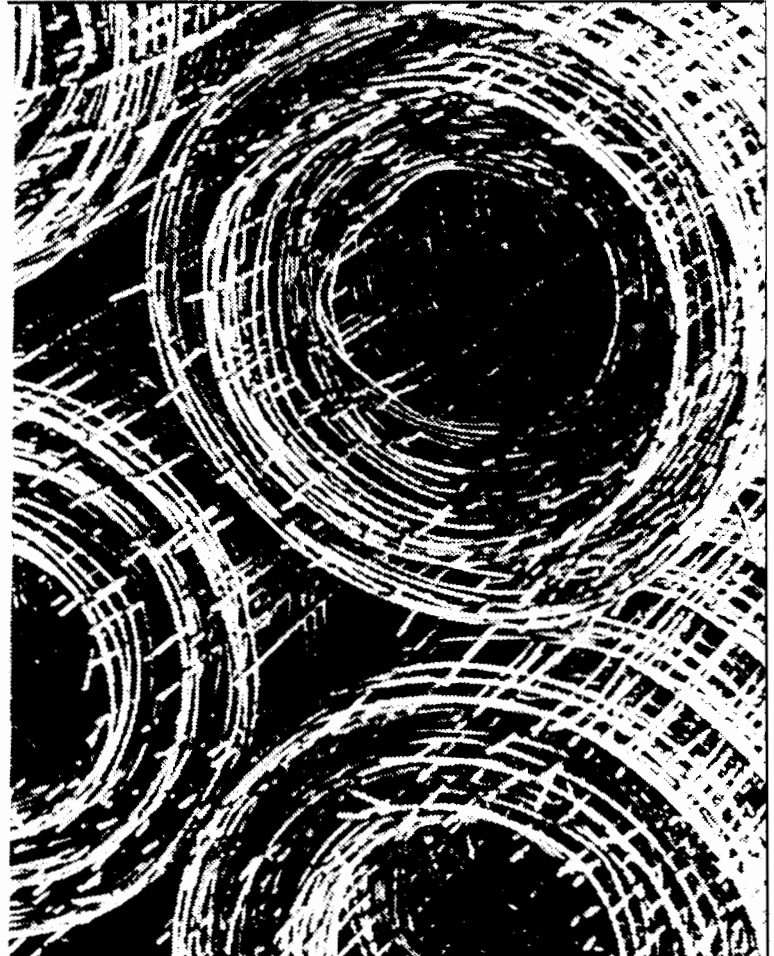
¹⁹ Véase Lecler (1989), Lecler y Mercier (1989).

²⁰ Esta macroeconomía del modelo toyotista es destacada por Ithom (1990): Las cuasi rentas que ingresan a las empresas japonesas por su paradigma tecnológico más eficiente se transforman en excedente externo y se difunden con grandes dificultades a través de la sociedad japonesa.

²¹ "Soportable" (soutenable) es el término actualmente adoptado por coherencia ecológica a largo plazo en el informe de la comisión de las Naciones Unidas sobre el medio ambiente, coordinado por Gro Brundtland (1987).

²² Cuando los poderosos sindicatos tomen en cuenta a los "recién llegados", mientras incluyen la reducción del tiempo de trabajo en sus objetivos para combatir el desempleo y mejorar la calidad de la vida. Véase la estrategia de IG Metal del Oeste alemán y el acuerdo textil de 1983 sobre la distribución del empleo en Italia.

²³ Estos modelos son denominados taylorización primitiva y fordismo periférico en Lipietz (1985). Es completamente ilusoria la analogía entre la macroeconomía del toyotismo y el fordismo periférico proclamada por Kato y Steven (1989). Ciertamente Japón no es periférico (sino central), su régimen de acumulación se centra en la demanda interna y su corazón industrial ha dejado de ser fordista. Los fordismos periféricos como Corea y Brasil en los años ochenta fueron regímenes basados en el paradigma tecnológico fordiano, importando bienes de producción y exportando productos hacia mercados masivos y extranjeros.



Internalización Económica y Mercado de Trabajo en España

Albert Recio

Traducción: Fernando Fco. Herrera Lima

1. Introducción. El mercado de trabajo en España: una situación contradictoria

En los últimos cinco años, el mercado de trabajo español ha experimentado cambios de gran magnitud, cuya comprensión resulta difícil si no se cuenta con suficiente información. Desde el fin del período de destrucción masiva de puestos de trabajo (1975-1985), el empleo ha crecido rápidamente a lo largo de los últimos cinco años.¹ Este crecimiento de los indicadores del empleo está íntimamente relacionado con un crecimiento de la producción, de tal forma que puede hablarse de un nuevo "milagro económico" o, al menos, de la aplicación exitosa de una política económica adecuada.² Sin embargo, otros indicadores resultan menos atractivos: a pesar del presente crecimiento económico, 2.4 millones de personas están desempleadas (16.3 por ciento de la fuerza de trabajo hacia fines de 1989).³ Existen además otras contradicciones sociales que influyen en el clima de las relaciones laborales.

El actual crecimiento económico es el resultado de una combinación de factores. Entre los factores internacionales, destacan la devaluación del dólar y la caída de los precios del petróleo

- que ha reducido el costo de la energía e incrementado los términos reales de intercambio-, así como el ascenso generalizado de las expectativas. Pero existen también factores locales: entre ellos, el más importante puede ser la política de ajuste, que ha permitido la recuperación financiera de las empresas. Al mismo tiempo, el compromiso explícito del Gobierno con la defensa de las ganancias y derechos del capital, ha elevado las expectativas de los capitalistas en relación al futuro. La estabilización de muchos empleos y la creación de otros nuevos, ha incrementado la demanda de bienes de consumo y ha motivado notablemente a la gente a solicitar créditos para adquirir bienes durables (automóviles, viviendas).⁴ La política de inversión pública, relacionada con los eventos de 1992 (Olimpiadas de Barcelona, Expo de Sevilla, etc.), ha impulsado la actividad en la construcción.

La inversión privada ha crecido bruscamente, parcialmente como respuesta al cambio de la coyuntura y parcialmente como efecto de la internacionalización de la economía española. La integración en la Comunidad Europea (CE) ha llevado a las empresas españolas a invertir para poder enfrentar la competencia extranjera y ha producido un incremento de la inversión extranjera que, a su vez, ha tenido efectos significativos sobre la demanda agregada.

Pero, no obstante los importantes efectos coyunturales, el acceso a la CE implica cambios estructurales para el sistema económico español, que tienen profundos efectos directos sobre los mercados de trabajo y sobre las relaciones laborales.

El autor es investigador en el Departamento de Economía Aplicada/Universidad Autónoma de Barcelona y agradece los comentarios de Alfons Barceló, Jordi Roca, Salvador Aguilera, de los participantes en la X Conferencia sobre Segmentación del Mercado de Trabajo, del International Working Party y, especialmente, de Alberto Castro.

... puede hablarse de un nuevo "milagro económico" o de la aplicación exitosa de una política económica adecuada.

2. La internacionalización de la economía española

España ha mantenido una relación variable con la economía mundial. En el siglo XIX predominó un vigoroso proteccionismo, combinado con fases de liberalismo que pusieron en manos del capital extranjero algunos sectores estratégicos (minería, construcción de ferrocarriles). En el siglo XX, el proceso de apertura progresiva fue cortado al terminar la Guerra Civil (1939), cuando se adoptó una política autárquica. Esa política terminó en 1959, con el llamado plan de estabilización, aunque persistieron múltiples medidas proteccionistas.⁵ En los años sesenta, las firmas multinacionales empezaron a invertir masivamente en España.⁶ El principal objetivo de esas inversiones fue el control de un mercado controlado, en expansión y urgido de renovación tecnológica. La precondition para que las inversiones directas accedieran a ese mercado promisorio descansó en la legislación proteccionista vigente en ese momento. Los bajos salarios y la existencia de una cierta cultura industrial, fueron otros importantes incentivos para la inversión. A pesar de la progresiva reducción de los controles sobre el comercio exterior, persistieron instituciones proteccionistas (tarifas, intervención estatal sobre los movimientos de capital, ayudas estatales, ...) que configuraron un mercado relativamente cerrado.

Desde 1973, la crisis internacional y la incer-

tidumbre generada por la transición política produjeron una caída de la inversión extranjera. Esa situación ha cambiado. En los últimos años, en parte como una respuesta a la nueva coyuntura internacional y a la estabilización del nuevo sistema político español, y en parte a la reorientación de España hacia una economía abierta. El eje central de este proceso es la asociación con la CE.

La integración con la CE, iniciado en 1986, implica de entrada una brusca reducción de tarifas. Reducción que no sólo afecta al comercio que España realiza con los países de la CE, sino que también afecta sus relaciones con terceros países, debido a la acomodación con las tarifas de la Comunidad. El impacto puede ser importante debido a las diferencias preexistentes entre España y los países de la CE.⁷

Al mismo tiempo, el gobierno ha promovido leyes que liberalizan el movimiento de los capitales, reducen el control sobre las inversiones extranjeras y sobre las inversiones que se realizan en países extranjeros. La intervención estatal sobre la inversión doméstica ha sido también desmantelada.

España se está convirtiendo en una economía abierta (al menos conforme a los estándares de la CE), en términos de los movimientos tanto comerciales como de capital.⁸

Si bien no puede olvidarse que existen otros elementos que juegan un papel importante en la transformación del sistema productivo español,



creemos que uno de los más relevantes es la internacionalización. En la siguiente sección se intenta analizar el impacto de esos cambios sobre la política económica y el mercado de trabajo.

3. Implicaciones macroeconómicas

Consideraciones internacionales han influido decisivamente en la definición de las prioridades de la política económica. La reducción, hasta su eliminación, de la brecha inflacionaria entre España y los países de la OECD, ha sido un objetivo central en esa política.

La inflación fue explicada inicialmente como un problema ocasionado por la presión salarial. Al mismo tiempo, el desempleo ha sido interpretado como resultante de la sustitución de trabajo por capital, en respuesta a los incrementos salariales en el contexto de un país en el que el trabajo es abundante. La moderación salarial aparece en esos análisis como una medida básica para reducir las tensiones inflacionarias, para frenar el desplazamiento del trabajo y para permitir la recuperación del excedente de las empresas. Este último objetivo es visto como una precondition para recuperar la inversión y poder enfrentar la competencia Europea.

Esa política ha sido desarrollada de diferentes maneras, de acuerdo a las diferentes situaciones coyunturales. A partir de 1977 los sindicatos garantizaron la moderación salarial a través de diversos pactos sociales. Después, cuando los sindicatos se mostraron reticentes para renovar dichos pactos, el gobierno recurrió a otros mecanismos para obtener sus objetivos: control salarial de los servidores públicos, fijación de techos anuales para los incrementos salariales (para presionar sobre las negociaciones colectivas) y el uso de una política monetaria restrictiva como instrumento de disuasión. En el último año esa política ha enfrentado problemas de legitimación debido a sus efectos sobre la distribución del ingreso y por la evidencia de que otros elementos, distintos a los salarios, han jugado un papel importante en el problema inflacionario. El sector externo es una de las fuerzas más relevantes en esta situación.

El efecto directo de la política de moderación salarial ha sido un cambio en la distribución del ingreso, con una caída en la participación de los salarios y un incremento de la desigualdad. Sin lugar a dudas, esa es una de las razones por las que España resulta atractiva para los capitalistas extranjeros, aun cuando las razones que pueden explicar la alta rentabilidad sean más complejas.

El segundo componente básico de la política económica aplicada por el gobierno del PSOE, ha sido una política monetaria relativamente restrictiva que ha incrementado las tasas de interés. La tasa de interés real en España es la más alta entre los países de la Comunidad Económica Europea (La tasa de interés real a largo plazo en España es la más alta entre los países de la CE: 7 por ciento, frente a una media de 4.3 por ciento en la CE). Esa política es justificada en función de la necesidad de desalentar las fuerzas inflacionarias, pero existen otros aspectos que deben ser observados. Las actividades bancarias están entre las pocas que no han sido significativamente afectadas por la apertura de la economía española. Tradicionalmente, los banqueros estuvieron en la cima del poder económico y mantuvieron fuertes lazos con el poder político. A lo largo de la transición democrática, han sido capaces de mantener una cuota significativa de ese poder. Una muestra de ello ha sido el retraso en la internacionalización del sistema bancario español. Las elevadas tasas de interés no son efecto sólo de las prácticas restrictivas del Banco de España, también son producidas por empresas bancarias inexistentes y por las altas tasas de interés de la deuda pública. Una parte importante de las ganancias bancarias proviene de sus haberes en deuda pública; lo cual, a su vez, implica que el presupuesto gubernamental está operando una redistribución del ingreso proveniente de los contribuyentes (mayoritariamente asalariados) hacia los tenedores de bonos (especialmente banqueros). Durante un largo período, las elevadas tasas de interés han deprimido el valor de los *stocks* de las firmas manufactureras.

Para los inversionistas extranjeros, esa política ha sido atractiva porque ha implicado tanto un precio reducido de los activos reales, como altos



rendimientos para la inversión financiera. Otros incentivos provienen de las políticas de atracción de inversiones, en áreas determinadas de actividad, que justifica el gobierno debido a la necesidad de reducir las elevadas tasas de desempleo y de desarrollar el conocimiento de "alta tecnología".⁹ Esos planes otorgan subvenciones sustanciales, rebajas en impuestos y otras ventajas (terrenos baratos, etc.) para las firmas que deciden entrar en esos esquemas, cuyo efecto global ha sido un flujo sustancial de inversiones extranjeras hacia España en los años recientes.¹⁰

Este nuevo flujo de inversiones es considerablemente diferente de aquellos que tuvieron lugar en los años sesenta. En esos años la inversión extranjera se orientó hacia la creación de nuevas plantas como una vía hacia el control de un mercado cerrado. En los años recientes, las inversiones han tenido una amplia gama de objetivos, como por ejemplo los bienes raíces (tradicionalmente en las zonas turísticas, pero también en las ciudades del interior, especialmente en edificios de oficinas en Madrid y Barcelona) y las inversiones bursátiles (algunas veces con operaciones altamente especulativas). La inversión directa también ha cambiado, ya que ahora se orienta preferentemente hacia la compra de empresas ya establecidas. Parcialmente, eso refleja el atractivo que algunas empresas locales tienen para la inversión extranjera. Pero también puede ser una respuesta a las nuevas condiciones creadas por la apertura del mercado interno: algunas firmas extranjeras están interesadas básicamente en las estructuras comerciales establecidas que esas empresas pueden proporcionar. En un mercado abierto, pueden importar productos sin necesidad de mantener plantas en España; o bien pueden especializar las plantas locales en una limitada gama de productos, sin conexión con los intereses nacionales españoles. El efecto final puede variar considerablemente conforme a las estrategias específicas que adopten las firmas multinacionales y se ve difícil que pueda ser controlado por las instituciones españolas.

El flujo masivo de capital tiene otro efecto contradictorio. El monto de circulante en las arcas del Banco de España incrementa el total de la masa monetaria, de tal forma que puede reforzar la inflación. La administración ortodoxa del Banco de España intenta responder a esas presiones de dos maneras: haciendo llamados a la moderación salarial o, lo que les resulta más fácil de obtener, desarrollando una política monetaria restrictiva (elevadas tasas de interés, altos coeficientes de efectivo, reducción de créditos a los bancos...). El éxito de tales medidas es cuestionable. La política monetaria restrictiva tiende a producir dos respuestas: por un lado,

Bajos niveles de inversión en Investigación y Desarrollo y crecientes déficits en el intercambio tecnológico con países extranjeros, son indicadores del rezago tecnológico.

incrementa la tasa de interés y atrae más capitales extranjeros; por el otro, revalúa la moneda nacional y reduce la competitividad de los productos españoles en el exterior.

Los resultados de esa política se reflejan en la estructura de la Balanza de Pagos. Existe un déficit creciente en la Balanza de Bienes, que es reflejo de problemas estructurales del sistema productivo. La Balanza de Servicios ya no es capaz de compensar tal déficit, especialmente porque los pagos por servicios de capital y tecnología están creciendo rápidamente y los ingresos por turismo están decreciendo. La Balanza en Cuenta Corriente se está volviendo deficitaria y empieza a ser un problema importante. Pero esa alarmante situación es contrapezada, paradójicamente, por la Balanza de Capital, que presenta un gran superávit y produce permanentes aumentos en la reserva de monedas extranjeras.

Existen muchas fuentes potenciales de problemas. Una, las políticas de reorganización de las firmas multinacionales, que se pueden traducir en cierres de las plantas españolas y en incrementos de las importaciones a través de sus canales comerciales.¹¹ Dos, los incrementos en los precios del petróleo debido al elevado nivel de consumo de energía de la economía española.¹² Tres, los movimientos especulativos de capital a corto plazo, que son sin duda la más fuerte amenaza en el horizonte.

Además, existen otros problemas estructurales, no resueltos en los últimos años, que pueden explicar una visión pesimista: las empresas españolas son débiles tanto en la esfera tecnológica como en la organizacional. Bajos niveles de inversión en Investigación y Desarrollo (I+D)¹³ y crecientes déficits en el intercambio tecnológico con países extranjeros,¹⁴ son indicadores del rezago tecnológico. En los últimos años, las empresas han renovado su equipo y tecnología, pero lo han hecho sobre todo mediante la importación. Las empresas españolas tienen también deficiencias de tipo organizacional, que dificultan su penetración en el mercado internacional:¹⁵ tamaño reducido, ausencia de marcas y canales comerciales bien desarrollados, etc.

Varios analistas consideran que esos problemas pueden ser superados y que, a largo plazo, existen buenas perspectivas para la economía española. España tiene una estructura productiva desarrollada y diversificada, una fuerza de trabajo productiva y un sector público con alguna experiencia y capacidad de regulación, lo que implica una plataforma para el desarrollo. Pero, en el corto y en el mediano plazo, problemas que se originan en el sector externo pueden aparecer y traducirse en políticas restrictivas, especial-



mente en las áreas monetaria y laboral. La adopción de ese tipo de políticas no se debe solamente a las ideas ortodoxas de quienes diseñan las políticas económicas, sino que se debe también al hecho de que son más fáciles de instrumentar. Otras políticas, especialmente las estructurales, encuentran sus límites en el poder de los demás socios económicos (firmas multinacionales,¹⁶ Comunidad Europea, etc.).

La moderación salarial y otras políticas laborales restrictivas tienen múltiples efectos sobre los mercados de trabajo.¹⁷ Influyen en la distribución del ingreso -en el salario y también en las prestaciones sociales-, pero además introducen tensiones en el clima de las relaciones laborales.

Elemento este último que es importante para comprender las relaciones entre los sindicatos, el gobierno y las empresas.

4. Empresas y políticas estatales

El proceso de internacionalización ha afectado también en el nivel de la especialización productiva. Nuevas firmas multinacionales desarrollan nuevas prácticas laborales; las empresas locales tienen que adaptarse a las nuevas condiciones de la competencia; las instituciones estatales modifican igualmente sus patrones de intervención;¹⁸ las transformaciones industriales afectan el entorno laboral. En esta sección delinearemos los rasgos principales de este proceso, para poder así discutir los problemas que genera.

4.1 Las empresas multinacionales

Las inversiones de las firmas multinacionales en España no obedecen a una sola razón. Existen múltiples incentivos que las justifican y no está suficientemente claro que las condiciones labo-

rales constituyan el motivo principal. Las firmas multinacionales se organizan a partir de distintas políticas laborales, en función de sus objetivos globales y de los rasgos específicos de los mercados de sus productos. Trataremos de delinear ahora los patrones más característicos de las relaciones laborales de las firmas multinacionales en España.

Hay dos tipos distintos de multinacionales con grandes plantillas de personal. Un grupo está en el sector manufacturero (automóviles, línea electrónica de consumo, alimentación) y el otro en el sector servicios (comercio al por menor).

El primer grupo (manufacturas) invierte en España debido a múltiples razones, una de las cuales puede ser el nivel salarial, pero existen otros elementos: un extenso mercado interno, una red local de productores de servicios secundarios, ayudas financieras del gobierno, etc.¹⁹ Hay una tendencia hacia la especialización de los segmentos pequeño y mediano del mercado (autos pequeños, cintas de video...) que no implica el desarrollo de la alta tecnología.

Para este tipo de empresas el nivel salarial constituye una cuestión importante, pero siempre está presente el problema de la tensión entre bajos salarios y productividad (cantidad y calidad del trabajo). Las empresas resuelven el problema recurriendo a la combinación de diversas políticas laborales. El desempleo elevado juega un papel central porque disciplina a los trabajadores y produce una oferta de mano de obra proveniente del mercado secundario de trabajo. Las empresas pueden así obtener resultados satisfactorios combinando diferentes formas de contratación y subcontratación de la fuerza de trabajo. Los trabajadores internos son empleados en las tareas más regulares y calificadas. Se combinan incentivos (los salarios son generalmente superiores a los de las empresas competidoras), amenazas (renuncias para realizar nuevas inversiones, despidos, especialmente de trabajadores temporales)²⁰ y políticas consensuales (relaciones humanas) para obtener una fuerza de trabajo interna leal y productiva. Los trabajadores temporales y los subcontratados (en tareas subsidiarias), en los segmentos menos calificados del proceso productivo permiten a las empresas conseguir flexibilidad y abaratar sus costos laborales. La combinación de una fuerza de trabajo interna con otra externa constituye el elemento clave de esas nuevas políticas de empleo.²¹

El segundo grupo de empresas, las que se ubican en el comercio al menudeo, utilizan masivamente a los trabajadores provenientes del sector secundario del mercado de trabajo: bajos salarios y una elevada proporción de trabajadores temporales. Las cadenas multinacionales de su-

permercados e hipermercados, como por ejemplo los franceses, han tomado la posición de liderazgo y renovado el sector de las ventas al menudeo. Su política laboral es la misma que utilizan en sus países de origen.

Un tercer grupo de empresas, de tamaño muy grande, invierte en España debido a otros incentivos. En este grupo se encuentran básicamente tres tipos de empresas. Uno, invierte motivado por el bajo costo de capital que resulta de las ayudas derivadas de las políticas sobre tecnología y desarrollo (financiamiento público, que llega a constituir frecuentemente la mitad de la inversión, cesión gratuita de terrenos, bajas tasas de interés crediticio, etc.). El segundo, es atraído por la inexistencia de políticas estrictas de protección ambiental. España es un buen lugar para industrias peligrosas o contaminantes, como la petroquímica.²² Es de esperarse que esta situación continúe debido tanto a la debilidad de los movimientos ecologistas como a las altas tasas de desempleo, que justifican cualquier clase de inversión. El tercer tipo lo constituyen las empresas que invierten por razones comerciales. Poseen oficinas, centros de distribución y, en algunos casos, plantas de ensamble final (para reducir costos de transporte, para obtener una buena imagen, etc.). Todas estas empresas tienen en común que ven las cuestiones laborales como algo secundario. En una elevada proporción, estas empresas pueden pagar salarios altos y proporcionar mejores condiciones de trabajo, para reforzar la buena imagen que obtienen a través de extensas campañas publicitarias, del patrocinio de actividades locales, etc. En algunas ocasiones, lo anterior se combina con políticas anti-sindicales muy elaboradas (IBM es un ejemplo al respecto). La posición de estas empresas, tanto institucional como mercantil, facilita el desarrollo de estas políticas.

Un cuarto grupo de empresas multinacionales establecidas en España son aquellas que se especializan en servicios financieros y de alta especialización (*software*, consultoría, publicidad, etc.). Estas empresas tienden a crear empleos altamente calificados y operan en el mercado de trabajo profesional. Su impacto en el empleo global no es muy significativo y tienden a subcontratar para servicios auxiliares a empresas locales que tienen condiciones laborales mucho menos favorables. El crecimiento de estas actividades en el sector financiero y de servicios especializados genera, a su vez, un incremento en los empleos calificados y profesionales -expertos en computación, abogados, publicirrelacionistas, consultores, etc.-. Este tipo de trabajadores no sólo requieren de trabajos auxiliares para poder desempeñarse en sus funciones (oficinistas, men-

sajeros, etc.), sino que también hacen que crezca la demanda de trabajos no calificados en servicios (limpieza, vigilancia, etc.) y ello promueve el desarrollo de un mercado de trabajo segmentado.²³

Resumiendo, las empresas multinacionales se asientan en España con objetivos diferenciados. La mayor parte de ellas no parecen estar directamente interesadas en el trabajo barato (con la excepción de las empresas orientadas al comercio al menudeo), debido a que persiguen una amplia gama de objetivos. No obstante, contribuyen poderosamente a desarrollar una profunda segmentación del mercado. En parte, porque acostumbran subcontratar múltiples actividades auxiliares que son realizadas por empresas que tienen condiciones laborales muy inferiores, y en parte por razones derivadas de la competencia en el mercado con las empresas locales. Algunas veces (especialmente las empresas del primer grupo) utilizan también trabajadores temporales para obtener flexibilidad. Globalmente, la compleja política laboral de las empresas multinacionales en España coopera en la creciente diferenciación de la fuerza de trabajo, si bien sus plantillas permanentes de personal están en mejores condiciones que los demás trabajadores.²⁴

4.2 Las empresas locales

Las empresas locales españolas están altamente diferenciadas en relación a su posición en el mercado y a sus políticas laborales. Algunas han sido recientemente compradas por compañías extranjeras y han sido reestructuradas. Otras, especialmente los bancos y su extensa red de subsidiarias, han podido mantener su posición oligopólica y actualmente copian las prácticas de las empresas extranjeras. Las grandes compañías han reducido sustancialmente su plantilla de personal en el período 1975-1985²⁵ y han introducido algunas formas de reorganización del trabajo; proceso que puede continuar en los próximos años.

Pero debe también tenerse en cuenta al gran número de pequeñas empresas, que están en posibilidades de desarrollar distintos paquetes de acciones. Estas empresas se enfrentan a alternativas sumamente diferentes. Un grupo está relacionado con las "grandes" empresas y funciona en parte como su organizador en el mercado secundario de trabajo. Ofrece servicios, tareas parciales y soluciones flexibles a un costo generalmente bajo.

Otro grupo parece estar desarrollando una estrategia de "distrito industrial" que frecuentemente no es nueva. Sus impulsores argumentan las ventajas de la alta calidad y la especialización

**Nuevas
firmas
multinacionales
desarrollan
nuevas
prácticas
laborales;
las empresas
locales
tienen que
adaptarse
a las nuevas
condiciones
de la
competencia.**

en pequeñas series de producción, como una defensa frente a la competencia extranjera. Aducen que, en combinación con instituciones locales adecuadas, puede garantizar una elevada calidad de vida. Italia, que tiene algunas similitudes culturales con España, aparece como el modelo a seguir. Sin embargo, múltiples "estudios de caso" no confirman una visión tan optimista y algunos de los más característicos "sectores de distritos industriales" siguen en crisis.²⁶

Pese a la existencia de algunos casos exitosos, los sectores competitivos muestran rasgos específicos que resultan diferentes a los de las empresas italianas. Las empresas españolas han intentado copiar el modelo de especialización cuando otros países, particularmente Italia, ya han desarrollado lo que para las empresas españolas es todavía una necesidad: ganar posiciones en mercados relativamente controlados. Operación que se dificulta debido a que los competidores cuentan con una gran experiencia. El tradicional individualismo de los empresarios ha dificultado la creación de organizaciones comunes capaces de desarrollar conocimiento tecnológico, calificación laboral y penetración comercial internacional. Existen, además, problemas financieros para la renovación del equipo y no existe en ese campo una política pública estructurada. Las industrias manufactureras tradicionales (textil, vestido, calzado) tienen crecientes problemas para enfrentar la competencia externa y carecen de capacidad para mantener sus niveles de empleo. Simultáneamente aparecen nuevos distritos industriales en actividades de alta tecnología, que se encuentran en relaciones de subcontratación, salvo algunos casos aislados, con las grandes empresas.²⁷

Posiblemente esas áreas se orienten hacia una dualización entre un grupo de distritos, vinculados a las grandes empresas a través de la subcontratación y capaces de modernizar sus estructuras organizacionales y tecnológicas; y un segundo grupo al que la competencia internacional y su falta de adecuación a ella lo enfrenta a problemas crecientes.

