



trabajo

Año I, N° 1
enero-junio 1998
Segunda época

¿FIN DE LA
SOCIEDAD
DEL TRABAJO?

CAT

Director

Enrique de la Garza Toledo

Subdirector:

Alfonso Bouzas

Comité de Redacción:

Ilán Bizberg
Jorge Carrillo
Carlos García
Fernando Herrera
Javier Melgoza
María Teresa Rendón
Carlos Salas
Daniel Villavicencio

Comité Editorial:

Humberto Muñoz (UNAM), Francisco Zapata (Colmex), Fernando Cortés (Colmex), Orlandina de Oliveira (Colmex), Vania Salles (Colmex), Victor Manuel Durand Ponte (UNAM), Angélica Cuellar (UNAM), Sergio de la Peña (UNAM), Sergio Ordoñez (UNAM), Manuel Lastra (UNAM), Graciela Besunsan (UAM), Eduardo Ibarra (UAM), Luis Montañó (UAM), Othón Quiroz (UAM), Raul Nieto (UAM), Marco A. Leyva (UAM), Celso Garrido (UAM), Mariano Noriega (UAM), Jordi Micheli (UAM), Rocío Guadarrama (UAM), Fernando Pozos (UdeG), Leonondo Alafita (UV), Elena Guadarrama (UV), María Eugenia de la O. (Colef), Cirila Quintero (Colef), Marcela Hernández (UAAC), Beatriz Castilla (UAY), Elizabeth Zamora (UAT), Germán Sánchez (UAP), Alejandro Covarrubias (Colegio de Sonora), Oscar Contreras (Colegio de Sonora), José Carlos Ramírez (CIDE), Yolanda Montiel (CIESAS), Sergio Sánchez (CIESAS), Agustín Escobar (CIESAS), Leonard Martens (OIT), Agustín Ibarra (STyPS), Nestor Elizondo (STyPS), Donaciano Quintero (STyPS), Javier Rodríguez (UAM), Sara Lara (UNAM), Rafael Loyola (CIESAS), Silvia Piso (NAFIN), José Giral (Fudameca), Silvia Ortega (Conacyt), Alfredo

Comité Asesor Internacional:

Azril Bacal (Universidad de Upsala), Anil Verma (Universidad de Toronto), Ludger Pries (Universidad de Berlín), Michel Frayssenet (CNRS, Francia), Abo Tetsuo (Universidad de Tokyo), Francesco Consoli (Universidad de Roma), Tony Elger (Universidad de Warwick), Juan José Castillo (Universidad Complutense), Harley Shaiken (Universidad de California), Scott Martin (Universidad de Columbia), María Lorena Cook (Universidad de Cornell), Russell Smith (Washburn University), David Cornfield (Vanderbilt University), Marcia de Paula Leite (Universidad de Campiñas), Martha Novick (Universidad de Buenos Aires), Lais Abramo (CEPAL), Cecilia Montero (Universidad Católica de Chile), Luis Stolovich (Universidad de Montevideo), Héctor Lucena (Universidad de Carabobo), Consuelo Iranzo (Universidad Central de Venezuela), María Eugenia Trejos (Universidad Nacional Heredia), Carlos Alá Santiago Rivera (Universidad de Puerto Rico), Luz Gabriela Arango (Universidad Nacional de Colombia), Nadya Castro (CEDEC, Brasil), Elena Hirata (CNRS, Francia), Rigas Arvanitis (OSTROM), Julio C. Neffa (CEIL, Argentina), Eduardo Jiménez (PNUD)

Sumario

Presentación

Enrique de la Garza

¿El Fin del Trabajo?

- La teoría de la producción y la producción de la teoría
Richard Hyman 7
- ¿Hacia dónde va el trabajo humano? 1.2.1.2
Enrique de la Garza y Marcia Campillo 33
- La pérdida del sentido del trabajo
Aron Ownitz, Stanley y William Difazio 57

El Mundo del Trabajo

- Calificación de la fuerza de trabajo y re-estructuración industrial en la cadena de la industria automotriz brasileña
Anne Caroline Posthuma 79
- Los sindicatos frente al problema de la cooperación: El caso del sector automotriz mexicano
María Cristina Bayón 103
- Poder y sindicalismo en las maquiladoras de exportación
Sergio Guadalupe Sánchez Díaz 117
- La participación femenina en los mercados de trabajo
Brigida García Orlandina de Oliveira 139
-
- Reseñas y Notas Críticas** 165

Instituciones patrocinadoras de este número:



Coordinación de Humanidades
Universidad Nacional Autónoma
de México



Casa abierta al tiempo
Rectoría
Universidad Autónoma
Metropolitana

Coordinador del número: Enrique de la Garza

Revista Trabajo
Año 1, Núm. 1, enero-junio de 1998. Revista Semestral

Es una publicación del Centro de Análisis del Trabajo, A.C. con Certificado de Licitud del título N° 6836; Certificado de Licitud de contenido N° 7334 ISSN 1405-1311

Diseño gráfico de portada e interiores: Beatriz Mira Andreu

Producción Editorial: Eduardo del Castillo Valadez
Galicia 404, Col. Alamos. México, DF, CP. 03400, Tel-fax: 5 90 99 31