4.3 La intervención estatal

El sector público ha desempeñado un papel creciente como empleador. Tal como emergió del "franquismo" era absolutamente insuficiente para satisfacer las demandas sociales mínimas. A lo largo de los últimos diez años se ha creado una extensa burocracia pública en la administración, en la educación, en la asistencia social, etc. Al mismo tiempo, el crecimiento del empleo público ha paliado el decremento del empleo privado.²⁸

El sector público ha desempeñado un papel creciente como empleador. Tal como emergió del "franquismo" era absolutamente insuficiente para satisfacer las demandas sociales mínimas.

En España, el empleado público es caracterizado por la figura del funcionario civil con un estatus especial: admisión a través de examen ("oposiciones"), empleo de por vida, carrera bien definida. Constituye un mercado interno peculiar. En los años recientes, el gobierno ha empleado los salarios públicos como un mecanismo de control del gasto público y como un indicador de sus objetivos respecto a los incrementos salariales (los incrementos a los salarios en el sector público se dan a conocer en otoño, cuando el gobierno presenta su presupuesto, y funcionan como guía para los salarios privados, que se negocian generalmente al inicio del año siguiente). Los empleos permanentes, los salarios relativamente fijos (el gobierno argumenta que la carrera produce desplazamientos salariales), y las relaciones tradicionalmente corporativas y clientelares, son características asociadas al trabajo del sector público, lo cual se liga a la idea de salarios bajos pero poco trabajo, tradición que la Administración Socialista ha sido incapaz de romper. Esta situación genera una gran cantidad de quejas por comparación. Los empleados públicos sienten una pérdida de motivación (económica y moral), que se ha visto agravada por la política salarial para el sector público. En tanto, los trabajadores del sector privado, especialmente los temporales, ven a los servidores públicos como privilegiados.

La situación se ha ido deteriorando porque el gobierno ha seguido una política de reestructuración de las empresas públicas: ferrocarriles, correos, teléfonos... Política que no solamente implica controles salariales sino también recortes de personal y un creciente uso de subcontratistas privados. Las huelgas han sido frecuentes en esos servicios. Tales conflictos enfrentan problemas de legitimación social debido a sus características: tienen un impacto directo sobre los usuarios de los servicios públicos, son de larga duración (generalmente huelgas cortas que se repiten en muchas ocasiones), son realizados por trabajadores "privilegiados" a los ojos de muchas personas, son denunciados por los medios masivos de comunicación... La segmentación "objetiva" es reproducida por una suerte de segmentación "subjetiva".

Las instituciones estatales influyen también en el empleo a través de las políticas públicas de inversión y de empleo, e influyen tanto en el número de empleos creados, como en su composición. El gobierno se orienta hacia la privatización de las compañías públicas y hacia la sustitución de la intervención directa por incentivos para las empresas privadas (con la excepción de la producción de armas). Paralelamente, ha desarrollado una política de empleo

público para el desarrollo de equipamiento social (carreteras, ferrocarriles de alta velocidad, aeropuertos, ...) y para garantizar el éxito de los eventos de 1992 (Olimpiadas de Barcelona, Expo de Sevilla). La construcción y los bienes raíces muestran una vigorosa recuperación y un crecimiento en el empleo. La construcción tiene un importante efecto de arrastre sobre otras actividades (materiales, transporte). En el corto plazo, su papel como motor del crecimiento es fundamental; pero, en el largo plazo, puede convertirse en una fuente de problemas: la construcción depende de convicciones inestables, está asociada con comportamientos especulativos y emplea a una elevada proporción de trabajadores descalificados. Esas características no sólo implican una alta probabilidad de fluctuaciones económicas; sino también la consideración de que los empleos temporales son su forma central -o, al menos, importante- de crear empleos.

La percepción de que una competitividad incrementada debe ser traducida en una flexibilidad laboral está ampliamente difundida. Las empresas entienden esos cambios, fundamentalmente en términos de variaciones del producto y del empleo y piden facilidades para la contratación y los despidos. Esa misma posición es sostenida por algunos analistas económicos, que argumentan que el sistema laboral español es inflexible.²⁹ Conforme a esas demandas, el gobierno ha introducido, sobre todo después de 1984, un conjunto conformado por dieciséis formas diferenciadas para la contratación laboral, muchas de ellas subvencionadas por el Estado.³⁰ Los nuevos trabajos son ahora trabajos temporales, si bien los trabajadores que han podido mantener su empleo no se ven afectados por la nueva situación.

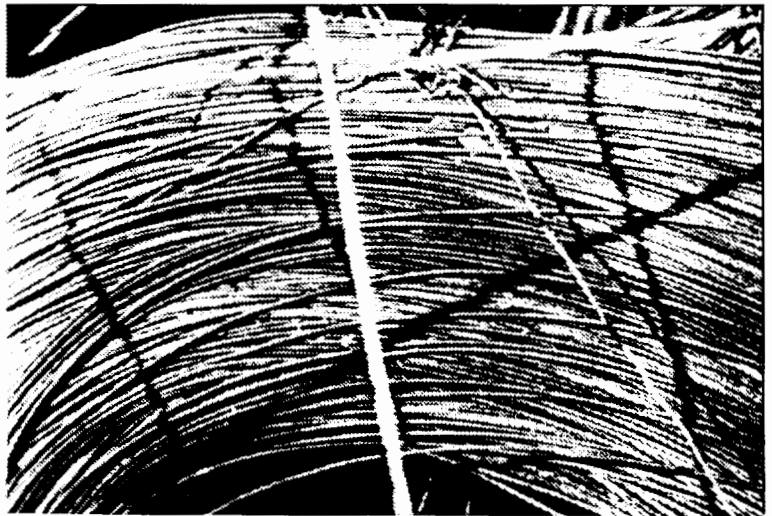
4.4 Una visión general

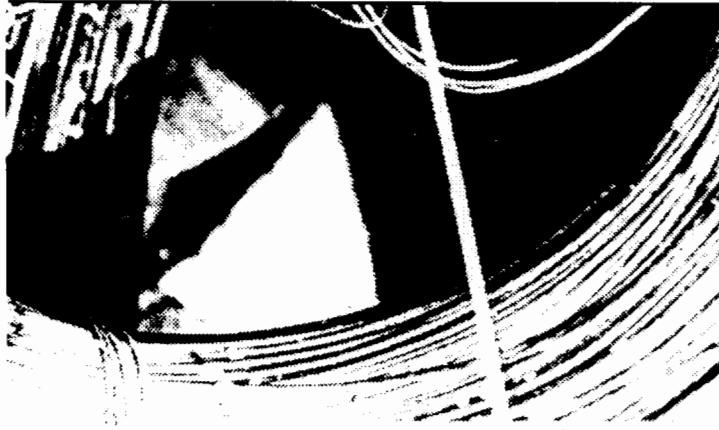
Los indicadores agregados reflejan algunas de las transformaciones señaladas. El empleo en el sector primario cae, tanto absoluta como relativamente, como resultado de una tendencia secular. En el extremo opuesto, el empleo en los servicios sigue aumentando, como consecuencia de varios factores. En parte, refleja ciertos patrones de especialización, particularmente en el caso de las actividades turísticas. La expansión de los servicios públicos puede ser interpretada como un ejemplo de modernización. La subcontratación de servicios auxiliares puede explicar desplazamientos en el empleo industrial hacia el empleo en los servicios (por ejemplo limpieza). El incremento de la desigualdad social puede explicar el crecimiento de los servicios personales y otros (tiempo libre, restaurantes).

Los servicios ligados a la producción constituyen la rama industrial que crece más rápidamente e incluye empleos tanto altamente calificados (expertos en informática, consultores) como poco calificados (vendedores particulares). Las actividades manufactureras muestran un relativo declive. Algunas ramas presentan una continua tendencia hacia la baja: textiles y pieles, fabricación de barcos y otros materiales de transporte. Muchas otras se mueven conforme al ciclo industrial pero no han recuperado los niveles de empleo anteriores a la crisis (con la excepción de la industria automotriz). La construcción vive una marcada evolución cíclica.

Los cambios en las categorías laborales sugieren parcialmente la tendencia hacia la polarización. Puede verse, especialmente en los años de crecimiento del empleo (1985-1989), un crecimiento de las categorías tanto altas (técnicos y profesionales, capataces) como bajas (obros no calificados), frente a un descenso relativo de los obreros calificados. Se tiene también evidencia de un incremento de la diferenciación salarial.³¹

Los regímenes de contratación muestran los cambios más dramáticos. Aunque la información disponible sea muy reciente, puede observarse un marcado incremento de los empleos temporales, ligado con tasas elevadas de rotación³² y que implica una sustitución neta de empleos permanentes por temporales. Esos cambios producen una quiebra en las relaciones laborales tradicionales y llevan a la precarización de una parte importante de los puestos de trabajo,³⁴ en un nivel superior al del resto de los países europeos. Los cambios en las formas de contratación tienen efectos directos sobre las carreras profesionales, el sindicalismo y la distribución del ingreso.





Resumiendo, la internacionalización económica en España puede ser caracterizada como un proceso, ligado a la liberalización económica, de penetración de las empresas multinacionales y de creciente presión, a través de la competencia, sobre los sectores manufactureros locales. La política gubernamental considera la liberalización del mercado, incluido el mercado de trabajo, como su objetivo principal. La más destacada consecuencia de esa presión sobre el mercado de trabajo es la segmentación creciente de la fuerza de trabajo. Segmentación que recae sobre la condición laboral individual (salario, carrera, estabilidad, calificación) y sobre la acción colectiva de los trabajadores.³⁴

La existencia de al menos tres grandes sectores laborales (trabajadores estables en el sector privado, trabajadores precarios en el sector privado y en el sector público) dificulta considerablemente la existencia de una política laboral unitaria. Las empresas privadas desarrollan una política de segmentación. El sector público ha adoptado una estrategia de confrontación contra los sindicatos para garantizar el éxito de sus políticas anti-inflacionarias. Los sindicatos carecen de la capacidad necesaria (no tienen ni poder ni elaboración analítica) para enfrentar con éxito las presiones sobre el empleo. Los sindicalistas concentran sus esfuerzos básicamente en el nivel de su propia planta y ello incrementa las diferencias culturales entre los grupos de trabajadores. Los sindicatos necesitan desarrollar una política comprensiva y articulada para integrar a los distintos segmentos laborales y para legitimar su acción.

5. Algunas conclusiones y comentarios finales

Se han discutido aquí, desde diferentes perspectivas, los efectos de la internacionalización de la economía española sobre el mercado de trabajo.

Deliberadamente, la discusión se ha ubicado dentro de los aspectos más problemáticos. Se trata ahora de subrayarlos.

La apertura de la economía española genera múltiples problemas, al menos en el corto plazo. Es posible que, de cualquier manera, aun sin asociación con la CE, éstos hubieran aparecido; pero el proceso de asociación ha profundizado sus efectos y ha justificado la adopción de medidas enérgicas.

El primer problema lo representa el desequilibrio en la Balanza de Pagos, que presenta déficits crecientes en el lado de los bienes y servicios y un superávit por el lado del capital. Tal situación justifica la adopción de políticas de estabilización que tienden a reforzar dichas tendencias: las altas tasas de interés atraen más dinero, revalúan la moneda española y deterioran la competitividad en el exterior. En los últimos dos años (entre el primero y el último de los borradores de este trabajo) la evolución de la economía española confirma el análisis realizado. El desequilibrio externo se ha incrementado y, en mayo de 1991, el gobierno ha propuesto un nuevo acuerdo de estabilización (Acuerdo de Competitividad) basado principalmente en la moderación salarial. Esa aproximación ortodoxa tiende a olvidar que detrás de los problemas macroeconómicos presentes subyacen problemas estructurales no resueltos que, tal vez, requieran de una acción estatal más directa.

El segundo problema central lo constituye la creciente segmentación de la fuerza de trabajo. Dicha segmentación es, fundamentalmente, producto de una capacidad desigual de las empresas para adaptar al nuevo ambiente las posibilidades creadas por las nuevas políticas de empleo y las estrategias empresariales para reducir sus costos. La segmentación produce una aguda diferenciación en las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores.

Esos dos problemas afectan especialmente la política sindical. La aceptación de las políticas de moderación salarial disminuye su popularidad, particularmente en períodos de crecimiento. La oposición a dichas políticas lleva a situaciones de intenso conflicto y los sindicatos temen aparecer como organizaciones radiales y perder apoyo popular. Deben entonces elegir entre dos alternativas igualmente insatisfactorias.

La segmentación quiebra la identidad colectiva, la solidaridad y otras tradiciones que forman parte de la cultura sindical. La política sindical debe moverse entre múltiples segmentos laborales, que poseen intereses específicos y subjetividades también específicas. Es una tarea difícil y presenta problemas nuevos. Los dirigentes sindicales del más alto nivel están llegando a una

comprensión creciente de esos problemas e intentan desarrollar una proyecto global que supone una confrontación con la política gubernamental. Los problemas aparecen porque al nivel de las empresas, especialmente en las más grandes, está expandiéndose un tipo de relaciones que puede describirse con el término "corporativismo de empresa", en el que los trabajadores obtienen logros, pero sin tocar las áreas estratégicas; al tiempo que los trabajadores externos son excluidos de estas "conquistas". Aparece así una "práctica sindical segmentada": corporativismo de empresa en las grandes empresas privadas (o, en algunas, corporativismo paternalista, sin sindicato), conflicto abierto en el sector público y una política sindical cupular que busca dar cobertura a los trabajadores secundarios y que se opone directamente a la política del gobierno. Las raíces de la fragmentación social están presentes. Es clara la necesidad de un movimiento sindical europeo fuerte y unificado, para contrarrestar las fuerzas que promueven la desigualdad, la segmentación y la fragmentación sindical.

NOTAS

¹ Ver Toharia (1988).

² Esta interpretación es realizada por el reporte del IMF,

mayo de 1989. Las tasas de crecimiento económico han sido: 3.3 por ciento en 1986, 5.2 por ciento en 1987, 5 por ciento en 1988, 5.2 por ciento en 1989 y 3.5 por ciento en 1990.

³ España tiene el liderazgo en tasas de desempleo en la OECD (OECD Employment Outlook, 1989): 19.1 por ciento en 1987 frente a una tasa del 6.8 por ciento en la OCDE.

⁴ Entre 1983 y 1990 los préstamos personales crecieron 629.7 por ciento. Para compra de casas, 2,046.5 por ciento; autos, 736.3 por ciento; y otros bienes y servicios, 584.8 por ciento.

⁵ Ver Tamames (1990) y Nadal, Carreras, Sudria (1987).

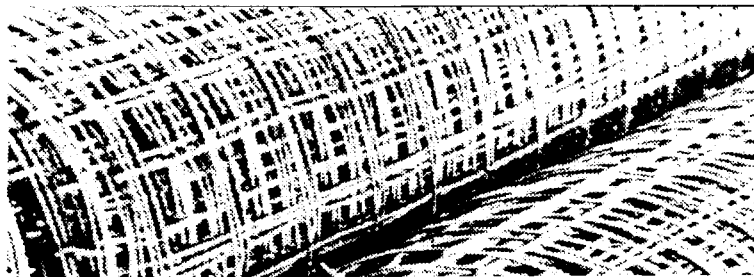
⁶ Muñoz, Roldán, Serrano (1978) Segura, Fanjul (1975).

⁷ En 1979, las tarifas españolas para los países de la CEE eran tres veces más elevadas que a la inversa. Las tarifas españolas para terceros países representaban entre un 150 y un 225 por ciento de las tarifas de la CEE.

⁸ Paradójicamente, al tiempo que las autoridades españolas liberalizaban los movimientos de capital, aumentaban los controles sobre la inmigración con una nueva legislación (Leyes para Extranjeros) y con intervenciones policíacas. Nofricanos y Latinoamericanos resultan especialmente afectados por esa política, que habrá de reforzarse a partir de 1992.

⁹ Existe una gran cantidad de políticas de desarrollo. Algunas son hechas a partir de las regiones: Areas de Gran Expansión Industrial, Zonas de Urgente Reindustrialización (ZUD, que se aplica en zonas que han sido especialmente afectadas por las políticas de reestructuración), Zonas Industriales en Declive (ZID, que se aplica en zonas donde las políticas ZUR han fallado), Parques Tecnológicos, etc.. Otras se basan en los sectores: Plan de Reestructuración Industrial, Plan de la Electrónica y la Informática Nacionales (PEIN)...





¹⁰ La revista económica *Expansión* evalúa que en 1987 entre un 25 y un 30 por ciento de la inversión mundial internacional se dirigió hacia España (*Expansión*, junio 22, 1988). Un estudio realizado en el área de Madrid demuestra que los movimientos especulativos de capital equivalieron, medidos en pesetas, al doble de la nómina del área en 1987. JM. Naredo, (1988).

¹¹ Existen ejemplos de empresas que han cerrado sus fábricas españolas, pero que siguen con sus actividades comerciales: Suchard, Bahlsen (galletas), Philips (rasuradoras y cafeteras eléctricas), Fiat (Maquinaria agrícola), Sapag Roche (productos farmacéuticos), Thomson línea electrónica de consumo, componentes).

¹² La elasticidad de la energía en relación al ingreso en la economía española es alta y creciente. En el período 1980-1985 fue de aproximadamente 0.6, pero en 1988-1990 ha estado cerca de 0.95. Esos indicadores reflejan la importancia de las actividades altamente consumidoras de energía: no sólo el predominio del modelo de transporte por automóvil, sino también el papel de algunos productos de exportación: aluminio, petróleo refinado, petroquímica...

¹³ En 1990 sólo el 0.82 del PNB se destinó a actividades de I+D. El 42 por ciento de ese monto provino del Estado.

¹⁴ Entre 1983 y 1990 el déficit de la Balanza de Servicios Tecnológicos se incrementó de 70.0 a 181.6 billones de pesetas. En el mismo período, la ratio ingresos/pagos se mantuvo abajo del 25 por ciento (con un máximo de 24.5 por ciento en 1984 y un mínimo de 13.5 por ciento en 1988).

¹⁵ Ver la argumentación en Fina/Toharia (1987), Vives (1987). La pervivencia de un empresariado tradicional (individualista, con bajos niveles de educación, con actitudes jerárquicas...) es confirmada por Sanchis, Pico y Olmos (1988). Pese a la aparición de un grupo nuevo de administradores de avanzada, predominan los tradicionales.

¹⁶ Puede observarse la importancia de las multinacionales como propietarias de empresas en varios sectores. Puede usarse como aproximación el número de empresas pertenecientes a multinacionales entre las primeras diez de cada sector: Alimentos, Bebidas 7; Química 9, Textiles 5 (sólo 2 si se excluyen las fibras); Vestido 3, Calzado 0, Piel 3, Papel 5, Publicaciones e impresos 3; Madera, Muebles y corcho 1; Minería 3, Metales no ferrosos 3, Acero 4, Maquinado 5 (incluyendo partes automotrices); Construcción de barcos 0, Vehículos 10, Artículos domésticos 10, Materiales eléctricos 7, Electrónica 5, Computadoras 10; Materiales de construcción 7, Construcción 1; Comercialización 7, Comercio al menudeo 6, Hoteles 5, Publicidad 8; Seguros 1, Financiamiento no bancario 4, Servicios públicos 1, Transporte 1.

¹⁷ El Costo Promedio del Trabajo de España sólo es superior dentro de la CE al de Portugal y al de Grecia. El Costo Promedio del Trabajo en la Manufactura es el más bajo. *European Community Commission* (1991).

¹⁸ En 1987 el Gasto Social español fue del 14.6 por ciento del PNB, aproximadamente 5 por ciento por abajo de los países de la CE.

¹⁹ Auriolos y Pajuelo (1988).

²⁰ Volkswagen ha utilizado activamente esa política (amenazas de despido para 2 mil trabajadores temporales y de suspender inversiones, por ejemplo) en la última negociación de contratación colectiva. La empresa busca obtener mayor poder y flexibilidad en el trabajo: movilidad de puestos, trabajo en sábados, etc.

²¹ En el estudio de O. Homs, W. Kruse, R. Ordoval, L. Pries (1987), puede observarse que las empresas utilizan activamente los contratos temporales como un medio de selección y socialización de los trabajadores. No existe control de los trabajadores o del sindicato sobre el proceso de calificación.

²² La situación más dramática se presenta, posiblemente, en el área de Tarragona. Fuera de la ciudad de Tarragona existe un gran centro petroquímico (donde están todas las grandes firmas: Bayer, Hoechst, Basf, Dow, etc.). A 40 ó 50 Kms. están ubicadas también cuatro plantas nucleares. Hay además otros dos polos petroquímicos en Andalucía (Algeciras y Huelva).

²³ A. Recio, "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad", *Sociología del Trabajo* 4, 1988.

²⁴ La hipótesis de Osterman (P. Osterman, 1986) de que las empresas laborales en forma combinada los distintos segmentos laborales en sus políticas laborales, parece ser crecientemente adecuada para España.

²⁵ Los análisis del Ministerio de Economía y Hacienda (1989-1990) confirman el hecho de que las grandes empresas están reduciendo sus plantillas.

²⁶ Una buena revisión de esos sectores se encuentra en JA. Ybarra (1988).

²⁷ L. Benton, (1986). La autora analiza el proceso de descentralización de la industria electrónica de Madrid. Encuentra la existencia de dos tipos de lógica: una, de producción de pequeñas series de empresas especializadas; otra, de subcontratación por las grandes empresas.

²⁸ El empleo público se ha incrementado de 1.33 millones de personas en 1977 a 2.1 millones en 1989. En 1977 representaban el 15.7 por ciento del total de asalariados; en 1989 fueron 22.8 por ciento.

²⁹ Una encuesta de las posiciones aparece en Malo de Molina (1988), Recio (1989).

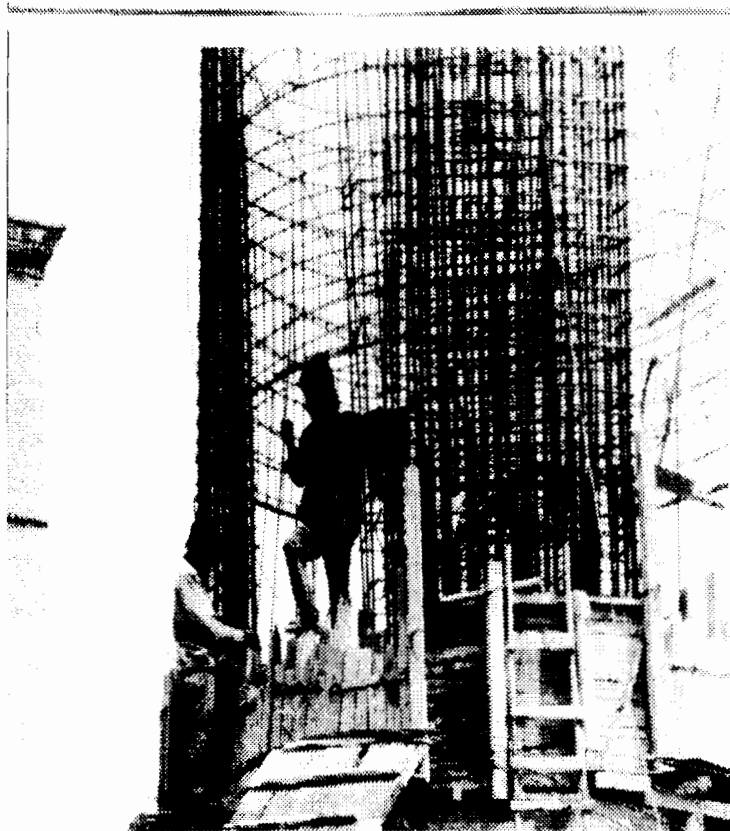
³⁰ El porcentaje de nuevas contrataciones hechas con apoyo estatal (subvención directa, Seguridad Social, disminuciones impositivas) creció de un 7.2 por ciento en 1978 a un 45 por ciento en 1990.

³¹ La ratio entre las altas y las bajas categorías ha crecido en los años recientes. Aguilar y Roca (1990), Albarracín y Artola (1990).

³² El indicador grueso que se ha construido, consiste en dividir el número de nuevas contrataciones por año (registrados en el Servicio de Empleo) entre el número de asalariados por año (conforme a la Encuesta sobre Trabajo). Los indicadores pasan de un 15.3 por ciento en 1978 a un 52.1 por ciento en 1990. Los resultados muestran que cerca de la mitad de los asalariados están cambiando de trabajo cada año. La realidad es distinta. Los indicadores agregados pueden explicarse por el hecho de que un segmento de personas tienen dos o más contratos en un año (porque él o ella trabajan en actividades temporales o porque la empresa recontracta al final del período de contratación).

³³ Esta situación es particularmente violenta para la gente joven y para las mujeres. Menos del 50 por ciento de los menores de 25 años tienen un régimen normal. Existen también diferencias notables entre los sectores privado (69 por ciento de trabajos estables) y público (86 por ciento). El desplazamiento hacia los empleos temporales se ha presentado en el sector privado.

³⁴ Otros análisis confirman la existencia de este tipo de prácticas empresariales en otros sectores o localidades. Cahchon (1988), JJ. Castillo, (1989), Prieto (1989), Jodar y Lope (1987), Alos, Miguelez y Recio (1991).



Sistemas de Articulación Sindicalismo-Estado y Crisis Sindical en América Latina

Francisco Zapata

En América Latina los elementos de la crisis sindical se articulan en forma distinta según la forma que tome la relación entre el sindicalismo y el Estado en cada país. En efecto, si consideramos la distinción ya tradicional entre sindicalismo populista y sindicalismo de clase, podemos observar que la crisis asume distintos aspectos en cada uno de estos tipos de articulación.

En el sindicalismo populista se plantea una pregunta central: ¿sobrevivirá el corporativismo? La respuesta es difícil en la medida que los neo-liberales han debido negociar una transición con los populistas para impedir que el impacto de las políticas de austeridad llegara a ser tan dramática como para provocar inestabilidad política. Por lo tanto, es necesario reconocer que la fuerza de los populistas al interior del Estado es mayor de lo que una lectura superficial de los acontecimientos políticos lo hubiera podido revelar. La coexistencia entre neo-liberales y populistas (en Argentina, Brasil y México), centrada en la imposibilidad de romper definitivamente con el corporativismo como sistema de representación de intereses pero sobre todo como sistema de distribución y redistribución, muestra la existencia de conflictos pero también la presencia de acuerdos en el interior de la élite dirigente, en donde el peso de los líderes sindicales es fundamental.

Por otra parte, en los países en que rige el sindicalismo de clase, en donde también ha dominado la práctica neo-liberal, la relación entre el sindicalismo y los partidos políticos de izquierda, que fungían como sus representantes dentro del sistema político, ha tendido a debilitarse, dada la imposibilidad de mantener los mecanismos redistributivos que permitían satisfacer las demandas populares.

Por lo tanto, en los dos tipos de articulación entre el sindicalismo y el Estado que ha conocido América Latina se cuestiona la vigencia del pacto que había permitido la alianza entre los trabajadores y los sectores dominantes en el sistema político. Pasamos a una nueva fase en la que tanto en un tipo de articulación como en el otro, se trata de entregar directamente, sin negociación ni intermediarios, ciertos beneficios como luz eléctrica, agua potable, servicios de salud, en nombre de la "solidaridad". Aquí no existe la contraparte de legitimación otorgada al régimen político que existía en el pacto populista o en la alianza entre sindicatos y partidos de izquierda.

Francisco Zapata es investigador de El Colegio de México.

El sindicalismo pierde su capacidad de representación de los trabajadores y la negociación colectiva no es más el mecanismo central de redistribución. Porque, en efecto, durante la etapa de la industrialización sustitutiva tanto en uno como en el otro tipo de articulación, el sindicalismo encontraba en los códigos del trabajo y en la negociación colectiva un medio a través del cual consolidar su lugar en cuanto actor social (en particular a través de la participación de los dirigentes sindicales en el sistema político) mientras que hoy experimenta muchas dificultades para conservar dicho papel. En los últimos años, y sobre todo como resultado de la apertura al mercado internacional, de la privatización de las empresas estatales, de la reestructuración de la estructura ocupacional y del intento por separar el componente clasista del componente ciudadano en la conciencia obrera, el sindicalismo pierde claridad en relación a sus objetivos históricos. Ello convierte a la negociación colectiva en una práctica anticuada que es progresivamente reemplazada por las políticas de recursos humanos, o los servicios de asistencia social que tienen por objeto adelantarse a las posibles demandas de los trabajadores y a darles satisfacción sin que el actor sindical se involucre en su negociación. Esto ocurre en las dos situaciones de articulación sindicalismo-Estado, tal como lo veremos en seguida al discutir más en detalle los casos nacionales¹.

A. El sindicalismo populista

El sindicalismo populista se caracteriza por el acceso directo al aparato estatal, sea como en México a través de la pertenencia de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) al Partido Revolucionario Institucional (PRI), sea como en Argentina o Brasil a través de la cercanía de los líderes sindicales al aparato administrativo estatal el cual les proporciona mecanismos de sobrevivencia como el impuesto sindical, prebendas como el turismo obrero o la banca sindical: Estas dos formas del sindicalismo populista ejemplifican la posibilidad de que los líderes sean parte constitutiva del Estado y puedan administrar beneficios sociales como la vivienda, fijar salarios mínimos, determinar programas de inversión en salud y educación, hacerse cargo del recreo de los trabajadores e incluso, en algunos casos (México, Venezuela), manejar cuantiosos recursos financieros provenientes de las cotizaciones de los trabajadores en bancos de propiedad del sindicalismo.

No obstante la fuerza que revelan estos aspectos, hay que decir también que el sindicalismo populista, debido a su carácter instrumental y a la

subordinación ideológica que manifiesta respecto del aparato político del cual forma parte, tiene los defectos de esas ventajas pues no posee autonomía para formular demandas diferentes de las que el proyecto político del cual forma parte está dispuesto a aceptar. Y como ese proyecto, tanto en Argentina, Brasil o México, en sus años de mayor preeminencia, estuvo marcado por un nacionalismo fuerte en donde el conflicto de clases no jugaba un papel central, no pudo nunca contraponer sus aspiraciones a las de los demás miembros de la alianza de la que formaba parte. Esto acarreó, a veces, tensiones entre líderes y trabajadores pues su relación se reducía a una simple distribución de beneficios sin que mediaran demandas de éstos últimos y sin que hubieran procesos democráticos para generar el liderazgo que se hacía cargo de su distribución. Para fortalecer este argumento todavía más, se constata la burocratización de las organizaciones sindicales que pasan a constituirse en aparatos desprovistos de vida interna y a limitarse a ser cajas de resonancia y fuentes de apropiación privada de las cotizaciones sindicales. Este es el modelo que enfrenta serias dificultades para mantenerse en Argentina, Brasil o México, países en los que se consolidó entre 1930 y 1960 (Zapata, 1990) y cuya situación pasamos a reseñar a continuación.

a. El caso argentino

En efecto, la llegada al poder de un peronista a la presidencia de la República planteó, en Argentina después de julio de 1989, el problema de cómo hacer coexistir esa forma de articulación entre Estado y sindicalismo con la implementación de una política de reestructuración económica. El resultado aparente, a pocos meses del comienzo de esa experiencia, muestra la aparición de fuertes tensiones, tanto dentro de la Confederación General del Trabajo (CGT) como en las relaciones entre una franja de ésta, la disidente, y el gobierno de Menem. Esas tensiones han sido capaces de neutralizar, hasta cierto punto, la implementación de esas medidas. Ha obligado a que partidarios del peronismo histórico convivan con peronistas neo-liberales como Menem, lo cual produce una mezcla difícil de administrar. Sin embargo, también hay que reconocer que la CGT disidente (encabezada por Ubaldo pero fuertemente influenciada por Lorenzo Miguel, líder de la Unión Obrera Metalúrgica) no ha podido verdaderamente estructurar una oposición a las medidas de política económica que se han puesto en marcha (Bunel, 1991). Así, si bien la profundidad de los desacuerdos no es de la misma naturaleza de la que se puede observar en otros países, lo que es común es la debilidad del

sindicalismo para estructurar una acción unitaria que demuestre la existencia de un proyecto alternativo. La CGT no ha podido articular reivindicaciones precisas capaces de recoger el apoyo de sus adherentes para contrarrestar la política neo-liberal. Sin embargo, Menem tampoco ha roto los puentes con la fracción de la CGT que busca beneficios a través de su apoyo al proyecto presidencial. De manera que en la coyuntura actual, se observa la ambigüedad a la que aludimos antes respecto de la dificultad que experimentan los proyectos neo-liberales para romper definitivamente y en forma tajante con el lastre corporativo que todavía les es útil desde el punto de vista político.

b. El caso brasileño

Contrariamente a lo que ocurre en Argentina y gracias a la existencia de una importante renovación de la relación entre sindicatos y partidos, que resulta del vínculo existente entre el Partido de los Trabajadores (PT) y la Central Unica de Trabajadores (CUT) desde 1983, la evolución brasileña es particular (Guimaraes, 1989; Keck, 1987). En efecto, en Brasil se han creado las condiciones de existencia de un nuevo vínculo entre dirigentes políticos y cuadros sindicales, los que frecuentemente llevan ambos roles simultáneamente, que han erosionado seriamente el antiguo pacto que todavía se expresa en la visibilidad de algunos líderes "pelegos" en el aparato sindical no-cutista representado actualmente por la CGT, que proporcionó a Collor de Mello su ministro del Trabajo. Además, a pesar del apoyo relativamente reducido que recibió el PT en 1988 y la derrota, por escaso margen, de su candidato a la presidencia de la República en 1989, esto no impidió que acrecentara su base de sustentación en categorías sociales no obreras al punto que hoy es un partido político con una base social comprometida a pesar de ser heterogénea, que contrasta con el carácter "fisiológico"² de los demás partidos. Esta originalidad se hace más clara si consideramos que si el vínculo entre el PT y la CUT es central en la explicación de su fuerza, hay que mencionar también que muchos de sus adherentes provienen de categorías no obreras de la población, como son las clases medias urbanas del centro-sur del país (en donde ganó las elecciones municipales de Porto Alegre y Sao Paulo) y de franjas de la población campesina así como de los habitantes de las poblaciones marginales de Río de Janeiro. Es decir, en vez de regresar al modelo tradicional partido-sindicato fundado sobre una base obrera homogénea, el PT tiene una vocación mucho más amplia, destinada a penetrar la conciencia de sectores sociales que no

... los neo-liberales han debido negociar con los populistas para impedir que el impacto de las políticas de austeridad provoquen inestabilidad política.

Se trata de asegurar que el sindicalismo siga teniendo la capacidad que ha tenido hasta ahora para frenar las reivindicaciones salariales y de apoyar la política económica.

pertenecen solamente a los grupos populares urbanos y que abarcan incluso a sectores sociales pudientes.

Debemos, no obstante, cuidarnos de una interpretación demasiado optimista de lo que ocurre en Brasil: en efecto, como lo indica De Castro Andrade (1990), la presencia y la fuerza del corporativismo ligado al Estado populista y a la figura de Getulio Vargas, continúa siendo fundamental. El sistema político funciona todavía de acuerdo a las prácticas históricas del clientelismo, fundado en las negociaciones entre el presidente de la República y los diversos agentes políticos (gobernadores, diputados federales, etc...). Es a esa imagen de un poder presidencial condicionado por relaciones patrimonialistas que debemos regresar para comprender la evolución brasileña. Y es esto que hace difícil transformar el acceso de los sindicatos al sistema político ya que, después de todo, la CUT sigue estando implantada esencialmente en el sur del país, que, siendo la región más industrializada, es aún muy diferente del resto, en términos del funcionamiento del corporativismo. Electoralmente hablando, el voto de los estados del noreste y el voto de los migrantes de esa región que viven en el sur pero cuya conciencia política está referida a sus lugares de origen, condicionan los resultados nacionales. En consecuencia, debemos constatar que, a pesar de la importancia de los resultados de las elecciones recientes para demostrar la fuerza de las organizaciones que quieren renovar el sistema político brasileño, todavía no son suficientemente fuertes como para modificarlo. En última instancia, el fracaso de la candidatura de "Lula" a la presidencia de la República tuvo este significado en noviembre de 1988.

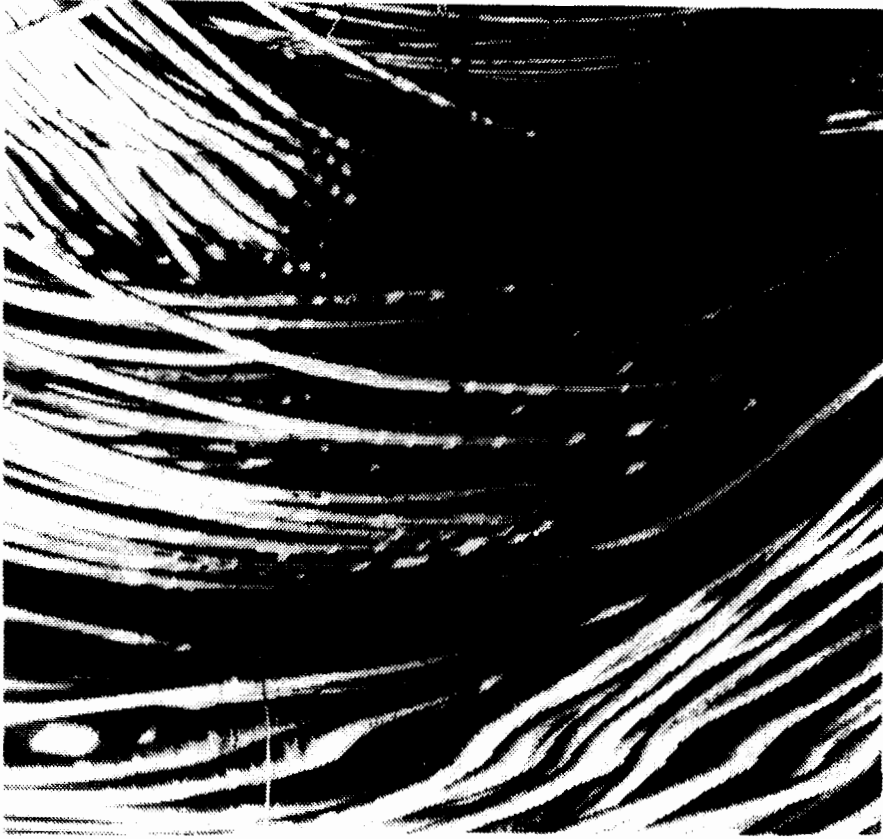
c. El caso de México

El tercer ejemplo del sindicalismo populista que experimenta los efectos de la reestructuración industrial y del proceso de redemocratización es el de México. Vemos aquí cómo esa política, que se deriva más de una respuesta a la crisis del pago de los intereses de la deuda externa que de un objetivo reformador radical de la economía (como fue, por ejemplo el caso de Chile en los años 1979-1982), plantea un cuestionamiento del corporativismo pero no consigue hacerlo en forma cabal. En efecto, a pesar de las presiones que se ejercen sobre el sistema político, no para liquidarlo sino para refuncionalizarlo con los requisitos del nuevo modelo de desarrollo, las reformas se limitan, por el momento, a las leyes electorales que fueron modificadas en 1977, 1986 y 1990. Es decir, en lugar de cuestionar las instituciones corporativas y en particular la per-

tenencia de la CTM y de la CNC al PRI, se cambian los mecanismos de control del proceso electoral que, de todas maneras, permanecen estrechamente ligados al poder ejecutivo.

No obstante, la promulgación de esas reformas reconocen el debilitamiento del PRI y la necesidad de rearticular el sistema político con sus bases sociales en el contexto de la aplicación de la reestructuración de la economía. Sin embargo, el reconocimiento de esta necesidad no pasa por una reforma radical del vínculo entre Estado y sindicalismo. Paradójicamente, las reformas, al limitarse al plano electoral, han dejado intacto al control político de la acción sindical. Incluso, medidas como los cambios en la cúpula del Sindicato de Trabajadores Petroleros (1989) o del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (1990) indican que el Estado desea mantener un liderazgo fuertemente subordinado en vez de apoyar una renovación que pudiera acerca al liderazgo sindical de la base³. Se trata de asegurar que el sindicalismo siga teniendo la capacidad que ha tenido hasta ahora para frenar las reivindicaciones salariales y de apoyar la política económica que se plasma en los denominados pactos de solidaridad y crecimiento, aplicados desde diciembre de 1987 sin interrupción. Vale la pena recordar, en este sentido que México ha sido el único país del continente en el que los salarios reales disminuyeron en un 60 por ciento sin que se haya expresado un descontento importante de parte de los trabajadores. Así lo demuestra la focalización del conflicto laboral en aspectos internos a la vida sindical (disputas electorales, procedimientos de nominación de candidatos, cuestionamiento de negociaciones colectivas dirigidas por una cúpula que no respeta el parecer de la base, etc...) y no en aspectos reivindicativos. Tampoco han habido reacciones negativas de los trabajadores desde el punto de vista electoral a pesar de que, en 1988, algunas concentraciones obreras importantes pero cuantitativamente muy reducidas (zonas industriales de Toluca, Querétaro, Ciudad Lázaro Cárdenas, Ciudad Industrial Vallejo en el Distrito Federal) hayan manifestado su apoyo a la candidatura presidencial de Cuauhtémoc Cárdenas.

Se trata entonces de un sistema corporativo que conserva la mayor parte de sus atributos originales a pesar de que el sistema político enfrente desafíos significativos, como los que se expresaron en 1988. En la medida que los trabajadores perciban que su condición depende de la existencia de los mecanismos de distribución clientelística, será difícil imaginar un desplazamiento de su apoyo hacia las fuerzas políticas de oposición que se constituyen en México. El



control político de la acción sindical se mantiene vigente, no sólo como resultado de la ausencia de una política transformadora originada en el Estado sino también como efecto de la indiferencia que parece tener la oposición en relación a captar el apoyo de los trabajadores para su causa. Dicho control no está en duda a pesar del cuestionamiento que se observa entre los sectores constitutivos del partido y la dirección superior del mismo por un lado y entre el PRI y la oposición por otro lado.

Podemos concluir que el sindicalismo populista, ejemplificado por lo que ocurre en Argentina, Brasil y México no se ha transformado aún en forma radical. Todavía persisten los modos directos de articulación con el Estado a pesar de que, en casos como el brasileño, ello esté entrando en un período de ajuste derivado por un lado de la existencia de la CUT, identificada con una acción de clase y por otro el desinterés que puede animar a los neo-liberales de mantener operando el corporativismo clásico. La fuerza del corporativismo como mecanismo redistributivo pero sobre todo como mecanismo de control de la movilización obrera y del conflicto demuestra que los grupos políticos que gobiernan a los tres países en nombre del proyecto neo-liberal no consiguen encontrar un modelo alternativo que les permita racionalizar el esfuerzo productivo en las empresas y mantener la legitimidad política. El corporativismo permite asegurar que los traba-

adores no intervendrán en política en forma autónoma y por lo tanto no pondrán en peligro la implementación del nuevo modelo de desarrollo.

3. El sindicalismo de clase

En países como Bolivia, Chile o Perú, en donde el grado de autonomía del sindicalismo con relación al sistema político y sobre todo con respecto al Estado ha sido históricamente mucho mayor que en aquellos países en donde predominó el sindicalismo populista, se puede pensar que lo ocurrido en la última década ha tenido características diferentes de las enunciadas para éste último. Esa diferencia puede plasmarse en los rasgos definitorios del sindicalismo de clase que, o asume directamente un papel político como en Bolivia o instrumentaliza a los partidos políticos para que cumplan con el propósito del acceso al sistema político como en Chile o Perú. De manera que el sindicalismo actúa sin mediaciones y, a partir de un proyecto frecuentemente ideológico, plantea acciones que pretenden modificar el lugar de los trabajadores en la estructura social y en la distribución del ingreso de cada país. Es por ello que tanto al nivel ideológico como al nivel organizacional se observan contenidos más democráticos en la relación liderazgo-base, en el funcionamiento de las asambleas sindicales, en la renovación de las directivas

sindicales y en la coexistencia de distintas orientaciones políticas al inferior de confederaciones y federaciones.

En suma, el sindicalismo de clase estuvo más cerca de la búsqueda de formas de solidaridad que permitieran la articulación eficiente de demandas que de un modelo dependiente de la articulación directa con el Estado para lograr esas demandas. No obstante, lo que ganaba en autonomía e independencia, este sindicalismo lo perdía en capacidad ofensiva pues no poseía los canales de acceso a los mecanismos redistributivos, típicos del sindicalismo populista. Esto se expresa en forma particularmente notoria cuando se analizan las trayectorias del conflicto laboral, las que revelan que, a pesar de la intensidad y frecuencia de la huelga en los países que poseen el sindicalismo de clase, no por ello logran beneficios equivalentes a los del otro grupo de países (Zapata, 1986). Vale la pena agregar que en Bolivia, Chile y Perú han tenido lugar profundas transformaciones económicas sociales y políticas que trascienden la coyuntura y que afectan globalmente el contenido que tenía el movimiento sindical. En efecto, en Bolivia, desde 1985 y en Chile, desde 1973, se han modificado las condiciones de ejercicio del poder sindical en forma radical. Además, en años recientes se han puesto en marcha medidas legales que han tenido un impacto definitivo sobre la forma en que se verifican las relaciones colectivas de trabajo. Si bien la coyuntura peruana no es equivalente a la de Chile o Bolivia es necesario reconocer que el período 1975-1990 redundó también en un considerable debilitamiento de la acción sindical derivado más de la continua crisis económica por la que atraviesa dicho país que de una reestructuración política.

a. El caso de Bolivia

En Bolivia, después del derrumbe del gobierno de Siles Suazo en 1984, el presidente Paz Estensoro (elegido en 1984) puso en marcha una política de estabilización, centrada en el decreto

21060, que repercutió profundamente sobre la estructura sindical. En efecto, el cierre de algunas minas de estaño pertenecientes a la Corporación Minera de Bolivia (COMIBOL) y en particular de la mina de Siglo XX, eliminaron a los mineros de la escena política y pusieron en entredicho las tomas de posición de la Central Obrera Boliviana (COB) la que se vio súbitamente desplazada del sistema político. Para Lazarte (1990) este desplazamiento no se concretiza aún institucionalmente. Bolivia experimenta una nueva dinámica de relación entre los sectores sociales sin que la implantada en 1951 haya sido totalmente desplazada. Así, mientras la COB ve su base social minera debilitada, los bolivianos asumen y ejercen su voluntad individual sin pasar por las instancias sindicales, que anteriormente habían definido sus orientaciones electorales. Esto va acompañado de la pérdida de significación del discurso ideológico tanto del MNR como de la izquierda. La integración política pasa hoy por tomas de posición frente a opciones personalizadas. La vida política de los campamentos mineros es reemplazada por las discusiones en los canales televisivos. También hay que anotar el opacamiento del papel de los militares, que ya no ocupan el escenario como lo hicieron por largas décadas. El Estado boliviano recupera márgenes de maniobra que no poseía frente a la COB y que le permiten poner en marcha una reforma que no se limita sólo a la estabilización económica del país sino que incluye también cambios en la estructura del sistema político. La indiferencia que manifiesta frente a los intentos de la COB de recuperar espacios de acción a través de métodos como las marchas o las huelgas de hambre, conduce a ésta al impasse frente a su proyecto original. En efecto, el peso simbólico de los mineros impide que la COB pueda renovar su estructura y otorgar a otros sectores laborales la responsabilidad de la dirección sindical⁴. Por consiguiente, el futuro político descansa sobre un electorado liberado de sus antiguas opciones ideológicas pero, sobre todo, liberado del control de la COB sobre el sistema político.



La trayectoria de la COB se ve interrumpida como resultado del debilitamiento radical de sus bases sociales, del carácter cada vez menos relevante de su discurso ideológico y también por el impacto que ha tenido la evolución del sistema político sobre el comportamiento electoral de la población.

b. El caso de Chile

En Chile, fue la lucha anti-dictatorial por un lado y la defensa de los niveles de vida de los trabajadores por otro que caracterizó la trayectoria sindical en la última década. La desindustrialización, los despidos en el sector público, la reorganización del control sobre la fuerza de trabajo en las empresas estatales privatizadas y el consecuente debilitamiento de la fuerza cuantitativa del sindicalismo así como las políticas económicas que se aplicaron durante el período 1975-1982 provocaron cesantía y modificaron la estructura ocupacional, fortaleciendo el desarrollo de actividades informales y la aparición gradual de nuevos sectores, por ejemplo en las actividades ligadas a las nuevas exportaciones (fruta, madera, mariscos, etc.), las que se han intensificado notablemente después de 1985 (Ruiz-Tagle, 1990; Tironi-Martínez, 1986). El sindicalismo confronta entonces una población trabajadora diferente, compuesta de sectores a veces poco propensos a la organización (como los trabajadores temporales que se dedican a la cosecha de la fruta) o simplemente bloqueados para hacerlo, por las disposiciones legales. Destaca entonces la prioridad por encontrar formas para que esos trabajadores encuentren una representación sindical para defender sus derechos.

Además, es necesario recordar que, en la medida que el marco legal fue reemplazado por el Plan Laboral, adoptado en 1979, el sindicalismo ha debido actuar dentro de límites mucho más estrictos que los que tenía que enfrentar hasta 1973. Las disposiciones legales vigentes, si bien aseguran la libertad sindical, permiten la existencia de prácticas arbitrarias en materia de despidos (favoreciendo al patrón y debilitando al trabajador), la limitación al derecho a huelga (impidiendo su ejercicio en algunos sectores como la Gran Minería del Cobre o imponiendo restricciones a su duración), la limitación al derecho de conocer el funcionamiento económico de la empresa (y sobre todo las posibilidades con que ésta cuenta para retribuir a los trabajadores)⁵.

Frente a esos desafíos y gracias a la constitución de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en agosto de 1989, se plantea hoy desarrollar respuestas. Sin embargo, la factibilidad de en-

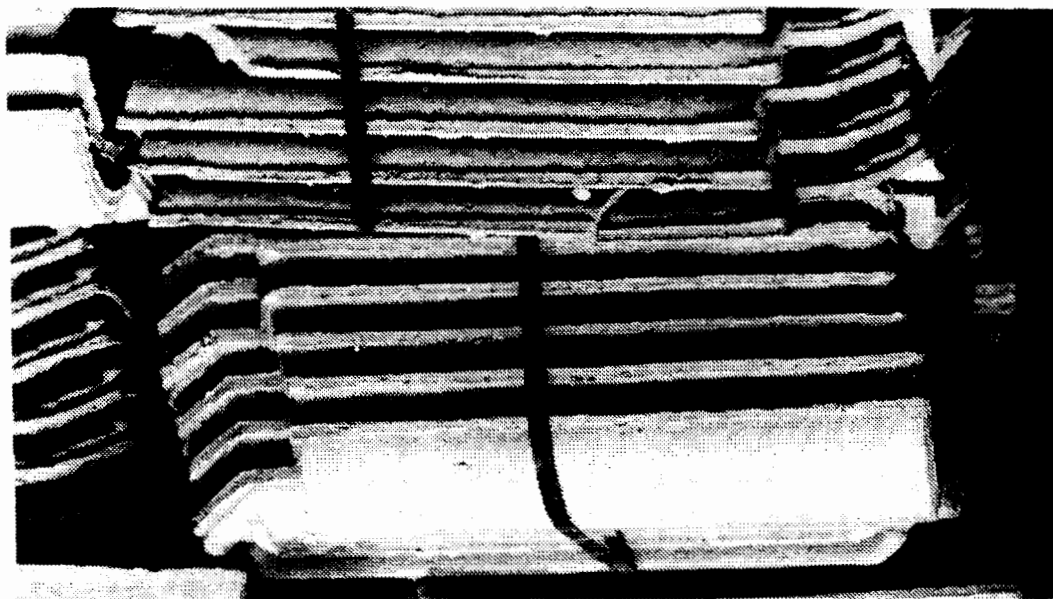
contrarlas es difícil, dada la actitud empresarial. La CUT deberá optar entre una posición sindical, de defensa de sus afiliados del resto de los trabajadores no organizados del país y una posición política, definida por el apoyo que quiere dar a la consolidación del régimen democrático, que se inició en marzo de 1990. Esta opción no se expresa aún en forma clara ya que la lucha antidictatorial hizo que toda la sociedad se solidarizara antes de plantearse nuevamente cuestiones de fondo sobre su futuro. Pero las tensiones que se manifestaron poco tiempo después de la toma de posesión de Aylwin en marzo de 1990 y que confrontaron al gobierno con la CUT respecto de la promulgación de reformas al Código del Trabajo no hacen sino esbozar lo que pudiera ocurrir en el futuro. La CUT y los partidos de la coalición gobernante no comparten necesariamente el mismo punto de vista ya que las posiciones de los ministros del área económica insisten más sobre los equilibrios macroeconómicos, la prioridad al gasto social en favor de los sectores marginados y desvirtúan la prioridad de mejorar los salarios y las condiciones de vida de aquellos trabajadores que, si bien gozan de empleo estable no por ello han recuperado todo lo que perdieron durante los años de la dictadura.

Es prematuro definir la situación del sindicalismo chileno en el mediano plazo. Faltan por jugarse partidas esenciales. No obstante, la dinámica de clase que poseía, encontrará serias dificultades para desenvolverse si el gobierno y su proyecto político busca apoyarse en sectores sociales no-organizados o desprovistos de una ubicación de clase precisa.

c. El caso de Perú

Dentro de la tradición del sindicalismo clasista, cabe mencionar también al sindicalismo peruano donde, en años recientes y como resultado de la crisis política y económica, se produce un debilitamiento espectacular de los partidos de izquierda y de las centrales sindicales (Balbi, 1989). Los dirigentes políticos y sindicales son literalmente repudiados por los trabajadores que no se reconocen más en sus discursos, incapaces de mostrar salidas a la crisis. Se trata de un discurso que no toma en cuenta los problemas concretos de la población trabajadora. Por ejemplo, en el momento de la decisión de la nacionalización bancaria (septiembre de 1987), los trabajadores de los bancos tomaron posición en contra de la medida mientras los sindicatos la apoyaban. Los aparatos sindicales no representaban los intereses ni las opiniones de los trabajadores. Estaban inscritos en una lógica ideológica que los llevó a distanciarse de sus bases y a perder su apoyo, lo

Los dirigentes políticos y sindicales son literalmente repudiados por los trabajadores que no se reconocen más en sus discursos, incapaces de mostrar salidas a la crisis.



cual se ha confirmado en el período 1988-1990. En efecto, el rechazo de la población al ejercicio de prácticas sindicales ideologizadas explica que las huelgas nacionales convocadas en contra de la inflación hayan sido un fracaso. Más recientemente, después del triunfo de Fujimori en las elecciones presidenciales de mayo de 1990 (Degregori, 1990) se observa la incapacidad de los sindicatos para encuadrar la exasperación de los trabajadores. La indiferencia de Fujimori frente a los sindicatos no hace sino agravar su incapacidad para formular un proyecto de respuesta a las medidas del gobierno. Todo ello refleja fenómenos que se habían insinuado a comienzos de los años noventa con el desarrollo de una conciencia obrera "basista" que se reflejaba en un abstencionismo político de los trabajadores y en una focalización exclusiva sobre cuestiones reivindicativas.

Balbi (1989) muestra bien cómo la crisis del sindicalismo "aprista", durante el gobierno militar de Velasco Alvarado (1968-1975) dio lugar, poco a poco, a la aparición de este "clasismo" que, paradójicamente, no desemboca en un sindicalismo de clase sino más bien en un obrerismo radical, centrado en luchas locales, al nivel de la empresa. Es sólo entre los mineros que sigue vigente un clasismo clásico. Sin embargo, en las minas también, desde comienzos de la década de los ochenta, en la imposibilidad de obligar a los patrones a derogar las medidas de persecución de los dirigentes, la crisis encuentra su salida lógica en el debilitamiento de la acción sindical y en el cambio de la estrategia hacia acciones caracterizadas por un economicismo de lo más primario. Es entonces la ruptura entre las cúpulas dirigentes y las bases obreras, centradas en la empresa, que explica el cambio de estrategia y la pérdida de capacidad de convocatoria de la izquierda.

Los trabajadores peruanos abandonaron a sus dirigentes y las centrales sindicales, al no poder formular una respuesta eficaz a la implementación de medidas recesivas, no pudieron recuperar el terreno perdido en los últimos quince años. Se transforman entonces en símbolos de un pasado que no volverá. La orientación del voto obrero en las elecciones de mayo de 1990 es síntoma de una desafección completa que se manifiesta en la disminución dramática del apoyo recibido por los partidos de *Izquierda Unida*, equivalente al 5 por ciento del voto total.

Conclusión

Esta reflexión se realiza en el contexto de la transición entre el Estado populista y el nuevo Estado que surgirá del nuevo modelo de desarrollo en el que se adentra América Latina. Hemos señalado los problemas que enfrenta el sindicalismo como resultado de la puesta en marcha de dicho modelo, enfatizando a la vez las diferencias que asumen en función de los dos tipos de relación histórica que ha articulado con el Estado (Zapata, 1990). El sindicalismo deberá enfrentar el desafío de implementar *nuevas estrategias de afiliación* (buscando organizar a los trabajadores que surgen junto con el nuevo modelo económico), y *nuevas estrategias reivindicativas* (las que deberán situarse más en el plano de la empresa que al nivel del sistema político).

Las dos estrategias tienen que ver con la renovación de las bases sociales del sindicalismo y con la definición de metas y objetivos diferentes a los que dieron sentido a la acción sindical en el pasado. Será en base a esa renovación y a esa definición que surgirá el nuevo sindicalismo latinoamericano.

NOTAS

¹ Al distinguir entre *sindicalismo populista* y *sindicalismo de clase* estamos refiriéndonos a la forma de articulación entre el Estado y el sindicalismo. En el primero, dicha articulación es estrecha y explica tanto las estrategias reivindicativas como las formas de lucha. En el segundo, al contrario, existe un cuestionamiento permanente de cualquier forma de subordinación del sindicalismo al Estado. Véase F. Zapata "Las organizaciones sindicales en América Latina", en R. Katzman y J.L. Reyna, *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, El Colegio de México, 1979. Es indudable que esta distinción no permite clasificar a todos los casos nacionales, y, en particular al de Colombia o Venezuela en donde la articulación pasa por los partidos políticos que sustituyen al Estado como polos de articulación. Tómese esta distinción en términos estrictamente analíticos sin pretensión alguna de exhaustividad.

² Santhiago Dantas, ministro de relaciones exteriores de Brasil durante el gobierno de Joao Goulart, estableció una distinción irónica entre la política "ideológica y la política "fisiológica" que se identifica con "formas populistas en las cuales el Estado tiende a mostrarse exageradamente sensible a la influencia de una multiplicidad de intereses que se afirman de manera inmediata, estrecha y fisiológica.

³ Entre enero de 1989 y diciembre de 1990, el gobierno mexicano intervino en la vida interna de varios sindicatos. Sobresale en este sentido el arresto del que era el secretario general vitalicio del Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (SNTPRM) y su reemplazo por un dirigente adicto al nuevo presidente así como la destitución del que era el secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Además, deben mencionarse los casos del sindicato de la planta de Cuautitlán de la empresa Ford, del sindicato de la empresa cervecera Modelo, en los que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social intervino para promover los intereses de la burocracia sindical oficial y a la vez impulsar las metas del gobierno en la rearticulación entre el Estado y el sindicalismo.

⁴ Este fue el drama del Congreso de Oruro, celebrado en septiembre de 1989 en el que frente a la afirmación del movimiento campesino, la COB cerró sus puertas para que ese sector pudiera acceder a posiciones de dirección.

⁵ En los meses de abril-mayo de 1991, el gobierno de Aylwin consiguió reformar al Plan Laboral en un sentido favorable para los trabajadores, en particular en lo que se refiere al derecho de huelga, y a los niveles de los salarios mínimos. En su discurso del 1 de mayo anunció la elaboración de un nuevo código del trabajo para fines de dicho año (véase, *El Mercurio*, edición internacional, semana del 2 al 8 de mayo de 1991).

BIBLIOGRAFIA

Balbi, Carmen Rosa, *Identidad clasista en el sindicalismo. Su impacto en las fábricas*. Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo (DESCO), Lima, 1989.

—, *Las relaciones Estado-sindicalismo en el Perú: 1985-1987*, Fundación Friedrich Ebert, Col. Diagnóstico y Debate, núm. 34, noviembre 1988.

—, "Sindicatos y partidos: los dilemas de la democracia", *Nueva Sociedad*, núm. 110, noviembre-diciembre 1990.

Bunel, Jean, *Pactes et agressions: syndicalisme et relations professionnelles en Argentine*, Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), Paris, 1991.

Cardoso, F.H. y Faletto E., *Dependencia y desarrollo en América Latina*, Siglo XXI Editores, México, 1969.

Degregori, Carlos Iván, "Perú: 1978-1990: un pueblo en busca de una representación política", mecanoscrito, 1990.

Guimaraes, Antonio Sergio y Castro, Nadya Araujo, "Espacios regionales de la construcción de identidad: la clase trabajadora en Brasil de 1977", *Estudios Sociológicos*, vol. VII, núm. 21, septiembre-diciembre, 1989.

Keck, Margaret, "El nuevo sindicalismo en Brasil", *Estudios Sociológicos*, vol. V, núm. 13, enero-abril de 1987.

Lazarte, Jorge, *Movimiento obrero y procesos políticos en Bolivia. Historia de la Central Obrera Boliviana (COB), 1952-1987*, Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS), La Paz, 1988.

—, "Cambios políticos, sociales y sindicales en Bolivia", mecanoscrito, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), La Paz, 1990.

Martins Rodríguez, Leoncio, *Cut: os militantes e a ideologia*, Sao Paulo, Paz e Terra, 1990.

Marshall, Adriana (comp.), *El empleo público frente a la crisis. Estudios sobre América Latina*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 1990.

Montiel, Yolanda, *Proceso de trabajo, acción sindical y nuevas tecnologías en Volkswagen de México*, Ediciones de la Casa Chata, 1991.

Novelo, Victoria, *La difícil democracia de los petroleros: historia de un proyecto sindical*, Ediciones de la Casa Chata y Ediciones El Caballito, 1991.

Quintero, Cirila, "Sindicalismo subordinado e industria maquiladora en Tijuana", *Estudios Sociológicos*, vol. VII, núm. 21, septiembre-diciembre 1989.

Ruiz-Tagle, Jaime, "Trade unionism and the State under the Chilean military regime", en E. Epstein, (comp.), *Labor autonomy and the State in Latin America*, Unwin-Hyman, Winchester, Mass., 1989.

Tironi, Eugenio y Martínez, Javier, "Cambios en la estratificación social entre 1970 y 1980 en Chile", en F. Zapata (comp.), *Clases sociales y acción obrera en Chile*, El Colegio de México, 1986.

Touraine, Alain et. al., *Le mouvement ouvrier*, Fyard, Paris, 1984.

Valenzuela, Samuel, "El movimiento obrero bajo el régimen militar", en F. Zapata (comp.), *Clases sociales y acción obrera en Chile*, El Colegio de México, 1986.

Zapata, Francisco "El empleo en el estado en México", en A. Marshall (comp.), *El empleo público frente a la crisis. Estudios sobre América Latina*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 1990.

—, *El conflicto sindical en América Latina*, El Colegio de México, 1986.

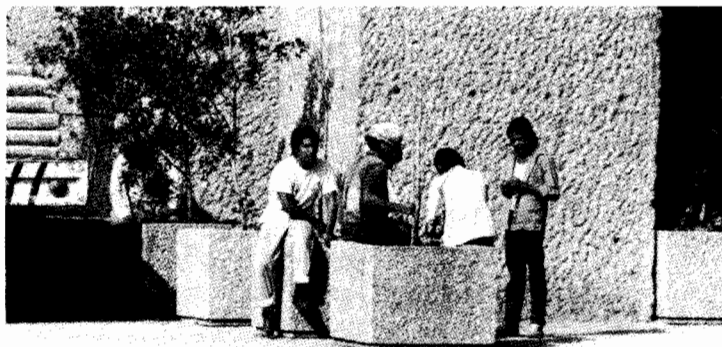
—, "El sindicalismo en América Latina: crisis y futuro", *Trabajo*, (México, Universidad Autónoma Metropolitana) núm. 3-4, verano-otoño 1990.



Brasil: Diez Años de Transición Sindical

María Silvia Portella de Castro

Traducción. Javier Melgoza



La gestación de la ruptura

El Estado corporativo brasileño de los años treinta se desarrolló sobre la base doctrinaria que sostenía que el "bien general debe prevalecer sobre los intereses particulares"; en ese marco le correspondió desempeñar el papel de árbitro colocado por encima de una estructura jerárquica de asociaciones de empleados y empleadores configurada de acuerdo a las características de las principales actividades económicas. En virtud de ello, las relaciones entre las organizaciones sindicales y patronales, por efecto de la labor estatal de arbitraje o conciliación, tendieron a transmutar el conflicto social en cooperación y solidaridad. De ahí derivaron los dos pilares de la legislación sindical: la organización corporativa y la negociación del conflicto.

La autora es asesora de la CUT en Política Sindical.

"La administración supera la política, lo que implica que los conflictos deben resolverse a través del arbitrio legal antes que por medio de la confrontación de los poderes económicos o políticos".¹

Las garantías legales que apuntalaban las finanzas y el monopolio de la representación colectiva, aunadas a la intervención de la magistratura dirigida a canalizar la solución de los conflictos sociales, favorecieron la transformación de las organizaciones sindicales en -principalmente- máquinas burocráticas administradoras de recursos y proveedores de asistencia jurídica.

La inexistencia de mecanismos de representación sindical dentro de los centros de trabajo trasladó inevitablemente las luchas reivindicativas y políticas del movimiento obrero al interior de la propia estructura sindical, generando así períodos de intensa conflictividad frente a la legislación vigente, cuya resolución fue siempre autoritaria, ya fuese mediante la aplicación de la legisla-

ción existente o a través de la represión directa cuando aquella no era suficiente, como ocurrió en el período de los regímenes autoritarios.

Esa legislación sobrevivió y se adaptó a las peculiaridades de los años de democracia populista-nacionalista, regímenes desarrollistas y dictadura militar. De esa manera se configuró una vasta y fragmentada estructura sindical que no significó, por el momento, el fortalecimiento de la representación sindical, ni logró conservar las conquistas sindicales. Esa estructura sindical trabajó durante años en un esquema de resistencia encaminada a recuperar el poder adquisitivo de los salarios y preservar las normas jurídicas precedentes.

La década de los setenta fue el escenario de un proceso de acelerado crecimiento industrial. La política de estímulos al capital extranjero, centralización de la economía y apertura al mercado exterior, garantizó altas tasas de crecimiento económico, en espe-

cial para los sectores dinámicos de la industria. En forma paralela a las transformaciones en el campo económico, se registró un importante cambio en la composición y monto del segmento de los trabajadores asalariados. Entre 1950 y 1980 la población empleada en el sector manufacturero pasó de representar el 9.3 por ciento de la PEA al 15.6 por ciento de la misma. Tan sólo en la década de los setenta se incorporaron al mercado de trabajo de la industria de transformación más de 3.6 millones de trabajadores.

Los sectores que mostraron mayor pujanza fueron los de bienes durables -con un crecimiento del 15.2 por ciento anual-, bienes intermedios -10.5 por ciento- y bienes de capital -12.8 por ciento. Ese proceso fortaleció particularmente al sector metalmeccánico, que durante ese decenio aumentó su empleo de 670 mil a 740 mil trabajadores, casi la mitad de ellos concentrados en grandes empresas.

Ese contexto de pleno empleo generado por el crecimiento industrial se caracterizó por la escasez de mano de obra calificada, lo que confirió un mayor poder de negociación a los trabajadores más especializados. Empero, esas condiciones favorables desde el punto de vista industrial, fueron neutralizadas por la política autoritaria que obstaculizó prácticamente la acción sindical durante casi todo el período del régimen militar.

Justamente en 1973, año de auge del régimen militar, se registraron movilizaciones obreras en grandes empresas, principalmente en el polo industrial del ABC², donde se dieron cita huelgas de brazos caídos o tortuguismo (*greves tartaruga*), por un lado, y algunas modalidades de negociación directa entre las empresas y sus trabajadores, por otro.

La mención de esos hechos resulta relevante no tanto por su significado, considerando el momento político en que ocurren -el

auge del régimen autoritario-, sino porque estarán en la base de la ruptura que se desencadenará a partir de 1978.

La ausencia de un movimiento sindical activo, en un contexto favorable para las demandas de los trabajadores, terminó por generar dentro de las grandes empresas una movilización contraria a la cultura sindical brasileña que se desarrollaba fuera de ese ámbito por efecto de la legislación vigente. En efecto, la inexistencia de organización sindical en los centros de trabajo dejó una fuerte huella en las pautas sindicales que se encontraban demasiado presas de los asuntos salariales y restringidas en su acción por el sistema de negociación centralizado y con fuerte dosis de injerencia estatal.

Las características de un sistema de relaciones laborales centrado en la negociación del conflicto confirieron un perfil burocrático al movimiento sindical brasileño, cuya dirigencia muchas veces se confundía con los funcionarios estatales y se mostraba incapaz de cuestionar la estructura que le dio origen y la sustentaba.

Al finalizar la década de los setenta inició una declinación económica y social que se intensificó en los años ochenta; paralelamente se registró en el país un incremento en la resistencia democrática. Esa confluencia en un escenario industrial como el descrito propició el resurgimiento de las luchas sindicales. Las huelgas de 1978 liberaron un cúmulo de energía reprimida e intensificaron las reivindicaciones de los trabajadores que habían sido testigos del crecimiento económico del país en su conjunto mientras empeoraban sus condiciones de vida.

El desarrollo de ese proceso apuntó la necesidad de superar, entre otras cosas, el modelo sindical corporativo y autoritario que evidenció su incapacidad para dar respuesta a las exigencias organizativas que se planteaban para el nuevo movimiento sindical.

Ruptura mediante el movimiento

Analizando el universo sindical como un todo, tenemos que actualmente se encuentran registrados 6 mil 704 sindicatos (1 mil 056 más después de la Constitución de 1988), de los cuales el 58.7 por ciento corresponde a los trabajadores urbanos (industria, servicios, transportes, profesiones liberales) y el 41.3 por ciento restante a los trabajadores rurales.³ En las regiones del sur, sudeste y nordeste se concentra el 88.5 por ciento de los sindicatos; en el nordeste el peso mayor corresponde a los sindicatos rurales, los cuales representan el 40 por ciento con respecto al total nacional.

Por lo que toca al sector industrial, más de la mitad de sus organizaciones sindicales se concentra en el sudeste, y en el eje sur-sudeste se encuentra casi el 80 por ciento de los sindicatos de este segmento. Los sindicatos bancarios presentan una situación semejante: el 74 por ciento se concentra en el sur-sudeste.

Considerando los mil 056 sindicatos registrados después de la nueva Constitución, tenemos que casi la totalidad de ellos (mil 021) es de trabajadores urbanos. Aunque una quinta parte de ese total corresponde a sindicatos de funcionarios públicos, fue en los sectores de industria y servicios (sin considerar los trabajadores bancarios, de transportes y de comercio) donde surgieron primordialmente las nuevas organizaciones, al representar un 39 por ciento. Por último, en los sindicatos rurales y en los que engloban a los profesionistas liberales no se registró crecimiento significativo (cerca del 1 por ciento).

Tomando como base la distribución del PIB y de la población ocupada en las regiones, así como su participación en los diferentes sectores productivos, es posible establecer un universo de 788 organizaciones sindicales que representan a los trabajadores de

ocho sectores de la industria y los servicios y que producen el 64.8 por ciento del PIB.⁴ El dato anterior, aunado a la distribución geográfica de las organizaciones sindicales, indica la dosis de irrealidad que campea en la estructura sindical que se fue configurando a lo largo de 50 años de existencia, y apunta la necesidad de romper con el monopolio de la representación.

El modelo de la organización sindical brasileña fue diseñado "para las condiciones más uniformes de pequeñas y medianas empresas, predominantes antes de 1950, cuando los sectores de bienes de capital y bienes de consumo recién iniciaban su expansión".⁵

El crecimiento y la expansión de las demandas de los asalariados chocaron directamente con el anacronismo de la *Consolidação da Leis do Trabalho* (CLT), lo que condujo a diversos contingentes obreros a buscar la negociación directa con la empresa, sin la intermediación obligatoria del Estado, allí donde era mayor su poder de presión y su margen para la negociación.

Esos cambios pueden evaluarse por el incremento en el número de huelgas, principalmente en los años 1978-79, y por la propia intensificación de la negociación colectiva. En 1970 se registraron apenas 19.4 por ciento de acuerdos colectivos pactados por las propias empresas o sin el aval de la oficina estatal en materia laboral (*Justiça do Trabalho*), contra un 80.7 por ciento de litigios (*dissídios*). En 1982 el cuadro era ya el inverso: tan sólo en São Paulo los acuerdos llegaron a 162 frente a 86 litigios.⁶

El desfase entre el sistema centralizado y estatalizado de relaciones laborales y el nuevo perfil productivo de la principal región económica del país (el sudeste), puede señalarse como el fundamento social de la ruptura que se produjo en la organización sindical y que condujo a una serie de

demandas de carácter político.

La acelerada politización de ese proceso puede explicarse por las peculiaridades brasileñas: una sociedad civil débil, un Estado estructural vigoroso, un perfil social heterogéneo y excluyente y una tradición de participación política bastante elitista.

En esta situación, las transformaciones que comenzaban a vislumbrarse en el movimiento sindical no fueron exclusivas de las organizaciones laborales; antes bien, se desarrollaron de manera concomitante a otros procesos sociales y políticos entre los que destacan la multiplicación de organismos comunitarios y populares; la "sindicalización" de los profesionistas liberales, sectores medios, pequeños agricultores y asalariados rurales; el surgimiento de movimientos de mujeres y la propia formación de un partido de corte clasista: el Partido de los Trabajadores (PT).

Tal fue el origen de la Central Unica de Trabajadores (CUT), instrumento de esa transformación y, al mismo tiempo, expresión de un modelo organizativo todavía difuso.

Dado su carácter de organizaciones de masas, los sindicatos pasaron a ser la principal expresión de un movimiento social generalizado de reivindicaciones económicas, sociales y políticas. Coincidiendo con las formulaciones del profesor Iram Jacomi Rodrigues, pensamos que el nuevo sindicalismo que surgió de ese proceso expresó la reivindicación de la propia ciudadanía, la conquista de derechos no sólo sociales sino también políticos.

Diversos agrupamientos partidarios de izquierda se sumaron al proceso de ruptura ya iniciado y presentaron formulaciones políticas sobre la construcción de un sindicalismo independiente, autónomo y democrático; la creación de una central sindical, y la defensa del socialismo como sociedad ideal. Empero, las propuestas de cambio se originaron

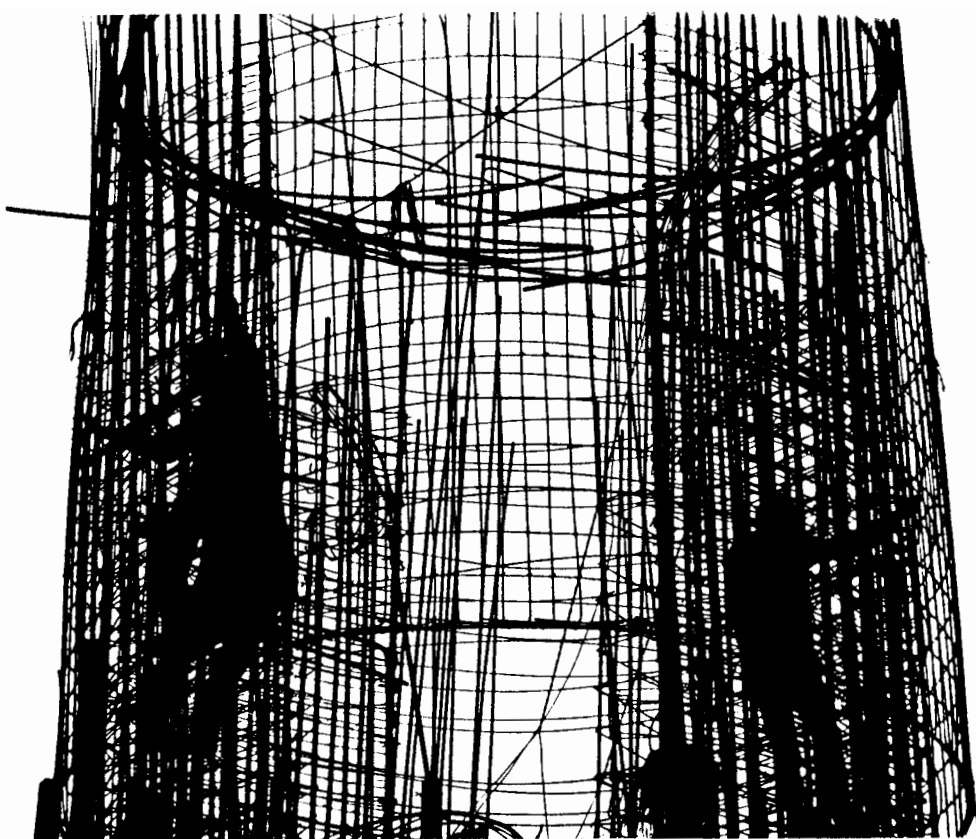
realmente desde el interior del propio movimiento de masas asalariadas, de manera diferente a lo previsto en los modelos clásicos de la izquierda, aunque tales formulaciones lograron identificarse con el movimiento en marcha.

Las principales bases sindicales en la construcción de la CUT fueron:

- un nuevo contingente industrial, compuesto principalmente por trabajadores metalúrgicos, químicos y petroquímicos;
- un sector financiero que, en las décadas de los sesenta y setenta, experimentó una importante expansión y amplió el campo de sus actividades gracias a la reforma bancaria de 1964;
- un sector estatal, con fuerte tradición de lucha, ampliado y modernizado por las inversiones en las áreas de comunicación y energía durante el período de la dictadura militar;
- los trabajadores rurales, que combinaron un nuevo contingente asalariado y grupos de pequeños productores en lucha contra su expulsión de las tierras que ocupaban desde años atrás;
- los servidores públicos, en lucha de resistencia frente a su constante descalificación profesional y empobrecimiento;
- las organizaciones de "profesionistas liberales", escasamente diferenciados de los demás trabajadores asalariados, y que habían desempeñado un papel relevante en las luchas de la resistencia democrática.

En síntesis, la CUT, entendida en un sentido que desborda la antigua noción de central obrera, pasó a organizar a todo un amplio segmento de los asalariados, en el cual actuaron como conductores los sindicatos representantes de los trabajadores de los sectores más dinámicos, articulados con otros sectores con menor poder de presión, rompiendo así con el histórico corporativismo sindical que, pese a todo, no se logró superar.

...las transformaciones que comenzaban a vislumbrarse en el movimiento sindical no fueron exclusivas de las organizaciones laborales.



La CUT, asentada en los segmentos con gran capacidad de presión, en contingentes con peso político y social como los trabajadores rurales y los funcionarios públicos, que posibilitaron un enlace más efectivo con los movimientos sociales y populares, y con una fuerte participación de los profesionistas universitarios, que contribuyeron a su fortalecimiento y a la articulación de la sociedad civil, fue delineando su perfil, fortaleciéndose de manera creciente en los sectores más dinámicos, modernos y que con mayor concentración de mano de obra.

Del movimiento a la institución

La nueva Constitución liberó la estructura sindical. Desde el punto de vista jurídico y formal, la Constitución adquirió mayor fuerza y carácter democrático -disminuyó la intervención del Estado-, pero desde el punto de vista de la representatividad real, asunto fundamental para la construcción del poder político sindical, se mantuvieron algunas trabas y obstáculos, personificados en la negación de la autonomía sindical y la per-

manencia del monopolio en la representación.

La permanencia en principio del impuesto sindical (cuestión prevista en el texto constitucional) es una herencia corporativa que se reflejó en la composición de los nuevos sindicatos creados después de la Constitución de 1988 -superposición de criterios territoriales y tipos de sindicatos según sean de oficio, profesiones, grupos de antiguas categorías profesionales, incluso, por puesto o función-. En el caso de los funcionarios públicos, sin influencia en la estructura de la CUT, se verifica también esta situación al sobreponerse sindicatos por régimen de contratación, unidad de trabajo, sector de actividades y puesto, a los que se aplican también criterios territoriales.

Por la consistencia de la cultura sindical, y principalmente por el peso de la legislación laboral, el agrupamiento sindical que creó la CUT tuvo que optar por una estrategia encaminada a transformar la estructura sindical, combinada con una fuerte dosis de movilización política. Fueron rechazados así los antiguos modelos de la izquierda brasileña manejados al respec-

to: ni la ocupación de la estructura sindical desde dentro, utilizando al partido como brazo de movilización, como lo había hecho el Partido Comunista Brasileño en las décadas de 1940 y 1950, ni la creación de "sindicatos paralelos" que la izquierda revolucionaria había propuesto en el período de 1968 a 1973. La conjunción de los factores mencionados se tradujeron en una estrategia con características políticas, pero con un fuerte componente programático.

Esa estrategia obligó a desarrollar una actuación "fuera" y "dentro" de la vieja estructura: la construcción de estructuras horizontales (lo nuevo, lo externo) y el realineamiento de la estructura vertical (la incorporación del viejo sindicato). El dinamismo y el ritmo de ese proceso fue variando conforme la naturaleza de las categorías profesionales agrupadas y las peculiaridades de las regiones geográficas. La CUT, al reproducir la heterogeneidad de la economía brasileña, se fue constituyendo como un movimiento desigual y combinado.

Esa estrategia permitió que la CUT lograra rápidamente dos



objetivos: una presencia a nivel nacional y la articulación de las organizaciones sindicales de los sectores productivos más modernos y dinámicos. Se adquirió así, y con prontitud, el perfil de una representación sindical.

Ese proceso de fortalecimiento como institución amplió el espacio para la participación de los trabajadores, pero ello implicó, a la vez, la pérdida de las características de la CUT en cuanto "movimiento".

Al configurarse cada vez más como una representación sindical, y al enfrentarse al desgaste de los salarios y de las condiciones a que estaban sometidos los trabajadores, la CUT se vio obligada a obtener resultados.

Esa situación puede compararse con la creación de los modelos sindicales europeos al comienzo de este siglo, cuando la lucha de los trabajadores transitó de la fase del mutualismo a la de la organización. Ese cambio lo describe y analiza con tino el profesor Pino Ferraris:

"El binomio mutualidad/resistencia fue sustituido al iniciar este siglo por el binomio sindicato económico/sindicato político. Ese cambio sustituyó el "asociacionismo" por la "organización" y la "resistencia" por el "sindicato". Es un momento en que toda tensión entre la sociedad civil y el Estado (y no sólo la tensión entre capital y trabajo) está destinada a reproducirse al interior de los movimientos obreros como tensión entre autonomía e integración, entre sindicato-movimiento y sindicato-institución... Las preocupaciones se concentran ahora preferentemente en la maquinaria organizativa dirigida

a lograr decisiones públicas favorables para los diferentes grupos sociales. La relevancia que adquiere el aparato burocrático conduce al cambio de una división del trabajo asociativa, por así decir 'jurídica' (estatutaria), hacia una división 'técnica' del trabajo en la que la identificación entre papel funcional y de poder crea una durable e insalvable separación entre la 'ideación' y la 'ejecución', entre oligarquía de mando y masa disciplinada".⁷

El proceso que condujo al modelo sindical industrial y vertical en Europa, da pie a la reflexión sobre la trayectoria sindical brasileña. La transformación del "sindicalismo revolucionario" de los años 30 en "sindicato institución" fue promovida por el Estado brasileño, en forma análoga a la promoción estatal del desarrollo industrial del país; el cambio sindical no fue, por tanto, el resultado de la "tensión entre la sociedad civil y Estado, entre capital y trabajo, entre autonomía e integración". La "verticalización" del sindicato brasileño fue realmente promovida por el propio Estado.

Por otro lado, las manifestaciones del desajuste entre ese modelo corporativo/oficialista y el crecimiento de las demandas sindicales, resultaron del desarrollo industrial, lo que generó en ese momento una dinámica semejante a la descrita anteriormente.

Este es el nuevo momento que el sindicalismo brasileño atraviesa. La CUT, como su expresión, vive el dilema de transformarse de "movimiento" en "institución" (una reinstitucionalización), del "asociacionismo" hacia el "sindi-

cato", de la "resistencia" hacia la "ofensiva". Surgen incluso, propuestas en el campo de la política económica e industrial. La CUT vive a la vez el dilema europeo de principios del siglo y el cambio de los años 60, en el cual los sindicatos comenzaron a participar en el debate sobre el propio modelo económico de las sociedades que alcanzaron alto grado de desarrollo capitalista y de bienestar social. Sin embargo, en Brasil el dilema se ubica en una sociedad caracterizada por fuertes contradicciones, que presenta grandes bolsones de pobreza, y que tiene como herencia un sindicalismo burocratizado y alejado del mundo de la producción.

La nueva organización sindical refleja por sí misma el carácter del enfrentamiento, del conflicto social, explicitando de esa manera el anacronismo de un sistema de relaciones laborales asentada precisamente en la negación del conflicto.

No es posible hablar de una nueva estructura sindical sin considerar las transformaciones reales y profundas que requiere el sistema de negociaciones colectivas. No se puede hablar de sindicatos independientes y autónomos sin eliminar la intervención de la oficina de *Justiça do Trabalho* en el sistema contractual. No se puede hablar de sociedad democrática si la "administración continúa sobreponiéndose a la política", y si se mantiene la negación del conflicto como base de las relaciones entre las fuerzas sociales.

Siguiendo la conceptualización de Gian Primo Cella y Tziano Treu,⁸ el modelo de relaciones laborales brasileño se caracteriza

como "estatalista" en tanto presenta una acentuada dependencia o escasa autonomía en sus relaciones con respecto al Estado; en tanto las relaciones industriales o laborales forman parte de un sistema político y de una ideología corporativa o socialista de carácter monista que postula la presencia de un poder único, identificado con el E, capaz de actuar como regulador supremo de las organizaciones sindicales.

Un sistema de relaciones industriales o laborales engloba tanto las reivindicaciones y demandas de las relaciones de trabajo como las normas y reglas, más o menos formalizadas, que regulan esas relaciones, tal como ocurre, por ejemplo, con el contrato colectivo de trabajo.

Desde el punto de vista de las relaciones laborales, la contratación colectiva adquiere un papel fundamental en las sociedades industrializadas, en tanto constituye el método más eficaz no sólo para regular dichas relaciones sino también para mantener los conflictos dentro de límites socialmente aceptables. La eficacia de un sistema de relaciones industriales se evalúa a partir de su capacidad para reducir y atenuar los conflictos y tensiones dentro de un espacio de tiempo más o menos largo.

La contratación colectiva es al mismo tiempo un instrumento de integración de los sectores desorganizados o ubicados en pequeñas empresas, y contribuye por esa vía al atenuamiento de la marginación social y política de importantes segmentos de trabajadores, asunto fundamental en la constitución de una sociedad democrática.

El actual sistema brasileño de relaciones laborales no sirve a nadie: para los empresarios no representa una garantía de tregua o de control; para los trabajadores es extremadamente perjudicial -pues la individualización jurídica de los conflictos y su solución arbitraria mediante la oficina de

Justiça do Trabalho ha significado la expropiación de derechos-, no asegura el cumplimiento de la legislación laboral ni de las normas establecidas en los convenios colectivos.

La democratización de la sociedad presupone fundamentalmente la desprivatización y modernización del Estado, el fortalecimiento de la sociedad civil y el desarrollo de políticas públicas dirigidas a la distribución del ingreso y del bienestar social. Todo ello exige fundamentalmente un nuevo sistema de relaciones laborales adecuado a esas premisas.

Los componentes de ese nuevo sistema son demasiado conocidos: la autonomía sindical, aunada al fin del impuesto y del monopolio de la representación; la solución de los conflictos a través de la negociación directa entre las partes; el contrato colectivo de trabajo como instrumento jurídico de contratación; el derecho de representación sindical en los centros de trabajo.

Es preciso considerar tanto los aspectos vinculados al necesario reordenamiento jurídico para la transformación del sistema de relaciones laborales como la táctica política y organizativa que es menester desarrollar para transformar el sistema de contratación colectiva. Todos los sindicatos, conceptualmente hablando, son una corporación -por empresa, categoría ocupacional, rama o profesión-; la diferencia radica en que la organización, y principalmente la contratación, por rama de la producción disminuye el componente corporativo y permite la uniformidad en el principal espacio donde se desenvuelve el conflicto -el centro de trabajo-.

El ensanchamiento del espacio de organización y representación sindical en el centro de trabajo es la base de un sistema directo de negociaciones colectivas y la garantía del cumplimiento del instrumento contractual pactado (ya sea éste un acuerdo, convención o contrato colectivo).

El ensanchamiento del espacio de organización y representación sindical es la base de un sistema directo de negociaciones colectivas.

En la reflexión sobre la forma de organización adecuada para la diversidad y para la interconexión entre los diferentes sectores productivos existentes, resulta pertinente, por un lado, el contrato colectivo de trabajo por rama de la producción, en tanto aglutina todas las categorías y segmentos profesionales de un determinado sector y, por otro, un contrato nacional, a nivel global, que conjunte todas las ramas productivas.

El establecimiento de un sistema permanente y directo de negociaciones colectivas es una vía privilegiada para la explicitación y solución de los conflictos, lo que eliminaría la intervención de la oficina de *Justiça do Trabalho*.

Por otro lado, la posible negociación nacional que comprometería conjuntamente a gobierno, empresarios, sociedad civil y organizaciones sindicales, a pesar de su carácter político y social, convergería de igual manera en la dirección apuntada. A ello se podría aunar la acción del Poder Legislativo y la reforma constitucional de 1993.

Los desafíos futuros

El embrión de la ruptura del sindicato corporativo se fue gestando dentro del mundo del trabajo, pero ello no implicó que el nuevo sindicalismo lograra instalarse en su propio lugar de origen, es decir, la organización por centros de trabajo no se volvió una realidad y se mantiene incluso como una excepción en el panorama sindical.

Al no completar el proceso de ruptura, la CUT corre el riesgo de pasar de "movimiento" a una reinstitucionalización como organización sindical sin superar su verticalismo, sin reflejar los cambios que han procesado los trabajadores en los años 80.

En los países donde los sindicatos operan en los centros de trabajo y constituyen instituciones que disfrutaban de poder político real, ha sido difícil vencer la

flexibilización del trabajo, la pérdida del poder de negociación debido a la descalificación profesional. En aquellos países la organización sindical también ha sufrido la competencia directa del sistema participativo. Esos procesos tienden a debilitar los sistemas de contratación colectiva, afectando a los propios sindicatos.

Esas características no se encuentran en el conjunto del panorama brasileño, pero sí están presentes en algunos de los sectores más modernos de la industria, justamente donde el sindicalismo cutista es más fuerte. Ello implica el riesgo de que las propuestas de un sistema moderno y más democrático de contratación colectiva no se concreten si la CUT no enraza los sindicatos al interior de las empresas.

Al mismo tiempo, la inmensa

mayoría de los asalariados brasileños vive actualmente un retroceso en los niveles de sus condiciones de trabajo, salarios y condiciones sociales en general. Casi la mitad de la mano de obra ocupada no dispone de contrato individual de trabajo ni contrato colectivo; más del 60 por ciento no gana más de 100 dólares mensuales; apenas el 17 por ciento de los trabajadores está sindicalizado. Esa situación coloca a la CUT ante la exigencia de ampliar su plataforma sindical, incorporar reivindicaciones mínimas como la vigencia de los derechos laborales, la elevación del salario mínimo y, al mismo tiempo, ampliar la organización en un sentido horizontal.

Aunque cuenta con una estructura horizontal -que incluye las representaciones nacional y regionales-, la CUT corre el riesgo al

articular preferentemente las categorías más organizadas de priorizar su estructura vertical, sin llegar a organizar a la gran masa de trabajadores descalificados y con escaso poder de negociación sindical.

La pulverización de las organizaciones socio-políticas que presenciamos en el inicio de los años 80 fue superada al final de esa década por el crecimiento de la CUT y del PT, que pasaron a disputar el poder político en sus esferas de acción, mas esa pulverización tiende a repetirse en la medida en que tales organizaciones no logren reflejar la pluralidad de temas sociales vigentes.

El gran desafío en puerta es conquistar el derecho de representación y participación de los trabajadores en la gestión social y política del país -un sindicato participativo-, combinando, en consecuencia, la propuesta de modernización de las relaciones sindicales con las reivindicaciones mínimas y primarias de la gran masa de los asalariados.

NOTAS

¹ Paul Ericson Kenneth. *Sindicalismo no Processo Político no Brasil*. Editora Brasiliense, São Paulo, 1979.

² La autora se refiere a la zona industrial paulista que se encuentra acotada desde Osasco en el oeste hasta Santo André, São Bernardo do Campo y São Caetano en el sur y sureste (N. del T.).

³ *Pesquisa Sindical Nacional do IBGE*, 1989.

⁴ *Anuário Estatístico do IBGE*, 1987 Y 1988.

⁵ Maria H. Tavares Almeida, "Difícil Caminho: Sindicatos e Política de Construção da Democracia". *A Democracia no Brasil. Dilemas e Perspectivas*. Editora Vertice, São Paulo, 1988.

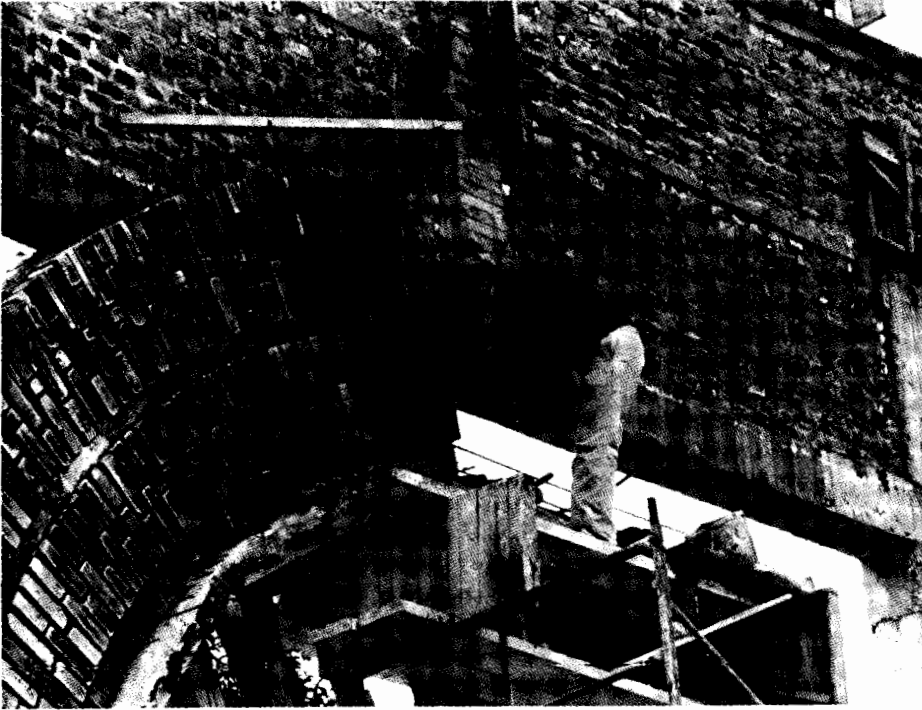
⁶ Ministério do Trabalho. *A Trajetória das negociações coletivas de Trabalho no início dos anos 80*. São Paulo, 1985.

⁷ Pino Ferraris, texto mimeografiado, sin título, preparado para el seminario en IFCH-Unicamp, agosto de 1990.

⁸ "Relazioni Industriali (voce per una enciclopedia)", en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*. Milán, 1988.



Consenso y coerción en la fábrica:



Solidarismo y Proceso de Trabajo en Costa Rica

María Eugenia Trejos

Introducción

En este trabajo se analizan dos procesos contradictorios que determinan la situación de los trabajadores de la industria en Costa Rica: el movi-

La autora es Profesora-investigadora de la Universidad Nacional en Heredia, Costa Rica e investigadora del Centro de Estudios para la Acción Social (CEPAS).

miento solidarista y la organización del trabajo en las maquiladoras de confección de prendas de vestir.

La razón por la que dichos procesos presentan una contradicción, es que el movimiento solidarista aparece como alternativa frente al consenso social de las décadas anteriores, y un instrumento para lograr la "paz social". Pero al mismo tiempo, la organización del trabajo en los

casos analizados, tiene más elementos de coerción que de consenso.

El movimiento solidarista ha tenido un gran crecimiento en la presente década, y ha llegado a extenderse, no sólo en Costa Rica sino en el resto de Centroamérica (excepto Nicaragua), República Dominicana, Colombia, Venezuela, y se han establecido contactos para desarrollarlo en Chile y Brasil. Esta expansión lo convierte en importante objeto de estudio para toda América Latina.

El análisis de la organización del trabajo está apenas iniciándose en Costa Rica. Los aspectos que se mencionan en este trabajo son parte de una investigación en curso, con resultados muy preliminares aún, que deberán ser profundizados en el futuro.

En la primera parte se analiza el significado y las características del movimiento solidarista costarricense, en qué medida se convierte en forma alternativa de consenso social, y cómo participa en la desarticulación del movimiento sindical. En la segunda parte se analizan algunos aspectos de organización del trabajo en las maquiladoras de textiles, como son la jornada de trabajo, la fijación de los salarios, las posibilidades de ascenso, y las relaciones entre trabajadores y supervisores.

1. El movimiento solidarista

1.1 Antecedentes

El movimiento solidarista nace en 1948, como respuesta al auge del movimiento popular costarricense de esa década. El eje de su planteamiento es la necesidad de mejorar el capitalismo para que éste sobreviva, es decir, es una iniciativa patronal, que pretende constituirse en una tercera alternativa frente a lo que ellos llaman el individualismo y el socialismo. Promueve la armonía obrero-patronal, y la coordinación de intereses entre ambos, de modo que los patronos cedan parte de sus ganancias a los obreros, y éstos se esfuercen por mejorar la producción. Así se develan los tres objetivos específicos del solidarismo: lograr la armonía y cooperación obrero-patronales, aumentar la producción y la productividad, y neutralizar el movimiento sindical autónomo.

A pesar de presentarse como movimiento patronal-obrero, y atacar los movimientos clasistas como los sindicatos y las cámaras patronales,¹ el movimiento solidarista se apoya en las cámaras empresariales para su creación y desarrollo, con lo cual muestra -desde el inicio- cuál es su verdadero carácter.

Este movimiento tuvo un corto período de auge en los años cincuenta, para pasar posterior-

mente a un largo estancamiento, en que las asociaciones funcionaron como simples cajas de ahorro y préstamo.

En la presente década el solidarismo ha vuelto a repuntar, hasta convertirse en un movimiento casi tan numeroso, pero en realidad más fuerte, que el movimiento sindical. Actualmente, en Costa Rica, un 15 por ciento de los trabajadores están sindicalizados, y un 12 por ciento están afiliados a asociaciones solidaristas.² La fortaleza del solidarismo radica, primero, en su crecimiento, pues la tasa de afiliación pasó de 4 por ciento de los trabajadores en 1981 a 12 por ciento en 1988, mientras los sindicatos mantienen el mismo 15 por ciento en todo el período. Segundo, en los recursos que maneja, pues -además del ahorro de los trabajadores- tiene acceso a fondos aportados por las empresas que obviamente no se dan a los sindicatos.

Este movimiento, que aparece como de los trabajadores, es de origen y control patronales, y su acción está dirigida a sustituir al consenso social de las décadas anteriores y a reemplazar la organización sindical autónoma de los trabajadores.

1.2 Movimiento solidarista y nuevo consenso social

Para comprender en qué medida el movimiento solidarista representa una nueva forma de consenso, que se obtiene de una relación directa entre trabajadores y empresarios sin mediación estatal, es necesario revisar rápidamente lo que es el consenso social predominante en Costa Rica en las décadas que van de 1950 a 1980, y cómo se rompen los términos de esta concertación con las transformaciones que actualmente sufre el aparato de Estado.

a. El consenso social entre 1950 y 1980

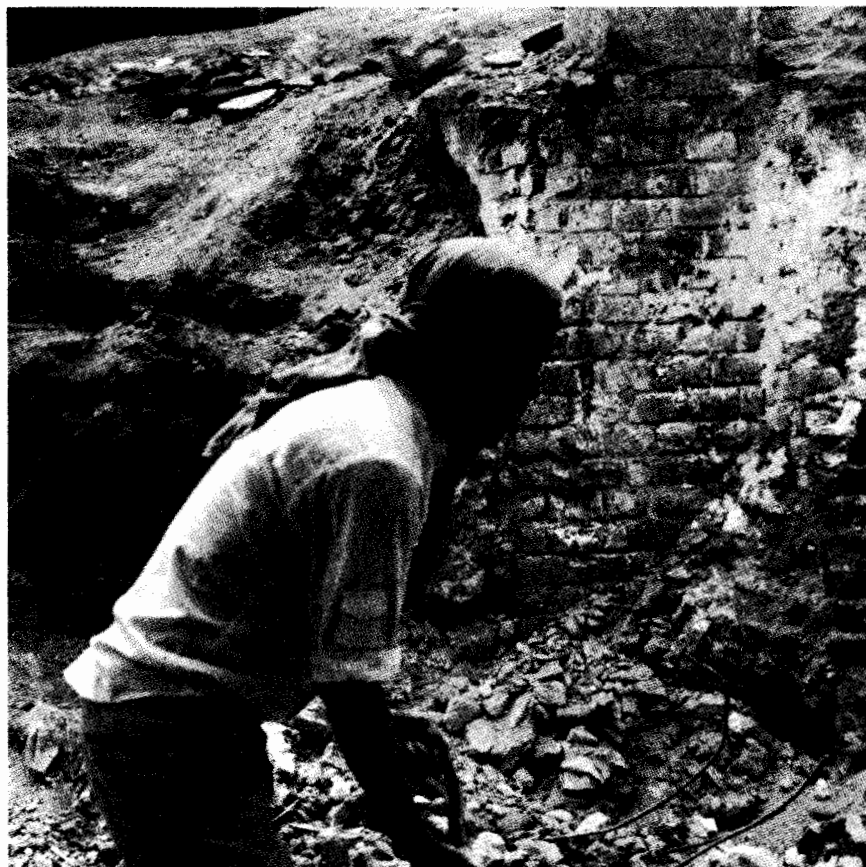
En la segunda mitad de este siglo, el aparato estatal costarricense incluye en su seno una serie de instituciones que juegan un papel central en la obtención del consenso social, debido a su carácter contradictorio, ya que satisfacen necesidades tanto de los empresarios como de los sectores populares. Estas instituciones favorecen el desarrollo empresarial, tanto por la elaboración y distribución de los servicios y productos necesarios para la producción (electricidad, desagües, capacitación, atención de la salud de los trabajadores, etc.) como por la compra que se hace de los productos de las empresas mismas (por ejemplo, los materiales requeridos para la construcción de viviendas por la institución encargada de la vivienda) y porque sus servicios constituyen un mercado por parte de los asalariados. Pero tam-

bién favorecen a los trabajadores al atender algunas de sus demandas: por ejemplo, vivienda por el Instituto Costarricense de Vivienda y Urbanismo y el Instituto Mixto de Ayuda Social; abastecimiento de productos de consumo básico por el Consejo Nacional de la Producción; capacitación por el Instituto Nacional de Aprendizaje, y obtención de fondos para consumo por parte del Sistema Bancario Nacional. Estas instituciones median las demandas y satisfacen algunas necesidades populares, y por lo tanto, crean consenso social, ya que los trabajadores ven en su funcionamiento la representación de sus intereses. Los empresarios apoyan estas instituciones que favorecen la producción, y los trabajadores se identifican con la opción de desarrollo de que forman parte, porque muchas de sus necesidades son satisfechas.

Sin embargo, estas instituciones neutralizan y desmovilizan a los sectores populares, al arrancarles su autonomía y su impulso organizativo. No sólo la atención de las necesidades aparece como un problema del aparato estatal, sino que los trabajadores no tienen participación alguna en la orientación y decisiones de estos entes. El consenso convierte a los sectores populares en "observadores" del proceso social.

En la década de los ochentas estas instituciones se someten a serias modificaciones que redefinen su papel, y sobre todo, rompen con los mecanismos que permitían el consenso mencionado.

Los cambios operados en estos entes son de dos tipos: centralización de decisiones y fondos en el gobierno central en coordinación con los organismos financieros internacionales, y cambio en los criterios de racionalidad, que las transforma de instituciones para el desarrollo en instituciones regidas por la racionalidad privada. La centralización operada ha conducido a un mayor control y limitaciones sobre presupuestos, inversiones, contratación de personal y obtención de recursos, a la vez que exige transferencias de recursos de algunos de ellos al gobierno y a los bancos centrales. De esta manera, la atención de las demandas populares se ve afectada, ya que se obstaculiza el desarrollo de algunos proyectos, la contratación de personal calificado y bien remunerado y la aplicación de subsidios a precios y tarifas. El cambio en el criterio de racionalidad se observa no sólo en el traslado de servicios al sector privado, sino en la operación de las mismas instituciones, ya que se les exige cubrir costos, atender el servicio de deuda (que con la



La centralización operada ha conducido a un mayor control y limitaciones sobre presupuestos, inversiones y contratación de personal.

devaluación se ha multiplicado casi 10 en 10 años) y obtener ahorro para financiar parte de las inversiones, es decir, se les exige que operen con ganancias. De esta manera, las empresas que se mantienen como públicas, se convierten en la práctica, en empresas privadas, pues operan con la misma lógica. Las demandas de los sectores populares ya no son atendidas por el aparato estatal sino por el mercado, por lo que dichas demandas -en palabras de Lechner- caen en el vacío.³

b. Las asociaciones solidaristas como forma alternativa de consenso

Las asociaciones solidaristas representan un intento de llenar ese vacío, para que los trabajadores sientan de nuevo que sus demandas son atendidas. Sólo que en este caso, la atención proviene de organismos privados de control empresarial, y por lo tanto, los empresarios se convierten en sus propios mediadores. Las actividades que desarrollan, además de las inversiones que se hacen con los fondos disponibles, son ahorro y crédito, venta de productos de consumo, programas de vivienda, deportivos, artísticos, educativos, recreativos y espirituales. De manera que, además de recreación y deportes -a los que se les da mucho énfasis- se atienden demandas de crédito para consumo, productos de consumo básico, vivienda y capacitación. Estas necesidades las atendían las instituciones estatales que ahora sufren un proceso de transformación, de manera que las asociaciones solidaristas se convierten en una alternativa frente a ellas. Las asociaciones solidaristas, por su lado, llenan algunas necesidades de los trabajadores, y logran que éstos se identifiquen con ellas, al ver sus intereses ahí representados.

Los empresarios, por su lado, se garantizan la paz social y estabilidad con que Costa Rica compite en el exterior, como resultado de las actividades de las asociaciones solidaristas: Primero, atenúan el descontento de los trabajadores, al atender algunas necesidades y generar expectativas aún mayores. Segundo, canalizan el descontento y modifican los términos de las negociaciones obrero-patronales, al promover los arreglos directos entre trabajadores y empresarios. Estos arreglos se diferencian de los convenios y conflictos colectivos, ya que pueden ser negociados con cualquier grupo de trabajadores y se resuelven directamente en la empresa sin mediación estatal. El control sobre el cumplimiento de los acuerdos se reduce a la presión que puedan ejercer los trabajadores (que carecen de una organización autónoma) sin que puedan recurrir a la ley o al Ministerio de Trabajo. Tercero, obstru-

yen la creación de sindicatos, no sólo por constituirse en la alternativa viable y por sus efectos en las condiciones de vida de los trabajadores, sino por su trabajo directo para eliminar sindicatos.⁴ Cuarto, hacen un intenso trabajo ideológico para convencer a los trabajadores de que la empresa es de todos, que con sus ahorros ellos pueden convertirse en socios, y que en la medida en que la empresa prospera, todos estarán mejor. Esta campaña, si bien muestra una de las contradicciones importantes del movimiento solidarista, no deja de influir en la actitud de algunos trabajadores, para que los intereses de la empresa se tomen como suyos.

En síntesis, las asociaciones solidaristas se presentan como alternativa privada frente a la presión por eliminar la mediación de las demandas sociales por el aparato de Estado. Como alternativa se orienta a mejorar la productividad y la ganancia, y a facilitar la participación de la industria costarricense en el mercado internacional. Los trabajadores que satisfacen algunas de sus necesidades por esta vía, se mantienen dentro del marco general en que estas asociaciones actúan, sin presentar una alternativa propia que rompa con las reglas del juego puestas por los empresarios. De hecho, dichas reglas se refuerzan al aceptar a las asociaciones solidaristas como instrumento para mejorar sus condiciones de vida, y permitir que medien las relaciones con los patronos. La satisfacción de sus necesidades es pues, al mismo tiempo, una forma de reproducción del sistema.

1.3 Movimiento solidarista y desarticulación del sindicalismo

El movimiento solidarista busca constituirse en forma alternativa de organización de los trabajadores. Pretende negar que trabajadores y empresarios tienen diferentes intereses, pues los agrupa en una misma estructura. Esta se traduce en un mecanismo adicional de control empresarial y participa en la represión y desarticulación del movimiento sindical.

a. El control empresarial de las asociaciones solidaristas

La gerencia de las empresas donde hay asociación solidarista es la que controla su orientación. Este hecho se manifiesta en la decisión de crearlas, la integración de las juntas directivas, y la utilización de los fondos.

Primero, la decisión de crear una asociación solidarista es siempre de la gerencia de las empresas, y si no lo fuera, requeriría de todos modos del apoyo patronal, ya que una parte importante

de sus fondos provienen de la empresa, sus instalaciones están en la empresa, y sus actividades se relacionan directamente con la empresa.

Segundo, aún cuando la ley restringe la participación patronal en las juntas directivas, en la práctica la gerencia las controla. De acuerdo con la ley "No podrán ocupar cargo alguno en la junta directiva los que ostenten la condición de representantes patronales, entendidos éstos como directores, gerentes, auditores, administradores o apoderados de la empresa... El patrono podrá designar un representante, con derecho a voz pero sin voto..."⁵ Sin embargo, se ha comprobado que quienes ocupan cargos directivos son los empleados de confianza de las empresas, con el argumento de que son quienes conocen los manejos administrativo-financieros necesarios para que la asociación funcione adecuadamente.⁶

Tercero, los fondos con que operan dichas asociaciones provienen de dos fuentes fundamentales: el aporte patronal y el ahorro de los trabajadores, y pueden ser usados en actividades rentables. El aporte patronal es un porcentaje del salario que se debe reservar para cubrir el pago del auxilio de cesantía (que debe reconocerse a los trabajadores despedidos sin causa justa). El ahorro de los trabajadores es un porcentaje adicional que éstos aportan y que se deduce de los salarios. Se ha discutido mucho si el aporte patronal es tal, ya que según algunos analistas de los trabajadores, el patrono tiene la obligación de mantener una reserva para pagarlo. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que de mantener la empresa dicho fondo, la utilizaría en inversiones que devengan intereses, por lo que sí está dejando de percibir éstos últimos.

La ley de asociaciones solidaristas autoriza las "operaciones de ahorro, crédito y de inversión, así como cualesquiera otras que sean rentables" (art. 4), y entre estas últimas están incluidas las inversiones de la empresa (art. 23).

En conclusión, la organización de las asociaciones solidaristas permite el control de las mismas por parte de los empresarios y para beneficio de la empresa, ya que por un lado, son sus empleados de confianza quienes toman las decisiones, y por el otro, es posible incluso utilizar los fondos en actividades de la empresa.

b. Represión y desarticulación del movimiento sindical

Las asociaciones solidaristas se constituyen en forma alternativa al movimiento popular autónomo de los trabajadores, ya que son ellas las que atienden sus demandas, median las relaciones obrero-patronales y son cómplices de la represión y desprestigio del movimiento sindical.



Primero, desde el momento mismo en que se crea una asociación solidarista, es ésta la que "representa" los intereses de los trabajadores, cerrando las puertas a la representación sindical y a las negociaciones y conflictos colectivos que los sindicatos gestionan. En las asociaciones solidaristas se escogen los miembros de los comités permanentes que negocian con cualquier grupo de trabajadores de la empresa, por lo que no se requiere ninguna representatividad de los mismos y en la práctica se hacen muchas veces por iniciativa patronal.

La negociación de arreglos directos ha obstaculizado los convenios y conflictos colectivos, que deben ser negociados, los primeros, por los sindicatos mayoritarios de las empresas; y los segundos, por representantes de al menos el 60 por ciento de los trabajadores. Además los convenios se negocian en el Ministerio de Trabajo, y los conflictos ante los tribunales, mientras que los arreglos directos se deciden internamente en la empresa, por lo que no hay mecanismos externos que contribuyan a forzar su cumplimiento.

Segundo, las asociaciones solidaristas hacen una intensa campaña de desprestigio al movimiento sindical, y en algunos casos llegan a promover el despido de dirigentes sindicales (ver nota 4).

Tercero, en las industrias existe un número importante de asociaciones solidaristas, y este es un sector en que la represión no permite la exis-



tencia sino de muy pocos sindicatos. En el caso del banano, la aparición del solidarismo condujo a la desaparición del tradicionalmente fuerte movimiento sindical de la zona Atlántica.

En síntesis, las asociaciones solidaristas no sólo son formas alternativas de la organización sindical, sino que se hacen cómplices de su desarticulación y represión.

2. La organización del trabajo

La organización del trabajo ha sido muy poco estudiada en Costa Rica, por lo que aquí se darán resultados muy preliminares de una investigación en marcha, que hasta el momento ha podido avanzar sobre todo entre algunas maquiladoras dedicadas a la confección de prendas de vestir.

2.1 *El predominio del consenso o la coerción en la organización del trabajo*

Antes de explicar los resultados obtenidos hasta ahora, es conveniente contrastar algunos elementos que hacen que un proceso de trabajo sea consensual con los que lo hacen coercitivo.

Michael Burawoy⁷ aplica elementos del análisis del consenso de Gramsci a la organización del trabajo en el capital monopolista. Afirma que las actividades que se generan en la producción permiten no solamente oscurecer el plusvalor sino asegurarlo, es decir, poner a los trabajadores a trabajar por los intereses del capital. Cuando el trabajador se identifica con algunas actividades en las que hay diferentes alternativas, y llega a tener sus propias metas que le permiten satisfacer necesidades individuales, se genera consenso y se oscurece y asegura el plusvalor. Los ejemplos que toma de la fábrica que analiza son: el juego que los trabajadores crean para cumplir con las cuotas de producción, el mercado interno de trabajo, y lo que él llama el estado interno. Los juegos son todas las actividades que tienden a cumplir con la cuota, pero a no sobrepasarla más allá de cierto límite. Los trabajadores llenan necesidades que no son económicas sino

psicosociales (prestigio, orgullo, etc.) si cumplen con dichas cuotas, pero al hacerlo, aumentan las ganancias para la empresa, sus actividades aparecen como necesarias para satisfacer intereses individuales. Este juego, afirma Burawoy, se da dentro de los estrechos límites puestos por el capital, pero presenta alternativas a los trabajadores. Si no se cumple la meta, la disatisfacción se dirige no contra el capital sino hacia su reproducción.

Para que la participación en este juego genere consenso, se requiere que los trabajadores tengan diferentes alternativas, negocien los salarios fuera del taller y se organicen para cumplir la cuota. Las alternativas se dan, por ejemplo, cuando pueden cambiarse a un trabajo en que el salario base es mayor, y las tasas que se ganan como compensación, más fáciles de obtener, como sucedía en Allied -la empresa estudiada por Burawoy- en los años 70. Así, el trabajador más experimentado y rápido puede mejorar sus ingresos cambiando de tarea. La negociación sobre salarios y tasas se hace con el sindicato, fuera del taller. La organización de los trabajadores para cumplir la cuota requiere el establecimiento de alianzas y el rompimiento con ciertas reglas, así como una disminución del control directo que se ejerce sobre sus tareas en el taller. El consenso resulta del interés que los trabajadores tienen en esforzarse por cumplir las cuotas, con lo cual aumentan sus ingresos, prestigio y orgullo, y aumentan también las ganancias de la empresa.

El mercado interno de trabajo ha sido analizado por muchos otros estudiosos, y se refiere a la posibilidad de ascenso dentro de la misma empresa. Para que exista, se requiere: una estructura ocupacional diferenciada, un medio institucionalizado de difundir información y llenar las plazas vacantes, criterios no arbitrarios de selección para llenar plazas vacantes, un sistema de entrenamiento en el trabajo, la generación de compromisos y lealtad con la empresa. Este mercado interno atenúa el conflicto jerárquico y acentúa el conflicto entre trabajadores. Hace aparecer los intereses de la empresa como de los

trabajadores, porque los trabajadores se empeñan en hacer carrera dentro de ésta.

El estado interno son todas las regulaciones internas que ponen restricciones a la gerencia, y señalan derechos y obligaciones de los trabajadores. Estas regulaciones oscurecen las relaciones de propiedad porque aparecen como impersonales, y garantizan el esfuerzo de los trabajadores sin necesidad de coerción. Los procedimientos para quejas y las negociaciones son mecanismos de este estado, a través de los cuales se coordinan los intereses de la gerencia y los trabajadores. Con la expansión de la ganancia se proveen beneficios materiales a los trabajadores a través del estado interno, de manera que éstos se interesan en aumentarla.

Burawoy considera que el consenso que él encuentra, se desarrolla en las empresas monopolistas, que son las que tienen posibilidades de hacer concesiones a los trabajadores. En la fábrica que él analiza, (Allied, antes Geer) existía en los años 40 una organización del trabajo coercitiva, y en los 70 una consensual. La coerción se da cuando se imponen a la fuerza mecanismos para aumentar la ganancia, como son el aumento en la velocidad, la mecanización, ciertas formas de pago a destajo. Pero no entra en mucho detalle sobre las características de estos procesos.

La coerción en la organización del trabajo se refiere a la inexistencia de actividades que logran la identificación de los intereses de los trabajadores con los de la empresa. En este caso, el trabajo no se hace "voluntariamente" sino a la fuerza, los mecanismos de ascenso no son claros, y no existen normas impersonales que regulen las relaciones obrero-patronales.

2.2 Coerción en la organización del trabajo en Costa Rica

Como se dijo anteriormente, las apreciaciones sobre el proceso de trabajo en Costa Rica son aún preliminares, y se refieren a maquiladoras de confección de prendas de vestir.

En la presente década, Costa Rica busca una nueva forma de inserción en el mercado internacional, que se centra en la apertura del mercado a productos extranjeros y en la participación de productos costarricenses en el mercado internacional. Los criterios de selección de las ramas para el fomento de las exportaciones son: la generación de divisas, el empleo, las ventajas comparativas, los enlaces intersectoriales y el uso de materias primas nacionales.⁸ Los dos últimos se dirigen a la agroindustria (para producir en Costa Rica lo que sale más barato) y

algunos productos microelectrónicos, metalmecánicos y de informática, que se destacan por su alta tecnología y capacitación y por su capacidad de innovación, pero representan una muy pequeña proporción de la producción y el empleo industriales del país.

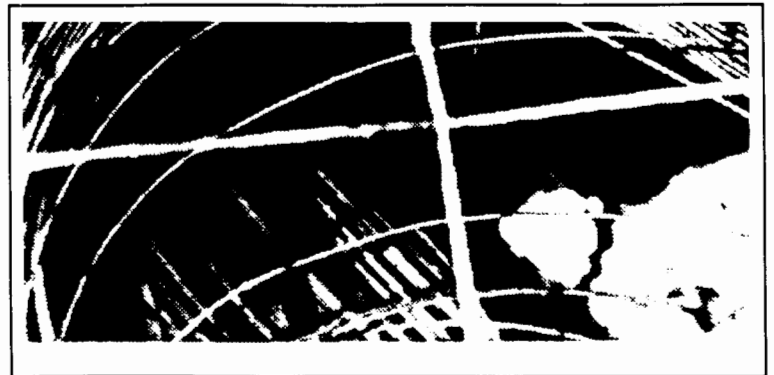
La generación de divisas como criterio de selección, muestra el esfuerzo por desarrollar exportaciones aún a costa del mercado y el consumo internos, para que ingresen dólares que -tal y como corresponde- vuelven a salir del país.

El empleo y las ventajas comparativas buscan utilizar los elementos de la producción que salen más baratos en Costa Rica. El clima y el suelo son parte de ellos, pero también el trabajo, por lo bajos que son los salarios a nivel internacional (y lo mucho que es posible disminuirlos con la devaluación) y la alta capacitación de los trabajadores (en comparación con el resto del área). La industria de maquila utiliza precisamente esta ventaja, ya que introduce en el país piezas de un producto que se ensambla en Costa Rica para volver a exportarse. Hasta el momento, las maquiladoras más numerosas se ubican en la confección de prendas de vestir. Las reflexiones siguientes parten de conversaciones con obreras de estas industrias, pero como se dijo, son más hipótesis de trabajo que conclusiones.

La organización del trabajo en la empresa analizada tiene muchos elementos de arbitrariedad y coerción. Para comprenderlo se explicarán aspectos relacionados con los horarios, la determinación de los salarios, las relaciones con los (as) supervisores (as), las posibilidades de ascenso y la represión sindical.

La jornada de trabajo se prolonga más allá del horario oficial. Los horarios oficiales de estas empresas son de 48 horas semanales, pero las obreras son obligadas a trabajar horas extras. En la mayoría de los casos se les avisa durante la tarde que deben quedarse más horas, o se les avisa el viernes que deben trabajar el sábado. La obligación de trabajar es consecuencia de la difícil situación económica de las obreras (según lo

... el trabajo no se hace "voluntariamente" sino a la fuerza, los mecanismos de ascenso no son claros, y no existen normas impersonales que regulen las relaciones obrero-patronales.



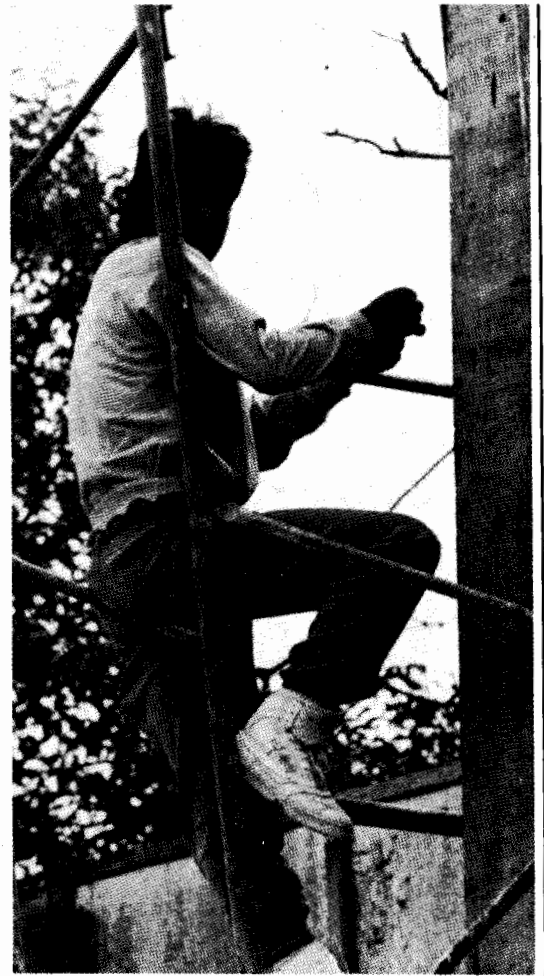
afirman ellas mismas), y de la amenaza de despedido sobre quienes se niegan a trabajar horas extras. En algunos casos las obreras son obligadas a trabajar los días feriados (en Costa Rica hay 6 feriados obligatorios al año, y si se trabajan deben pagarse doble), pero se quejan de no poder hacerlo cuando ellas quieren.

La determinación de los salarios es muy variada. En algunos casos se paga por hora, en otros casos se asignan precios por tarea, en otros se asignan incentivos y bonos a quienes producen más de cierta cantidad. Sin embargo, en varias empresas analizadas se ha encontrado que en los últimos meses se han disminuido los precios asignados, se han aumentado las cuotas que deben cumplir y se han incorporado asistentes de ingenieros o ingenieros, que miden los tiempos que duran las trabajadoras haciendo sus tareas. También se señalaron casos de operarias que fueron trasladadas a tareas diferentes, y han disminuido sus ingresos, ya que las nuevas tareas no las dominan igual. En dos de las empresas analizadas, hay mayores incentivos para las operarias rápidas, sin embargo, en una de ellas despiden a quienes no cumplen la cuota. En esta misma empresa, las cuotas de producción asignadas son diferentes por operaria. En otras empresas, los incentivos no se aplican a todos los trabajadores, sino a quienes el inspector y el ingeniero señalan. En otras empresas se encontró que no se está pagando el salario mínimo. En otras dos, las cuotas no pueden ser alcanzadas por las trabajadoras, por lo que se pierde interés. En todos los casos -y en toda la industria costarricense- la represión ha impedido la existencia de sindicatos en las empresas, de manera que los salarios no se negocian colectivamente. En síntesis, si bien debe analizarse más a fondo la situación de los salarios, pueden plantearse dos hipótesis: 1. que se está forzando la intensificación del trabajo; 2. que la forma en que se determinan los salarios no da muchas alternativas a las trabajadoras, por lo que es más coercitiva que consensual.

Las relaciones con los (las) supervisores (as) son más bien arbitrarias. Por ejemplo, en algunos casos las supervisoras deciden si dan un permiso, dependiendo de sus buenas relaciones con la operaria que lo solicita. Además de supervisoras, en la mayoría de las empresas hay personal (ingenieros o no) encargados de medir los tiempos de las operarias. Esta medición de tiempos es muy coercitiva, pues la trabajadora se siente vigilada, nerviosa, y no tiene la libertad que supone el consenso para organizar su trabajo.

La estabilidad laboral y las posibilidades de ascenso son limitadas. Muchas maquiladoras usan la práctica de contratar trabajadoras por tres meses, al cabo de los cuales recontratan a las que

...han disminuido los precios asignados, aumentado las cuotas que deben cumplir e incorporado asistentes de ingenieros o ingenieros, que miden los tiempos que duran las trabajadoras haciendo sus tareas.



les interesa, y las siguen recontratando cada tres meses. Esto tiene dos consecuencias importantes: una, que la empresa no asume responsabilidad patronal por ningún despedido, ya que la legislación se refiere a trabajadores que han trabajado más de tres meses. Otra, que la empresa no tiene obligación de pagar garantías sociales de las trabajadoras, lo que es obligatorio después de tres meses de trabajo. Para la operaria, esto produce una gran inestabilidad y temor, que la hace esforzarse por ser eficiente para no ser despedida.

Las posibilidades de ascenso existen cuando la estructura ocupacional es muy diferenciada, y en las maquiladoras de confección de prendas de vestir, eso no es así. Si bien en algunos casos estudiados existe un sistema de graduación de buenas operarias, el ascenso conduce en tres o cuatro pasos, a llegar a supervisoras, y por lo tanto, no puede aplicarse a muchas. En la mayoría de los casos, hay muy pocas posibilidades de ascenso dentro de la empresa. Las vacantes, por otro lado, se tratan de llenar primero con trabajadoras que no están en la empresa, y de no ser posible, se intenta llenarlas con operarias de la



fábrica. Esto es exactamente al revés de lo que se ha planteado para el mercado interno de trabajo.

Por último, de los casos analizados puede elaborarse la hipótesis de que la organización del trabajo en las empresas maquiladoras de confección de textiles es más coercitiva que consensual. Los elementos que la sustentan son las formas en que se obliga al trabajo de horas extras, la presión por intensificar el trabajo y aumentar la producción, la arbitrariedad en las relaciones con los supervisores, y la inexistencia de un mercado interno de trabajo.

Conclusión

La organización del trabajo en Costa Rica -al menos en los casos analizados- es una combinación de consenso y coerción. El consenso se busca a través de elementos externos al proceso mismo de trabajo, como son las actividades desarrolladas por las asociaciones solidaristas. La coerción es el mecanismo que predomina para obtener de las trabajadoras la mayor cantidad de producción posible.

Las asociaciones solidaristas resuelven necesidades que no están relacionadas con las condiciones de trabajo, aunque pretenden generar identificación de los trabajadores con la empresa. Esta contradicción y este carácter ideológico de su funcionamiento constituyen una limitación que puede conducir a su destrucción.

La coerción en la organización del trabajo es el resultado de la falta de organización autónoma de los trabajadores y del interés de las empresas por suplir el escaso desarrollo tecnológico con trabajo excesivo.

En la medida en que la coerción resulta de la falta de organización, el solidarismo contribuye a que ésta sea la forma en que se organiza el trabajo, pues impide la presión independiente de los trabajadores por mejores condiciones laborales. Solidarismo y organización coercitiva del trabajo, aparecen entonces como complementarios.

NOTAS

¹ En un editorial del periódico *La Unión* (editado por los solidaristas) del 15 de marzo de 1958 se dice: "Ante los sindicatos nuestra posición es clara. Declaramos que tanto los patronales como los obreros, si son trincheras para la lucha de clases, resultan anacrónicos y contraproducentes. Si además, se alían a algún partido político entonces son sencillamente funestos y labran su propia ruina junto con la del partido que los patrocina". Citado en Blanco, Gustavo y Orlando Navarro: *El solidarismo. Pensamiento y dinámica social de un movimiento obrero patronal*, Editorial Costa Rica, San José, 1984.

² Rodríguez, Combert: "El auge del solidarismo en la década del 80 en Costa Rica", ASEPROLA, marzo de 1989, p.12, mimeografiado. Y CEPAS: *Panorama Sindical* número 16, agosto de 1989, p.4.

³ Lechner, Norbert: "El proyecto neoconservador y la democracia", trabajo presentado en el seminario "Los nuevos procesos sociales y la teoría política contemporánea", Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM (Oaxaca, abril de 1981).

⁴ Las asociaciones solidaristas hacen un trabajo ideológico orientado a convencer a los trabajadores de que los sindicatos son inconvenientes por su carácter anticristiano. Nunca se manifiestan a favor de trabajadores despedidos por su participación en el movimiento sindical. Por ejemplo, "El investigador Lorenzo Kent vio cómo el Director Regional de la Escuela (Juan XXIII, que es una de las organizaciones principales del movimiento solidarista) llegó a las oficinas de la Compañía BANDECO en Guápiles y buscó en la lista negra y luego discutió con el gerente sobre el paradero de un trabajador que estaba causándole problemas al Movimiento Solidarista."

⁵ Ley No. 6970 de Asociaciones Solidaristas del 7 de noviembre de 1984, art. 14.

⁶ Ver Blanco, Gustavo: "El perfil del solidarismo" y Vega, Víctor: "La ideología solidarista", en ASEPROLA/ CEDAL: *El problema solidarista y la respuesta sindical en Centroamérica*, CEDAL, Heredia, 1989.

⁷ Burawoy, Michael: *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. The University of Chicago Press, Chicago, 1979.

⁸ Estos son los criterios señalados por José Manuel Salazar, Presidente Ejecutivo de CODESA (agencia de reconversión industrial) en una entrevista personal.

La Clat ante la ofensiva y el proyecto neoliberal

El desarrollo alternativo

1. Como telón de fondo y como centro focal de orientación y poder en todo esto, hay que señalar a la ofensiva neoliberal con sus políticas, recetas, con su proyecto;
2. Los temas y problemáticas de la deuda externa, de la deuda social, del manejo de la crisis, de los procesos democratizadores, del proceso de integración latinoamericana, están ahora marcados y condicionados muy gravemente por esta ofensiva neoliberal y por su proyecto;
3. El neoliberalismo, en su proyecto de reforma estructural y cultural de la sociedad latinoamericana, enfrenta a la clase trabajadora no sólo en sus condiciones de vida y de trabajo o en sus derechos, sino en su misma identidad de principios y de valores, en su papel histórico y en su capacidad como sujeto social;
4. Fundamentalmente, el proyecto neoliberal y el pragmatismo de sus recetas, presentadas como soluciones tecnocráticas absolutas, son lo opuesto a la justicia social, al trabajo humano como valor superior y como clave social del desarrollo, y a la solidaridad como valor y práctica vital del Movimiento de los trabajadores, y de la sociedad que necesitamos y queremos;
5. El neoliberalismo, que es la ideologización de la sociedad individualista, puede aún producir un impacto e instrumentalización cultural de graves consecuencias en cuanto a la desintegración social, nacional y latinoamericana. Y esto es una estrategia de más largo alcance que las mismas recetas de reestructuración económica. Porque busca la conformación de una conciencia social atomizada por la ilusión de las soluciones individualistas y confundida por las falacias técnicas y de información que maneja. Quiere, en realidad, hacer más tolerable y hasta justificable moral y culturalmente, el retroceso histórico de la equidad social en el que se basa el proyecto neoliberal y sus modelos técnicos de implementación;
6. Pero, no obstante la globalidad que presenta hoy esta ofensiva y la función ideológica conservadora que cumple al justificar en forma terminante y excluyente un solo tipo de salida para la crisis, el neoliberalismo conlleva también su propia vulnerabilidad:
 - * La reducción materialista y economicista de la dignidad y de la libertad humana en las relaciones sociales y en el desarrollo de los pueblos;
 - * La dictadura de las leyes del lucro y de las relaciones de mercado, antepuesta a los fines y obligaciones morales de la ética social tanto como a la responsabilidad que tiene la política de defender y promover el bien común;
 - * Vulnerablemente también por su incapacidad de resolver los problemas sociales de América Latina, siendo que más bien sus recetas consisten en agravarlos.

7. El Movimiento de los trabajadores debe responder y afrontar esta ofensiva y este proyecto con respuestas y propuestas y acciones en el corto plazo, y luego, hacia el mediano y largo plazo.

Teniendo en cuenta estas consideraciones y constataciones, la CLAT propone:

1. Confrontación del aspecto ético-cultural e ideológico del neoliberalismo, renovando profundamente la credibilidad y la adhesión activa de la clase trabajadora a un Movimiento de Trabajadores de Principios y de Valores. Esta confrontación debe centrarse en:

1.1 Defensa de la libertad humana como bien espiritual, como autonomía moral de la persona y como oportunidad integral de realización;

1.2 Defensa de la justicia social, no sólo como imperativo y finalidad distintiva de un desarrollo alternativo, sino como viabilidad más racional y eficaz del mismo por responder a la verdadera integridad de sus dimensiones y exigencias;

1.3 Recuperación y fortalecimiento del valor de la solidaridad como característica original de la condición humana, como deber social y como potenciamiento del desarrollo aún en su aspecto de crecimiento económico;

1.4 Desenmascarar el ideologismo tecnocrático excluyente del neoliberalismo que pretende descalificar el papel crítico y pluralista de las ideologías políticas democráticas.

2. En el terreno de las reformas económicas y de las soluciones a la crisis, la CLAT y sus organizaciones continuarán profundizando y adecuando como estrategias nacionales apropiadas de corto, mediano y largo plazo, la propuesta de Nuevo Desarrollo discutida y aprobada por el IX Congreso:

2.1 La confrontación con el neoliberalismo ya fue adelantada por la CLAT en esta propuesta alternativa de Desarrollo y constituye el marco y los contenidos fundamentales para afrontar el proyecto de reforma estructural de las sociedades nacionales, y para tener respuestas y propuestas específicas ante los planes de ajuste;

2.2 A la lógica monetarista del modelo neoliberal de estabilización económica y de modernización capitalista, el Nuevo Desarrollo opone la alternativa de un crecimiento económico motorizado y orientado por:

- a) Las necesidades sociales fundamentales;
- b) La equidad social en el esfuerzo de acumulación productiva y en la asignación de recursos;
- c) El potencial del ahorro social resguardado como tal para su inversión en trabajo.

2.3 A la centralidad absoluta de la moneda, el Nuevo Desarrollo propone la alternativa de la centralidad, valorización y expansión social del trabajo;

2.4 En lugar de la privatización forzosa, indiscriminada y monopólica de nuestros patrimonios nacionales en los términos de la capitalización de la deuda externa, el Nuevo Desarrollo se propone un sistema de economía pluralista en el que se integra y se potencia:

- a) El sector de la economía social del trabajo;
- b) El papel de la pequeña y mediana empresa como factor de desarrollo nacional;
- c) La función propia y obligatoria del Estado en los sectores estratégicos de la vida nacional, en su rol subsidiario y como empresario directo.

2.5 Al ajuste a ultranza de América Latina, a los patrones y leyes de la expansión y modernización capitalista mundial, el Nuevo Desarrollo contrapone la alternativa más razonable de la promoción e integración de la potencialidad social y de las propias fuerzas nacionales del crecimiento, aún las de tipo financiero, tecnológico y comercial;

2.6 Ante el riesgo de desequilibrio y destrucción ecológica como consecuencia de una desordenada explotación de las ventajas comparativas, el desarrollo alternativo se basa en el respeto y la conservación de nuestros bienes naturales.

3. En el aspecto más inmediato:

3.1 Este Consejo apoya y encarece el trabajo de la Comisión Interdisciplinaria de estudio y elaboración de respuesta a la ofensiva neoliberal, que ya está funcionando a nivel latinoamericano;

3.2 Recomendamos también que en los programas nacionales de formación, las organizaciones nacionales y sus Institutos de Formación asuman el estudio y la discusión del proyecto neoliberal y de sus modelos de ajuste estructural.

El movimiento de los trabajadores frente a estas situaciones y problemas

1. El proyecto neoliberal sólo puede ser desafiado y superado por el modelo de Movimiento de Trabajadores que propicia la CLAT. En consecuencia, una respuesta estratégica en esto es avanzar rápidamente en la puesta en marcha integral de este Movimiento de Trabajadores;

2. El rechazo del proyecto neoliberal, obliga al Movimiento de los Trabajadores -en trabajo mancomunado con otros actores- a precisar las grandes líneas de un proyecto de desarrollo alternativo, así como las formas de impulsarlo en el corto, mediano y largo plazo, y de coherentizarlo con el proyecto de nueva sociedad, de democracia real.

Esto debe ser asumido rápidamente y poner todos los medios necesarios para iniciar este proceso. El IX Congreso de la CLAT adelantó ya orientaciones importantes en este sentido;

3. La ofensiva y proyecto neoliberal en estos momentos se concentra en el plano económico. El movimiento de los Trabajadores debe rápidamente:

3.1 Programar la formación y la información económica de sus cuadros y directivos para estar en condiciones técnicas para responder, proponer y actuar;

3.2 Constituir equipos de estudios y propuestas con economistas y expertos que compartan la visión del proyecto del Movimiento de los Trabajadores;

3.3 En esta dirección, la UTAL debe iniciar un programa de estudios, elaboración de fondo en materia económica.



4. En las actuales condiciones y situaciones es vital la política de alianzas y de unidad de acción. Solo el Movimiento de los Trabajadores no está en condiciones ni capacidad para confrontar la ofensiva neoliberal y su proyecto. Según la realidad de cada país, hay que proceder rápidamente a esta política de alianzas, convergencias, relaciones, unidad de acción sobre todo con:

- a) Las otras fuerzas organizadas de los trabajadores;
- b) Con los nuevos movimientos sociales (derechos humanos, mujeres, pobladores, usuarios, consumidores, ecologistas, etc.);
- c) Con las fuerzas políticas democráticas;
- d) Con la pequeña y mediana empresa;
- e) Con los grupos religiosos y culturales;
- f) Con los nuevos intelectuales y profesionales.

Estas políticas pueden ser puntuales o más sistemáticas según las situaciones y el grado de convergencia, preservando -en todo caso- la propia identidad y manteniendo la propia iniciativa;

5. Hay que acelerar la transmisión sistemática de los nuevos contenidos de la formación, sobre todo los relacionados con la formación-información-cultura democrática, con la ética y con la cultura, con las doctrinas sociales en curso y con la propia doctrina que inspira a la CLAT, y con toda la temática que se deriva de las orientaciones del IX Congreso de la CLAT. Estos son elementos claves para poder responder a la ofensiva y al proyecto neoliberal;

6. Para no abundar ni repetir, es importante asumir en forma activa e inmediata los puntos contenidos en el Informe Político y de Orientación presentado en este 22º consejo, bajo el título: "Desafíos y exigencias que estas situaciones plantean a la CLAT en su conjunto". También los puntos contenidos en los Capítulos IV y V del Informe Político y de Orientación presentado ante el IX Congreso de la CLAT. No sólo conservan toda su actualidad y vigencia, ahora más que ayer son asuntos de vida o muerte para la propia CLAT y deben ser aplicados a cabalidad si se quiere ubicar correctamente el papel, la responsabilidad, el protagonismo de la clase trabajadora organizada de cara a la problemática y retos de la hora presente.



Integración, Desarrollo y Democracia

**Conferencia Internacional,
San José, Costa Rica,
Noviembre de 1991:
CIOSL/ORIT**

INTRODUCCION

1. Reunidos en San José de Costa Rica, del 31 de octubre al 2 de noviembre de 1991, los representantes de sindicatos de 22 países de Norteamérica, Centroamérica, Sudamérica y el Caribe discutieron conjuntamente con los representantes de los sindicatos europeos y los Secretarios Profesionales Internacionales los temas de la integración, el desarrollo y la democracia. La Conferencia creó cinco grupos de trabajo para discutir los principales temas que se plantean al movimiento sindical de la región. Las conclusiones, los análisis correspondientes, las recomendaciones políticas y las principales áreas de acción sindical figuran resumidas a continuación.

EFFECTOS DE LA CRISIS ECONOMICA

2. Las Américas presentan algunos problemas comunes a casi todos sus países. La principal de ellas ha sido la adopción de políticas neoliberales, con origen en las políticas reaganianas y thatcheristas, que actualmente se aplican de uno u otro modo en la región. Las características predominantes de estas políticas son un modelo de ajuste estructural caracterizado por el fomento del sector privado en detrimento del sector público incluyendo la privatización, las restricciones a los presupuestos del sector público, lo que ha provocado serios recortes en los niveles de subsidio de la seguridad social, la reducción de muchos empleos

en el sector público y la disminución de la cantidad y calidad de servicios tales como la educación y la salud (que afectan particularmente a las mujeres, a menudo dependientes de estos servicios); las reformas fiscales, que han llevado a un desplazamiento desproporcionado en el pago de los impuestos de los sectores ricos a los sectores pobres de la sociedad; la reorientación desde la economía real a la financiera; el fomento de la gran empresa y de las empresas multinacionales; las reformas en la legislación laboral excluyendo a los sindicatos de la negociación colectiva restringiendo el derecho a la huelga y promoviendo modalidades como el solidarismo. Los mecanismos consultivos, donde existen, han sido ignorados o se les ha intentado manipular para defender la posición gubernamental. Los principales resultados de estas políticas son el desempleo, la disminución del salario real, el incremento de la pobreza y la marginalización, la ampliación del sector informal y una creciente desigualdad social, lo que se ha extendido a todos los países del Continente.

3. Los países no industrializados endeudados han tenido que hacer frente además a la carga adicional de destinar gran parte de su producción al pago del servicio de su deuda externa. Esta situación ha obligado a estos países a recortar una inversión esencial para el desarrollo y ha acelerado la adopción de las políticas neoliberales antes descritas, dejándoles sólo la opción de adoptar globalmente políticas tales como la venta de gran parte del sector público para recaudar fondos, así como otras medidas para recortar los costos. La falta de fuentes alternativas de inversión ha fomentado la adopción de políticas destinadas a atraer la inversión extranjera bajo cualquier condición, lo que a menudo ha supuesto medidas como el debilitamiento de la legislación laboral para poder rebajar los salarios reales. La adopción de estas políticas ha estado promovida activamente en algunos casos por las instituciones financieras internacionales, que a pesar de haber dado algunos pasos encaminados a un enfoque más socialmente responsable, siguen manteniendo su orientación general en favor de un modelo de desarrollo basado en el mercado libre.

INTEGRACION ECONOMICA

4. La integración a todos los niveles (subregional, regional y continental) debe concebirse como un proceso que reúne una amplia gama de políticas nacionales en diferentes áreas. Ello debe incluir instituciones democráticas interregionales eficaces; debe basarse en un acuerdo común sobre derechos humanos que comprenda los derechos sindicales, laborales y sociales; debe contener normas en temas de política sobre medio ambiente; y debe incluir fundamentos sólidos para construir la integración sobre la base de una mayor inversión que eleve la producción y el empleo en las regiones más pobres o que no se beneficien de la integración. Sobre estas bases, la integración tiene el potencial de crear un importante impulso económico que dé una verdadera perspectiva de mejora de los niveles de vida para todos, especialmente cuando se produce en países con un nivel de desarrollo similar.

5. Los procesos de integración económica se iniciaron hace ya tiempo en el Continente, a pesar de que en general no hayan tenido lugar en el marco de un acuerdo formal. Las iniciativas actuales tienen lugar en el contexto de políticas eminentemente neoliberales. Algunos países están viéndose obligados a aceptar la integración debido a la presión de su grave situación económica, lo que conduce a acuerdos que resultan negativos para los intereses de la mayoría de la población. En algunas áreas, las empresas multinacionales son las que más presionan por esta integración, con el objetivo de obtener una mano de obra aún más barata. El proceso de integración se ha orientado en consecuencia hacia los intereses del capital, lo que ha resultado en un énfasis del mercado libre que excluye toda otra consideración. Los elementos sociales han sido dejados de lado y no se ha previsto la consulta tripartita en el diseño o en la aplicación de tales acuerdos. El Acuerdo de Libre Comercio entre Estados Unidos y Canadá es un ejemplo de situaciones como las que se acaban de describir.

6. Sin embargo, la negociación de los acuerdos de integración económica es una realidad, por lo que los sindicatos deben recuperar el espacio perdido, y establecer su propio plan de integración. Ello debe concebirse en el marco de una estrategia a largo plazo para crear un enfoque alternativo que responda a los intereses de los trabajadores. Es esencial un papel intervencionista de los gobiernos en la política económica, que acepte la responsabilidad del mantenimiento de una tendencia hacia el pleno empleo, elimine la pobreza, logre mayor crecimiento económico, y brinde sus beneficios a todos los miembros de la sociedad a través de una economía mixta integrada.

7. La satisfactoria aplicación de la integración depende de la plena participación de los sindicatos. Debe basarse en una "triple democracia" -política, económica y social- que permita a los sindicatos el logro de acuerdos y alianzas con los principales sectores de la sociedad. Los acuerdos de integración, o acuerdos comerciales, no lograrán el consenso popular a largo plazo si no incluyen previsiones para normas sociolaborales y ambientales. En caso contrario, acabarán sumándose a los ambiciosos acuerdos de integración que fracasaron en el pasado porque fueron concebidos para responder meramente a los intereses de las empresas privadas. Los sindicatos de los países sujetos a la integración deberán establecer asimismo estrechos vínculos internacionales para coordinar sus acciones y sus reivindicaciones.

8. Los procesos de integración deben basarse en acuerdos sobre las normas sociales y laborales mediante una Carta Social sobre los derechos fundamentales de los trabajadores. Es necesario armonizar un nivel mínimo de legislación laboral basado en los convenios de la OIT, que incluya el reconocimiento de los derechos de los trabajadores a la huelga, a la organización sindical, a la estabilidad en el trabajo, a las prestaciones sociales y a negociar colectivamente. Así se obtendrían mejores salarios y condiciones de trabajo, incluyendo avances en la igualdad de la mujer y grupos minoritarios de la población. En ausencia de tales normas, existe el gran peligro de que esta integración resulte en pérdidas de empleos en áreas donde los niveles salariales y sociales sean más altos, a la vez que en una mayor explotación de los trabajadores de las transnacionales donde los sindicatos no suelen tener cabida para defender sus intereses. De manera similar, deben establecerse y ponerse en práctica normas comunes sobre medio ambiente que impidan el uso y la transferencia de prácticas laborales peligrosas.

9. La integración tendrá éxito en la medida en que sea impulsada en el marco estratégico de proyectos de desarrollo socioeconómicos nacionales, los cuales deben complementarse y retroalimentarse con la estrategia global de la integración. Esto debe asegurar una óptima generación de empleo y una mayor producción en todos los sectores, comprendidos los que salen perdiendo con la integración. En este contexto, son necesarias medidas para lograr un mayor crecimiento mundial que comporte ante todo la puesta a término de la crisis de la deuda mediante la reducción y el reescalonamiento general de la misma. Los acuerdos de integración requieren además una política intervencionista que compense las pérdidas. Los acuerdos deberían permitir a los países mantener los subsidios a los sectores clave. A nivel nacional e internacional, deben crearse fondos que fomenten, por ejemplo, el reciclaje profesional, la inversión en las regiones deprimidas y la ayuda a las regiones y los sectores de la población más desfavorecidos. Sólo entonces será posible garantizar que la integración aporte sus beneficios a todos los miembros del acuerdo y que se mantenga la base popular de apoyo a la integración.

10. La integración debe reconocer la salvaguarda de la soberanía económica nacional, ante la existencia de una economía global dominada por las empresas transnacionales, y debería permitir el uso del comercio cuando sea necesario para promover asuntos claves para el desarrollo, si éstos entran en conflicto con los intereses de aquellas empresas. La inversión extranjera, comprendida la compra de acciones que conduce en cierto modo al control de las empresas nacionales, debería regularse y ser compatible con los planes de desarrollo nacionales y regionales. Las empresas transnacionales deberían cumplir con las normas básicas establecidas en la Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre Empresas Multinacionales y Política Social, y en el proyecto de Código de Conducta de las Naciones Unidas sobre Corporaciones Transnacionales.

11. En el contexto de los nuevos procesos de integración en la región, el gobierno de los Estados Unidos ha presentado la llamada Iniciativa para las Américas. Esta iniciativa requerirá un análisis profundo por parte de las organizaciones sindicales en Estados Unidos y en los países de la región que la adopten. Sin embargo, es preocupante que la propuesta de la administración estadounidense no haya sido consultada con las organizaciones sindicales ni con otros sectores sociales y políticos. Dado el fuerte contexto ideológico neoliberal y la exclusión de los sindicatos, la Iniciativa podría constituir un serio retroceso social y sindical para los países de América Latina y el Caribe, al afectar la base productiva y agravar los niveles de desempleo y condiciones de trabajo.

PRIVATIZACION

12. Las actuales políticas de privatización se aplican a menudo desprovistas de una evaluación adecuada de las verdaderas funciones del sector público y privado. No obstante, la experiencia demuestra que las

economías de más éxito han sido aquellas donde el sector público y el privado tienen funciones complementarias. El debate sobre el sector público debe tomar en cuenta las funciones que éste desempeña. Muchos servicios provistos por este sector desempeñan funciones que el sector privado no está interesado en suministrar, como la asistencia a los grupos menos favorecidos o las regiones alejadas, la inversión con beneficios básicos como la educación y la salud. Además, la privatización puede conllevar la pérdida del control nacional de sectores estratégicos, el tiempo que reduce los espacios del capital nacional, fortaleciendo la expansión de las transnacionales.

13. La eficacia y una mayor productividad son sin duda algunos objetivos válidos en sí mismos, y evidentemente nadie quisiera financiar el subsidio ilimitado y a gran escala de empresas públicas manifiestamente inviables. Debería existir un proceso abierto de debate público sobre la mejor utilización de los recursos públicos. Sin embargo, más que privatizar, los gobiernos deberían examinar, en primer lugar, las posibilidades de cumplir estos objetivos en el propio sector público. El sector privado no tiene el monopolio de la eficiencia; de hecho, donde la privatización conduce a la creación de monopolios y oligopolios se llega a la subida de los precios y a mayores beneficios para la empresa. Los sistemas de seguridad social se han visto particularmente presionados a la privatización en algunos países, pero constituyen un sector que, por las razones antes mencionadas, es especialmente importante mantener en el sector público, aunque mejorando su gestión, y sin negar la necesidad de reestructurarlos de manera eficiente y con sentido social, lo que incluye una mayor participación sindical en la toma de decisiones.

14. Ante la privatización, deben tomarse medidas para facilitar un proceso de participación en la gestión o en la propiedad por parte de los trabajadores, a título individual o a través de sus sindicatos. Es necesario controlar las acciones de los nuevos empleadores para impedir la explotación de los trabajadores, o la toma de medidas contra los intereses de los consumidores. Además, los países deben mantener un derecho al examen de la compra de las empresas nacionales por parte de las empresas transnacionales. Los recursos derivados de la privatización podrían utilizarse para el logro de los objetivos productivos o sociales estratégicos, comprendidos entre ellos el referente al salario indirecto y el reciclaje profesional de los trabajadores despedidos por motivo de dicha privatización, y no destinarse estrictamente al pago del servicio de la deuda externa ya que esto representa una pérdida permanente de recursos nacionales.

ACCIONES SINDICALES

15. Las estructuras sindicales necesitan ser fortalecidas para hacer frente a estos desafíos. Los sindicatos tienen que organizar a importantes grupos de trabajadores del sector informal, a los trabajadores migrantes, a los cooperativistas, a los campesinos, a los trabajadores jóvenes y grupos minoritarios de la población, y defender sus intereses en el proceso de integración. También tiene que mejorar su capacidad de tratar los temas planteados por la integración mediante la ulterior formación de los responsables sindicales. Los sindicatos tienen que seguir ejerciendo presión para que se reforme la legislación en los países donde las leyes laborales permanecen tal como fueron establecidas por las dictaduras, creando un sistema de relaciones laborales que desfavorece a los sindicatos. Debe buscarse la unidad sindical a nivel nacional, subregional y continental. La cooperación sindical transfronteriza es esencial para impedir la violación de los derechos sindicales en las zonas francas y en las maquiladoras. La salvaguarda de los sindicatos depende también esencialmente de las acciones que se tomen a nivel continental y mundial. Se debería recurrir a todas las formas de presión económica internacional, comprendidas las sanciones comerciales, contra los países que no respeten los derechos laborales. Los acuerdos de integración deberían incluir por lo tanto, la posibilidad de efectuar boicots comerciales en estos casos.

16. La participación sindical en las instituciones vinculadas a los procesos de integración subregionales y regional puede ser facilitada estableciendo mecanismos de diálogo y concertación social a nivel nacional. Deberían crearse instituciones similares al Consejo Laboral Andino. Los países miembros del acuerdo Mercosur deberían crear la Comisión tripartita No. 11 propuesta para debatir los temas sociales y laborales para la subregión. Asimismo, deberían participar verdaderos representantes sindicales en el Parlamento Centroamericano. Todos los países miembros de la OEA deben ratificar el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de la OEA en el área de los derechos económicos, sociales y culturales, conocido como Protocolo de San Salvador, aprobado en 1988. Ello formaría parte de una revigorizada campaña de ratificación y total aplicación de los Convenios de la OIT promovida por los sindicatos de la región. Es igualmente

vital para la protección de los derechos de los trabajadores de las Américas que este acuerdo se traduzca en la incorporación de una cláusula social de protección de los derechos de los trabajadores en el GATT.

CONSIDERACIONES SOBRE LA EXPERIENCIA SINDICAL EN LA INTEGRACION EUROPEA

17. La integración en la Comunidad Europea (CE) siempre ha incluido un importante componente social y consultivo. Desde sus inicios ha existido un comité consultivo cuya obligación es someter su opinión a los proyectos de ley de la CE, lo que a menudo ha tenido una importante repercusión legislativa. Además, los fondos estructurales para el desarrollo en las regiones menos favorecidas de la CE, financiados por los países. La Carta Social de la CE adoptada en 1989 cubre los derechos básicos en áreas como la libertad de asociación y la negociación colectiva, la protección social, la mejora de las condiciones de vida y laborales, la seguridad y salud profesional, la información, la consulta y la participación, el empleo y la remuneración, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la libertad de movimiento, la formación profesional, y la protección de los niños, de los trabajadores jóvenes, la tercera edad y los impedidos físicos. Una de sus consecuencias más importantes es la garantía de los derechos de información y consulta en las empresas transnacionales. No está diseñada para ser traducida directamente a la legislación nacional, pero sirve de base para elaborar la legislación de la CE en esas áreas. Su existencia es resultado de una presión sindical constante y coordinada en el pasado; su mantenimiento en el futuro es esencial para el movimiento sindical.

18. La experiencia europea señala que los prerequisites fundamentales para su éxito son la incorporación de consideraciones sociales en el proceso de integración económica a través de medios redistributivos, consultivos y legislativos. El pleno logro de los objetivos del movimiento sindical para la integración en las Américas está sólo a medio camino, por lo que deben acelerarse las acciones sindicales en este sentido. Los sindicatos deben insistir en la activación y fortalecimiento de procedimientos tripartitos en la Organización de los Estados Americanos. Debería pedirse a la OEA que adopte y fomente la aplicación de la Carta Social para las Américas. Esta Carta debería proponerse para su discusión en la próxima Conferencia Regional de la OIT para las Américas. Los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI) deberían incorporar asimismo consideraciones sobre integración en sus actividades respectivas. Las actuales estructuras de coordinación sindical regional y subregionales deberían crearse donde aún no existan, dentro del marco de la CIOSL/ORIT. La CIOSL/ORIT mantendrá e intensificará sus acciones en defensa de los intereses de los trabajadores, tanto de las organizaciones afiliadas como simpatizantes, para que se dé un seguimiento adecuado de la Conferencia, de manera que las políticas propuestas sean realmente promovidas a nivel continental.

CONCLUSIONES FINALES

19. Las políticas neoliberales, la privatización, los recortes en el gasto público y las reformas en la legislación laboral que buscan debilitar a los sindicatos, están expandiéndose en las Américas. Además, los países endeudados no industrializados hacen frente a la carga adicional de tener que destinar gran parte de su producción al pago de los servicios de su deuda externa.

20. La integración económica, social y política de los países de las Américas, construida con la participación sindical y la protección adecuada de los derechos humanos y sindicales, contiene un enorme potencial de creación de un sólido poder económico que pueda elevar el nivel de vida de los pueblos del Continente. Por el contrario, una integración basada en las premisas neoliberales puede mutilar la capacidad de los países para desarrollar sus economías de acuerdo con los intereses populares. Esta integración sólo tendrá éxito si cuenta con consenso en diversas áreas como los derechos humanos, la demanda de normas básicas en las políticas laborales y sociales, plena consulta tripartita, y fondos suficientes para transferir recursos de áreas que se benefician de la integración hacia las regiones menos desarrolladas. Muy pocos de estos elementos figuran actualmente en los acuerdos de integración concluidos o en vías de negociación en las Américas.

21. Los acuerdos de integración, o acuerdos comerciales, no lograrán el consenso popular a largo plazo si no incluyen previsiones para normas sociolaborales y ambientales y si no cuentan con la plena participación de los sindicatos. Los representantes de los trabajadores del Continente concluyen, en consecuencia, que

los acuerdos que no tomen en cuenta estos elementos no pueden ser apoyados. La experiencia europea indica la urgente necesidad de incorporar medios consultivos, legislativos y redistributivos para tratar los temas sociales en el proceso de integración. Esto requiere ante todo la introducción de una Carta social de los derechos de los trabajadores en todo acuerdo de integración, en camino a una Carta social para las Américas, a fin de que puedan mejorarse el nivel de vida y las condiciones laborales de los trabajadores.

22. Cuanto mayor sea el crecimiento y el empleo a nivel mundial, mayores serán las posibilidades de éxito de la integración, lo que incluye prioritariamente el término de la crisis de la deuda. Además, los préstamos futuros deberán estar basados en un verdadero respeto de los derechos humanos y sindicales y en una auténtica democracia. Los gobiernos deben aceptar además su responsabilidad en la aplicación de políticas económicas activas y de una economía mixta integrada orientada al pleno empleo, a la eliminación de la pobreza y logro de un mayor crecimiento que beneficie a todos los miembros de la sociedad. En particular, debe reconsiderarse la privatización, ya que las políticas tendientes a este objetivo deberían intentar incrementar la eficiencia y la productividad con el pleno reconocimiento de los objetivos sociales y las funciones estratégicas del sector público, lo que lleva en muchos casos a la decisión de no privatizar.

23. El logro de los objetivos mencionados requerirá una mayor coordinación sindical a nivel internacional para defender los intereses de todos los trabajadores del sector formal y del sector informal, mediante las siguientes acciones:

- Ejercer presión por parte de las estructuras de coordinación sindical regional y subregionales sobre las respectivas autoridades intergubernamentales, comprendida la demanda de aprobación de una Carta Social de los Derechos de los Trabajadores de las Américas.
- Ejercer presión sobre la OEA para asegurar que sea útil para responder a las necesidades de los trabajadores, a través de la activación y fortalecimiento de sus procedimientos y comités tripartitos, la puesta en práctica del Protocolo de San Salvador y el fomento y adopción de la Carta Social.
- Instar a la OIT a intensificar sus acciones en favor del respeto irrestricto de los derechos humanos y sindicales, así como de las condiciones de medio ambiente laboral en los procesos de integración.
- Incorporar en las políticas y acciones de los SPI consideraciones en materia de integración.
- Empezar desde la CIOSL/ORIT estudios sobre los efectos de la integración, organizar reuniones sindicales para discutir la estrategia y los planes de acción que afectan el proceso de integración, e intervenir al nivel más alto de las instituciones continentales para conseguir la aceptación de la importancia de la Carta Social. Todas estas acciones deberían estar apoyadas por un grupo de trabajo que efectúe estudios técnicos dirigidos a la formulación de la Carta y al cumplimiento de los demás puntos de la agenda social.
- Desarrollar desde la CIOSL acciones a nivel global para introducir una cláusula social en los acuerdos comerciales internacionales como el GATT, y lograr una solución definitiva a la crisis de la deuda.
- Desarrollar acciones sindicales transfronterizas, continentales e internacionales para contrarrestar la violación de los derechos sindicales, comprendidas las zonas francas y las maquiladoras.

24. Las nuevas estructuras sindicales y Cartas Sociales propuestas deberían promoverse como parte de la estrategia global del movimiento sindical, aún cuando no se alcanzara la integración.

25. La CIOSL/ORIT mantendrá e intensificará sus acciones en defensa de los intereses de los trabajadores de la región, tanto de las organizaciones afiliadas como simpatizantes, para que se dé un seguimiento adecuado de la Conferencia, de manera que las políticas formuladas en estas conclusiones sean realmente promovidas a nivel continental.

América Latina: El Salario

CUADRO 1
AMERICA LATINA Y EL CARIBE: EVOLUCION DE LAS REMUNERACIONES
MEDIAS REALES

	1982	1983	1984	1985	1986
Indices promedios anuales (1980 = 100)					
Argentina (b)	80.1	01.1	129.5	107.2	108.1
Brasil					
Río de Janeiro (d)	121.6	112.7	105.1	111.8	121.5
São Paulo (f)	107.2	94.0	96.7	120.4	150.7
Colombia (g)	104.7	110.1	118.1	114.6	120.1
Costa Rica (h)	70.8	78.5	84.7	92.2	97.8
Chile (i)	109.1	97.2	97.4	93.5	95.0
México (k)	102.2	80.7	74.8	75.9	71.5
Perú (m)	110.2	93.4	87.2	77.6	97.5
Uruguay (o)	106.5	84.5	71.1	68.1	71.9
	1987	1988	1989	1990	1991(a)
Argentina (b)	99.6	95.7	79.7	76.2	76.6(c)
Brasil					
Río de Janeiro (d)	105.4	103.2	102.3	87.6	84.4(e)
São Paulo (f)	143.2	152.1	165.2	42.1	121.4(e)
Colombia (g)	119.3	117.6	119.2	118.4	116.6(e)
Costa Rica (h)	89.2	85.2	85.7	87.2	...
Chile (i)	94.7	100.9	102.9	104.8	109.7(j)
México (k)	71.3	71.7	75.2	77.9	77.2(l)
Perú (m)	101.3	76.1	41.3	42.7	38.7(n)
Uruguay (o)	75.4	76.3	76.3	70.0	72.6(p)

CUADRO 1 (sigue)
AMERICA LATINA Y EL CARIBE: EVOLUCION DE LAS REMUNERACIONES
MEDIAS REALES

	1982	1983	1984	1985	1986
Indices promedios anuales (1980 = 100)					
Variación porcentual respecto a igual período del año anterior					
Argentina	-10.4	26.2	28.1	-17.2	0.8
Brasil					
Río de Janeiro	12.1	-7.3	-6.7	6.4	8.7
São Paulo	2.4	-12.3	2.9	24.4	25.2
Colombia	3.4	5.2	7.3	-3.0	4.8
Costa Rica	-19.8	10.9	7.8	9.1	6.1
Chile	-0.2	-10.9	0.2	-4.0	1.6
México	0.9	-21.0	-7.3	1.5	-5.8
Perú	8.3	-15.2	-6.6	-11.0	25.6
Uruguay	-0.6	-20.7	-15.9	-4.2	5.6
	1987	1988	1989	1990	1991(a)
Argentina	-7.9	-3.9	-16.7	-4.4	14.7
Brasil					
Río de Janeiro	-13.3	-2.1	-0.9	-14.4	-4.0
São Paulo	-5.0	6.2	8.6	-14.0	-15.3
Colombia	-0.7	-1.4	1.4	0.7	-1.5
Costa Rica	-9.7	-4.5	0.6	1.7	...
Chile	-0.3	6.5	2.0	1.8	5.1
México	-0.3	0.6	4.9	3.6	3.8
Perú	3.9	-24.9	-45.7	3.4	-11.4
Uruguay	4.9	1.2	0.0	-8.3	2.9

Fuente: CEPAL, Balance Preliminar de la Economía de América Latina y el Caribe 1991. Chile 1991, Cuadro 6.

(a) Cifras preliminares. (b) Salarios totales medios en la industria manufacturera. Promedio de doce meses. (c) Promedio de enero a junio. (d) Salarios medios en la industria básica, deflactados por el IPC de Río de Janeiro. Promedio de doce meses. (e) Promedio de enero a agosto. (f) Salarios en la industria manufacturera en el estado de São Paulo, deflactados por el índice del costo de vida de la misma ciudad. Promedio de doce meses. (g) Salarios de los obreros en la industria manufacturera. (h) Remuneraciones medias declaradas de los adscritos al Seguro Social. (i) Remuneraciones medias de los asalariados no agrícolas. Promedio de doce meses. (j) Promedio de enero a octubre. (k) Salarios medios en la industria manufacturera. Promedio de doce meses. (l) Promedio de enero a abril. (m) Salarios de los obreros del sector privado en la zona metropolitana de Lima. (n) Promedio de febrero, abril y junio. (o) Índice de los salarios medios reales. Promedio de doce meses. (p) Promedio de enero a septiembre.

CUADRO 2
AMERICA LATINA Y EL CARIBE: EVOLUCION DEL SALARIO MINIMO REAL URBANO

	1982	1983	1984	1985	1986

Indices promedios anuales (1980 = 100)					
Argentina (b)	97.8	136.9	167.7	117.1	111.1
Brasil (c)	106.8	95.9	87.4	88.9	89.0
Colombia (e)	103.6	107.9	113.5	109.4	114.2
Costa Rica (g)	85.9	99.3	104.4	112.2	118.7
Chile (h)	117.2	94.2	80.7	76.4	73.6
Ecuador (j)	75.9	63.6	62.8	60.4	65.0
México (k)	92.7	76.6	72.3	71.1	64.9
Paraguay (l)	101.9	94.2	93.8	99.6	108.3
Perú (n)	79.6	80.6	62.3	54.4	56.4
Uruguay (o)	103.9	88.6	88.8	93.2	88.5
Venezuela (p)	78.5	73.9	66.5	96.8	90.4

	1987	1988	1989	1990	1991(a)
Argentina (b)	122.3	95.6	69.9
Brasil (c)	72.6	68.7	72.1	53.4	62.1(d)
Colombia (e)	113.0	109.9	110.8	107.9	107.8(f)
Costa Rica (g)	117.9	114.6	119.4	120.5	...
Chile (h)	69.1	73.9	79.8	87.5	95.5(i)
Ecuador (j)	61.4	53.4	47.3	38.6	35.1(d)
México (k)	61.5	54.2	50.8	45.5	42.5(d)
Paraguay (l)	122.6	135.2	137.5	131.6	126.8(m)
Perú (n)	59.7	52.0	25.1	23.4	16.8(m)
Uruguay (o)	90.3	84.5	78.0	69.1	61.8(m)
Venezuela (p)	108.7	89.5	64.6	50.7	47.3(q)

Variación porcentual respecto a igual periodo del año anterior					
	1982	1983	1984	1985	1986

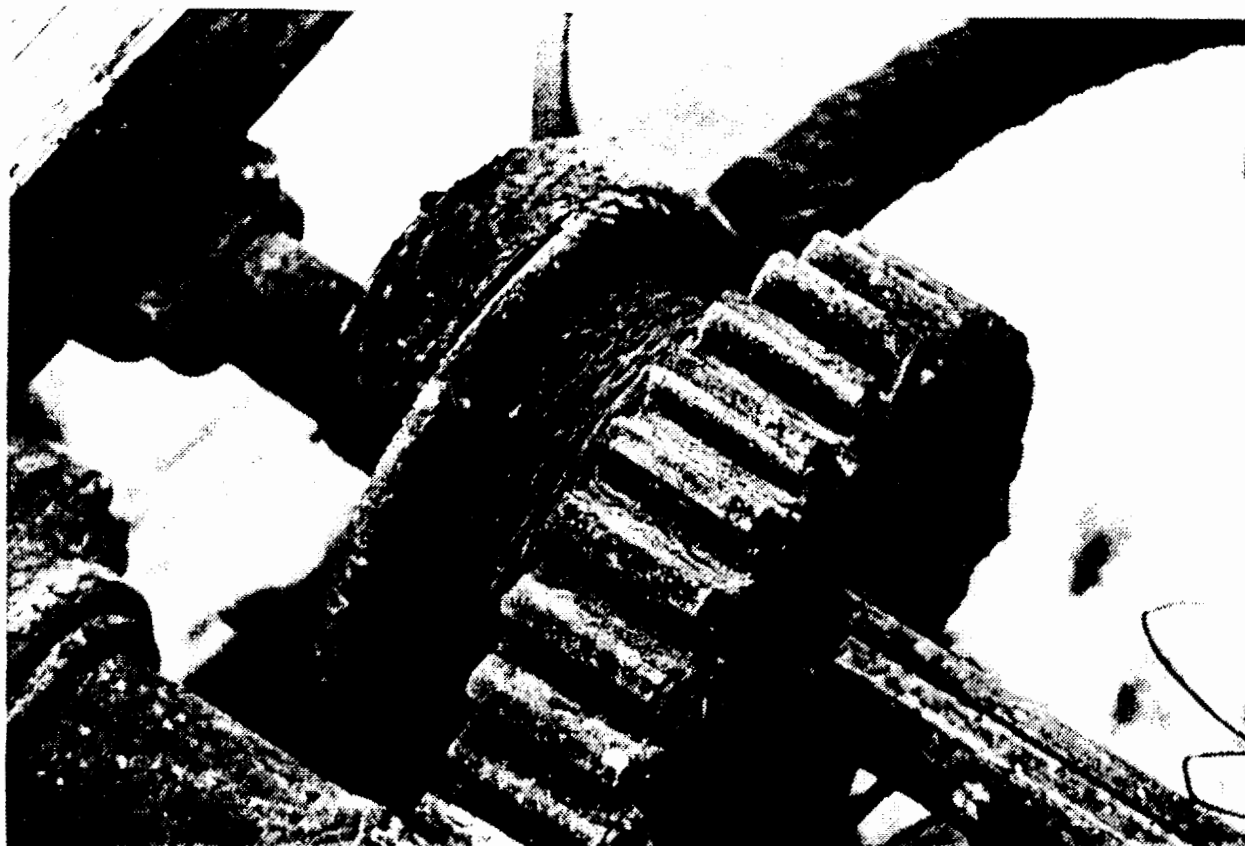
Argentina	0.0	40.0	22.5	-30.2	-5.1
Brasil	0.8	-10.2	-8.9	1.7	0.1
Colombia	4.8	4.2	5.2	-3.6	4.4
Costa Rica	-5.0	15.6	5.1	7.5	5.8
Chile	1.3	-19.6	-14.3	-5.3	-3.7
Ecuador	-11.9	-16.2	-1.3	-3.8	7.6
México	-9.0	-17.4	-5.6	-1.7	-8.7
Paraguay	-1.9	-7.6	-0.4	6.2	8.7
Perú	-6.4	1.3	-22.7	-12.7	3.7
Uruguay	1.6	-14.7	0.2	-5.0	-5.0
Venezuela	-8.9	-5.9	-10.0	45.6	-6.6

CUADRO 2 (sigue)
 AMERICA LATINA Y EL CARIBE: EVOLUCION DEL SALARIO MINIMO REAL URBANO

	1987	1988	1989	1990	1991(a)
Argentina	10.1	-21.8	-26.9
Brasil	-18.4	-5.4	4.9	-25.9	12.9
Colombia	-1.1	-2.7	0.8	-2.6	-4.0
Costa Rica	-0.7	-2.8	4.2	0.9	...
Chile	-6.1	6.9	8.0	9.6	9.5
Ecuador	-5.6	-13.9	-11.4	-18.4	-12.5
México	-5.2	-11.9	-6.3	-10.4	-6.5
Paraguay	13.2	10.3	1.7	4.3	-3.0
Perú	5.9	-12.9	-51.7	-6.8	-30.3
Uruguay	2.0	-6.4	-7.7	-11.4	-12.6
Venezuela	20.2	-17.7	-27.8	-21.5	-6.7

Fuente: CEPAL, Balance Preliminar de la Economía de América Latina y el Caribe 1991. Chile 1991, Cuadro 7.

(a) Cifras preliminares. (b) Salario mínimo nacional; 1990: no relevante. (c) Salario mínimo en la ciudad de Río de Janeiro, deflactado por el IPC correspondiente. (d) Promedio de enero a septiembre. (e) Salario mínimo en los sectores urbanos altos. (f) Promedio de enero a agosto. (g) Salario mínimo nacional. (h) Ingreso mínimo. (i) Promedio de enero a noviembre. (j) Remuneración mínima vital general. (k) Salario mínimo en la Ciudad de México, deflactado por el IPC correspondiente. (l) Salario mínimo en Asunción. (m) Promedio de enero a octubre. (n) Salario mínimo en la zona metropolitana de Lima para actividades no agropecuarias. (o) Salario mínimo nacional para mayores de 18 años. (p) Salario mínimo nacional para actividades no agropecuarias. (q) Estimación de enero a diciembre.



Los estudios sobre el sindicalismo

Francisco Zapata

Los estudios sobre el sindicalismo publicados entre 1988 y 1991 a los que haremos alusión aquí están referidos a dos niveles de análisis: por un lado, los trabajos de Carrière, Haworth y Roddick, Bunel, Lazarte y James están orientados a la presentación de los casos nacionales de Argentina, Perú, Paraguay, Bolivia, Chile y Colombia y, a pesar de que los períodos considerados no son equivalentes, en términos generales buscan mostrar la evolución en el largo plazo de los movimientos obreros de esos países; por otro lado, los trabajos de Novelo, Montiel, Rodríguez, Balbi y Quintero se sitúan en un nivel específico, orientado a la discusión de resultados de investigación empírica en empresas o sindicatos a través de entrevistas a trabajadores y dirigentes sindicales en el período reciente, es decir durante la década de los ochenta. En esta nota crítica acerca de dichos estudios mantendremos esta diferenciación de perspectiva ya que consideramos que refleja posturas distintas y permite evaluar mejor la contribución de cada uno de ellos al análisis de la situación contemporánea del sindicalismo en América Latina.

I. Los estudios nacionales

En el primer grupo de trabajos, es claro el énfasis en la consideración del tema de la articulación



... el movimiento obrero no consigue formular demandas autónomas tanto porque el Estado recurre a los trabajadores para constituir su legitimidad política como porque depende de él para satisfacer sus demandas.

entre el sindicalismo y el Estado, clásico en la materia. En el libro editado por Carrière, Haworth y Roddick, los autores demuestran, una vez más, la poca autonomía que tiene el sindicalismo en relación al Estado. Con la excepción del caso boliviano, también estudiado en el libro de Lazarte, el movimiento obrero no consigue formular demandas autónomas tanto porque el Estado recurre a los trabajadores para constituir su legitimidad política como porque depende de él para satisfacer sus demandas. Haworth, para el caso peruano, indica la dificultad de estructurar un sistema de relaciones industriales y la consiguiente tendencia a la politización de las demandas obreras lo cual se expresa esencialmente por la división entre los apristas y los no apristas dentro del sindicalismo. Es interesante constatar que esa división tiene un correlato en la conciencia obrera cuya evolución será estudiada por Balbi en el libro al que nos referiremos en la segunda parte de esta nota. Nickson, que trata el caso paraguayo, demuestra que a pesar de la ausencia de una clase obrera industrial en ese país, el movimiento obrero jugó un papel en la legitimación de la dictadura de Stroessner al participar en un pacto corporativo. Nurse, al referirse al Ecuador, vincula la expansión sindical durante el siglo XX al desarrollo de un mercado de trabajo urbano y dentro de éste, el

crecimiento del empleo público.

La perspectiva presentada por Roddick y Van Niekerk acerca de Bolivia, coincide con la de Lazarte al ligar la crisis del estaño con la crisis de la Central Obrera Boliviana (COB). No obstante, es indudable que la visión de Lazarte rinde una mejor cuenta de la complejidad de la crisis de la COB que la presentada por los otros autores. En efecto, Lazarte centra su argumento en la matriz histórica de la Revolución Boliviana de 1952 como punto de referencia obligado para comprender el proyecto de la Central Obrera Boliviana. En esa matriz, "resultante de una insurrección popular victoriosa, la COB fue la estructura aglutinante de los sectores subalternos movilizados como 'pueblo' y expresó la fuerza colectiva recién adquirida y manifestada en las milicias obreras armadas; los representó en el gobierno y les sirvió de canal de participación en el nuevo sistema político, articulando sus demandas nacionales y luego sus reivindicaciones sociales; al mismo tiempo, la COB hacía de referencia ideológica y de garantía de que la revolución tendería a la realización de un mundo sin explotadores y explotados". (Lazarte, pag. 250)

En un texto cuya periodización nos escapa, Roddick observa que, a pesar de la prolongada dictadura de Pinochet, el sindicalismo mantuvo una presencia en la vida social chilena, lo cual es la condición de su rápida recuperación una vez reestablecida la democracia en ese país. Además, refiere esa continuidad a la permanencia, a pesar de la represión, de los partidos de izquierda en el sistema político chileno. No obstante, brillan por su ausencia en este trabajo, las referencias a la desindustrialización, los despidos en el sector público, la reorganización del control de la fuerza de trabajo en el sector paraestatal privatizado y el consecuente debilitamiento cuantitativo del sindicalismo que no ha sido capaz de

reclutar nuevos adherentes en los nuevos sectores económicos surgidos a la sombra del modelo exportador.

La reflexión sobre el caso argentino que ocupa a Jean Bunel y a Daniel James tiene como centro la evolución del fenómeno peronista. En ambos casos se subraya la importancia del peronismo en tanto experiencia histórica para los trabajadores argentinos en la que "el pueblo" era en realidad "el pueblo trabajador", por lo que la defensa de la nación estaba en manos de éste y no de los grupos dominantes que habían transado el proyecto nacional con fuerzas externas. La justicia social, la búsqueda de la dignidad en el taller (presentadas en forma notable por James) y en la sociedad, así como la lucha por mejorar la posición relativa del trabajador en la distribución del ingreso, se articulan en un proyecto que constituye un cemento aglutinador cuya vigencia es imposible dejar de reconocer para explicar la fuerza del sindicalismo peronista. Bunel, al referirse en su estudio a los años más recientes, posteriores al restablecimiento de la democracia y a la presidencia de Raúl Alfonsín, concluye que al contribuir a la elección de Menem, el peronismo en vez de salir fortalecido se dividió y entró a una fase en la que se verá obligado a cambiar su obsesión por la continuidad de sus proyectos.

II. Los estudios específicos

Al abordar esta segunda serie de trabajos, debemos señalar su preocupación por el estudio de procesos que tienen lugar en contextos concretos. El análisis de los problemas de la democracia sindical (Novelo), la adaptación al uso de nuevas tecnologías (Montiel), los cambios de la conciencia obrera (Balbi), la evolución ideológica del liderazgo sindical (Rodríguez) adquieren con-

notaciones más cercanas a lo que pudiera denominarse una sociología del movimiento obrero, para diferenciar este enfoque del precedente, mucho más preocupado por reconstruir su historia.

Novelo sitúa su libro en el esfuerzo que los trabajadores técnicos y profesionales (T y P) de la empresa Petróleos Mexicanos (PEMEX) realizaron entre 1975 y 1991 por construir prácticas sindicales democráticas en el seno de la sección 34 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Dice Novelo que "para la sobrevivencia de los T y P la negociación y la transacción con el cacique mayor fue el contenido más visible y también más desgastante de su relación. Su libertad de acción se vio condicionada y el ejercicio de la democracia interna se enmarcó en una especie de 'libertad bajo fianza' rigurosamente vigilada que, cuando excedió lo permitido o el cacique no la pudo usar a su favor, los obligó a volver a los cauces institucionalizados por la burocracia sindical retirándoles los puestos de representación que les permitieron actuar abiertamente" (Novelo, pag. 143). A partir del trabajo de Novelo, uno puede concluir que, la implementación de la democracia en México pasa por la elaboración de un nuevo proyecto en el que la renovación sindical, la ruptura con el corporativismo y con el clientelismo, así como con la hegemonía ideológica no sean sólo cuestionados sino en el que exista la preocupación central por cambiar el sentido tradicional imputado a la democracia, su carácter formal, y reemplazarlo por una concepción de ella en que la participación en el ejercicio del poder sea la meta central.

Cuando Balbi define al *clasismo* en el Perú, más como un esfuerzo por democratizar las relaciones en el ámbito de la producción que como una puesta en duda de índole política del poder empresarial en la sociedad, inda-

ga acerca de una dimensión también presente en la discusión de Novelo. En efecto, en ambos casos se trata de superar una concepción de la democracia sindical referida al sistema político y de referirla al espacio en el que efectivamente viven los trabajadores. Si Balbi busca ligar el surgimiento del clasismo a los cambios de la estructura socio-demográfica de la clase obrera peruana, es decir a su rejuvenecimiento, Novelo liga la búsqueda de la democracia por los T y P al aprendizaje obtenido por los trabajadores mexicanos en la coyuntura del movimiento estudiantil de 1968 que modificó profundamente la visión de los medios a través de los cuales podía reformarse el sistema político en México. En ambos casos, la referencia a la política en el sindicalismo es muy distinta a la que prevaleció históricamente; es decir la visión del sindicalismo ligado a un proyecto político de transformación global de la realidad económica y social.

El esfuerzo de los organizadores en México y Perú, en la visión de Victoria Novelo y de Carmel Rosa Balbi, obedece a la aparición de trabajadores contestatarios que buscaron renovar la forma en que se manifestaba el liderazgo sindical, enfatizando que este privilegiará el ámbito fabril en la gestión de las reivindicaciones obreras. Por otra parte, se trata, en ambos casos, de reemplazar un sindicalismo excesivamente comprometido con causas supralaborales y de sustituir un liderazgo más cercano a las demandas concretas de los trabajadores y no con el logro de posiciones políticas para los líderes sindicales.

Leoncio Martins Rodríguez realizó un búsqueda del campo de delegados en el III Congreso de la

Central Unica dos Trabalhadores (CUT) de Brasil, realizado en 1989. A partir de una minuciosa investigación emprendida a través de un cuestionario que se aplicó a los 6 mil 218 delegados a dicho Congreso (de los cuales 4 mil 290 respondieron efectivamente al cuestionario), Rodríguez nos presenta un perfil detallado que incluye sus características socio-demográficas (sexo, educación), situación ocupacional, y sobre todo las características de su relación con la CUT (cargos ocupados en la organización, historia de su participación en los Congresos de la CUT), además de presentar las mismas características de los diferentes consejos nacionales de la organización. Una preocupación adicional del trabajo son las tendencias políticas presentes en la CUT y sus respectivas tesis políticas, las cuales son discutidas detalladamente por el autor. Si bien este trabajo difiere en su propósito de los discutidos anteriormente en la medida que trata de dar una imagen de lo que es y de lo que propone la CUT, es lectura indispensable para comprender la fuerza de dicha organización en el sindicalismo brasileño contemporáneo.

Finalmente, el trabajo de Yolanda Montiel sobre los trabajadores de la empresa Volkswagen de México (VW), subraya particularmente los aspectos vinculados al proceso de trabajo, en su vinculación con las relaciones laborales; constituye un aporte extraordinario a la historia del sindicato y de las relaciones entre los trabajadores. El trabajo reconstruye minuciosamente la formación del colectivo obrero de la VW, sus formas de estructuración en los diversos componentes de la empresa, la distribución en las

**El estudio
de los delegados en
el III Congreso de
la CUT de Brasil
de 1989
que
nos muestra la
fuerza que se
desarrolla el
sindacato
que éste
representa en el
campo de
las organizaciones
de
delegados.**

categorías del escalafón, las fluctuaciones del empleo de la planta, aspectos ligados a la cotidianidad obrera y las formas de acción obrera y sus relaciones con el sindicato. Por su abundancia de información este trabajo constituirá punto de referencia obligado para cualquier análisis sobre la naturaleza de la acción obrera en esta planta del sector automotriz de México. Si bien su carácter monográfico hace difícil conectarlo directamente los planteamientos de los libros de Novelo y de Balbi, es claro que la historia reciente del sindicato de la VW se asemeja mucho a lo tratado en ellos. En efecto, en la VW y en la sección 34 del SNTPRM, como en las fábricas estudiadas por Balbi, existen prácticas que buscan insertar la opinión de los trabajadores en la vida sindical y en particular en las elecciones sindicales. El sindicato de la VW representa, junto con el de Nissan, una experiencia importante en el sindicalismo independiente al posibilitar la existencia de una alternativa al sindicalismo "charro".

Finalmente, la contribución de Cirila Quintero sobre el sindicalismo de las maquiladoras de la ciudad de Tijuana, es importante porque intenta caracterizar una nueva forma sindical, la del "sindicalismo subordinado", en el panorama de México. Los sindicatos de las maquiladoras (que pertenecen en su mayoría a la Confederación Regional Obrera Mexicana—CROM) han establecido una política que consiste en aceptar sin discusión las condiciones fijadas por las empresas y el gobierno (representado en Tijuana por las autoridades de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje) a cambio de prerrogativas del aparato sindical. La ausencia absoluta de los trabajadores en la vida sindical (muchas de las obreras entrevistadas por Quintero no sabían de la existencia de un sindicato o de un contrato colectivo en la empresa en que trabajaban) y las prácticas sindi-



cales mencionadas conducen a una situación inédita: el sindicalismo sin trabajadores.

La identificación de esta nueva forma sindical y su análisis en el contexto de la maquila en la frontera norte de México proporciona un aporte al conocimiento de las nuevas realidades del movimiento obrero en México.

Podemos concluir de este rápido recorrido que el esfuerzo analítico de los investigadores no se ha quedado atrás de los desafíos planteados al movimiento obrero por los cambios económicos y políticos en curso en el continente.

NOTAS

1. Esta nota crítica está basada en los siguientes libros, publicados en el periodo 1988-1991: Jean Carriere, Nigel Haworth, Jacqueline Roddick (comps), *The State, Industrial relations and the labour movement in Latin America*, Latin American Series, vol. I, Macmillan, 1989; Victoria Novelo, *La difícil democracia de los petroleros, Historia de un proyecto sindical*, México, Ediciones CIESAS-El Caballito, 1991; Leoncio Martins Rodriguez, *CUT: os militantes e a ideologia*, São Paulo, Paz e Terra, 1990; Yolanda Montiel, *Proceso de trabajo, acción sindical y nuevas tecnologías en Volkswagen de México*, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), 1991; Jean Bunel, *Pactes et agressions: syndicalisme et relations professionnelles en Argentine*, Paris, Editions du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), 1991; *Nueva Sociedad*, "Sindicalismo de fin de siglo", núm. 110, noviembre-diciembre de 1990; Carmen Rosa Balbi, *Identidad clasista en el sindicalismo: un impacto en las fábricas*, Lima, DESCO-Centro de Estudios y Promoción de Desarrollo, 1989; Daniel James, *Resistance and integration: Peronism and the Argentine working class (1946-1976)*, Cambridge University Press, 1988; Jorge Lazarte, *Movimiento y procesos políticos en Bolivia: historia de la Central Obrera Boliviana (1952-1987)*, La Paz, Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS), 1988; Cirila Quintero Ramírez, *La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses*, Consejo para la Cultura y las Artes, México, 1990.

CONVOCATORIA

REESTRUCTURACION PRODUCTIVA Y REORGANIZACION SOCIAL (Tercer Coloquio de Japala)

Las instituciones abajo firmantes convocan al Coloquio Reestructuración Productiva y Reorganización Social que se llevará a cabo en la Universidad Veracruzana, Jalapa, Ver., del 7 al 10 de octubre de 1992.

La reestructuración productiva, en sus aspectos más amplios (cambios tecnológicos, organizativos, en las relaciones laborales) ha impactado ámbitos diversos de las relaciones sociales. El Coloquio busca diagnosticar los cambios mencionados y posibles tendencias.

Los temas del evento serán los siguientes:

I. Reestructuración y economía

- a) Dimensión internacional de la reestructuración
- b) El Tratado de Libre Comercio
- c) Política económica
- d) Privatización y empresa paraestatal
- e) Políticas de bienestar
- f) Mercado de trabajo
- g) Gran empresa y grupos industriales
- h) Economía informal
- i) Sector social y cooperativismo
- j) Ramas industriales, maquila y servicios
- k) Sectores agropecuario y pesquero
- l) Sector financiero

II. Reestructuración y trabajo

- a) Procesos de trabajo, cambio tecnológico y relaciones laborales
- b) Condiciones de trabajo y salud
- c) Legislación laboral y contratación colectiva. Flexibilización y pactos productivos
- d) Sindicatos y movimiento obrero
- e) Mujer y trabajo
- f) Trabajadores del apartado "B"
- g) Cambio organizacional y competitividad
- h) Nuevas culturas laborales

III. Reestructuración y problemas urbanos

- a) Descentralización territorial
- b) Políticas urbanas y movimiento urbano
- c) Reestructuración de las regiones

IV. Reestructuración y modernización educativa

- a) Política educativa y nuevos criterios de financiamiento de la educación
- b) Evaluación y estímulos en la educación
- c) Excelencia educativa y mercado de trabajo
- d) Actores y política educativa
- e) Política científico-tecnológica

V. Proyectos y respuestas sociales, políticas y culturales frente a la reestructuración. Las experiencias históricas de otras reestructuraciones

VI. Reestructuración y medio ambiente

Las personas o instituciones interesadas en presentar ponencias en el Coloquio deberán enviarlas antes del 19 de septiembre de 1992, a Enrique de la Garza Toledo, Maestría en Sociología del Trabajo, Departamento de Sociología, UAM-I, apartado postal 55-536, 09340, México, D.F. (Tel. 724-47-94); o a Leopoldo Alafita, Centro de Investigaciones Históricas, Francisco Moreno esquina Ezequiel Alatríste, apartado postal 369, Xalapa, Ver. (Tel. 529-67).

Las ponencias tendrán extensión máxima de 15 cuartillas y deberán macanografiarse a renglón seguido. Junto con la ponencia, el autor presentará un resumen de máximo 2 cuartillas. Una vez cerrado el plazo de admisión de ponencias, el Comité organizador formará las mesas de trabajo y publicará el programa definitivo del evento.

INSTITUCIONES CONVOCANTES

Centro de Análisis de Trabajo (CAT), UAM-I, UAM-X, UAM-A, Centro de Investigaciones Históricas (UV), Facultad de Sociología (UV), Facultad de Economía (UV), CIESAS Golfo, Instituto de Investigaciones Económicas (UNAM), Instituto de Investigaciones Sociales (UNAM), Facultad de Economía (UNAM), Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (UNAM), Red Nacional de Información sobre Maquiladoras, Red Nacional de Investigación Urbana, Centro de Estudios de Población (UA, Hgo.), Mujeres en Acción Sindical, CEMOS, Departamento de Trabajo Social (UAT), CES (Colegio de México), DEAS (INAH), Dirección de Estudios Históricos (INAH), ENAH, ENAH-Chih., CIESAS, UPN, Centro de Investigaciones en Ciencias Económico Administrativas (UA Edo. de Méx), COLEF, CIR-U de Yucatán, Escuela de Economía (UAP), Escuela de Sociología (UAQ), Escuela de Economía (UAZ), Colegio de Sonora, Instituto de Investigaciones Sociales (U de G), Departamento de Sociología (U de G), Departamento de Sociología (UA de AC), Red de Información frente al Tratado de Libre Comercio, Seminario Permanente de Estudios Chicanos y de Fronteras (DEAS-INAH), Centro de Estudio de Fronteras y Chicanos A. C., División de Estudios de Postgrado (FE-UNAM), Red Franco-Latinoamericana: Trabajo y Tecnología, Colegio de Puebla, FLACSO, DIAU-ICUAP, Grupo de mujer a mujer, Facultad de Psicología (Universidad del Estado de México), Frente Auténtico del Trabajo, SITUAM, STUNAM, Sindicato de Bancomext, Sindicato del IMP, Sindicato Nacional de Telecomunicaciones de México, Sindicato Mexicano de Electricistas, Planilla Rojinegra sindicato del IMSS.

Revistas: Trabajo, El Cotidiano, Problemas del Desarrollo, Investigación Económica, Estudios Sociológicos, Ciudades, Crítica.

SEP



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
CIUDAD IZTAPALAPA
DIVISION CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

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