Este número se terminó de imprimir en mayo de 1998.
Tiraje: 1,000 ejemplares

Se permite la reproducción total o parcial de los artículos de este número mientras se cite la fuente y se envíe una copia a la Revista

Domicilio de la revista: Enrique de la Garza Toledo, Postgrado en Estudios Sociales, UAM-I, ap. postal 55-536, 09340, México, D.F., Tel. (525) 7244794, E-Mail: egt@xanum.uam.mx

Administración, intercambio, venta y suscripciones: Pedro Moreno, UAM-X, Departamento de Política y Cultura, ap. postal 23-181, Col. S. Juan Xochimilco, 16 000, México D.F.; tel. (525) 724 5110, Fax (525) 294 9100, E-mail: msph6107@cueyatl.uam.mx

Precio del ejemplar: \$50.00 pesos

Suscripción anual: México. \$100.00 pesos

Resto del mundo: 20 US Dólares

Todos los pagos deben hacerse a nombre de Centro de Análisis del Trabajo A.C. con cheque certificado o bien depósitos a la cuenta de cheques 38768-8 de Banca Serfín en la sucursal de la ciudad de México

Presentación

La revista *Trabajo* nació en 1989 a iniciativa de un numeroso grupo de investigadores de diversas instituciones, quienes constituyeron también el *Centro de Análisis del Trabajo, A.C.* (CAT). A partir de estas instancias y con el apoyo de diversas universidades, fue posible convocar a los *Coloquios de Jalapa*, los cuales alcanzaron el nivel de verdaderos congresos de balance e inducción de los nuevos estudios laborales; a los Cursos de Formación de Profesores en Sociología del Trabajo; y, también surgió la idea de la Maestría en Sociología del Trabajo que ahora se convertirá en Doctorado en Estudios Laborales.

Trabajo, que fuera en su momento la única revista académica especializada en problemas laborales en México, contribuyó a difundir nuevos temas y enfoques teóricos y a entablar polémicas importantes en nuestro medio, como aquella entre los sostenedores de la perspectiva cronológica del movimiento obrero y los de los procesos de trabajo, así como acerca de la flexibilidad del trabajo y sobre las estrategias sindicales actuales.

La revista *Trabajo* en su primera época se dirigió también hacia el mundo sindical como posible lector. De ahí que su formato, extensión de los artículos y el corte de ellos, no siempre correspondieron a los que se acostumbran en las revistas académicas. Creemos que cumplió un papel en este sentido. No obstante, la investigación laboral en México se ha vuelto cada día más globalizada en enfoques teóricos y sofisticada en instrumentos de análisis. En 1993, el mismo equipo que ahora iniciará la segunda época de la revista *Trabajo*, fue encomendado por la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo para editar la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, con un corte netamente académico. Esta tarea se realizó hasta 1997, año en que el segundo congreso de la mencionada asociación determinó que esta última revista se trasladase a Brasil. En este contexto el CAT decidió el inicio de una segunda época de la revista *Trabajo*, se reestructuró su dirección, los comités de redacción y editorial, incorporando a algunos de los mejores académicos de México, América Latina y los países desarrollados, se cambió el formato, así como el corte de los artículos, con la idea de conservar el más alto nivel académico. Es propósito de la revista

Trabajo, CAT, Año 1, No. 1, enero-junio 1998

Trabajo, en esta segunda época, dar cuenta de las nuevas orientaciones teóricas sobre el mundo laboral, así como contribuir a difundir relevantes investigaciones empíricas en este campo, en primer término referidas a México pero abiertas al mundo. Esa es nuestra nueva tarea.

Enrique de la Garza Toledo
Director

¿El Fin del Trabajo?

La teoría de la producción y la producción de la teoría

Richard Hyman

Y have come to believe that the whole world is an enigma.
A harmless enigma that is made terrible by our own mad
attempt to interpret it as though it had an underlying
truth. (H. Eco)

Where a horse shits a hundred sparrows feed. (Gramsci)

Siete son las tesis de la discusión en el Reino Unido con respecto de la flexibilidad del trabajo:

1. Nada nuevo u original hay sobre la segmentación del 'mercado interno de trabajo', entre un núcleo estable y una periferia vulnerable. La noción de que lo anterior parece estar más implicado dentro de una relación 'flexible' y colaborativa con la administración, está prefigurada en la extensa literatura norteamericana, del Reino Unido y en alguno de los trabajos de Friedman.

2. Mientras que la 'firma-flexible' se ha convertido en un modelo para la literatura gerencial, hay poca evidencia de que éste sea un compromiso estratégico para implementarlo. Se puede argumentar de manera convincente que la 'flexibilidad es un plan táctico de supervivencia relacionada con la recesión, pero no es una estrategia'.

3. Esta hábil ecuación: núcleo=especialización=flexibilidad; periferia=no especialización=inflexibilidad, es (y siempre lo ha sido) una simplificación.

4. Las distintas formas de un empleo "atípico" (medio tiempo, temporal, auto empleo) no se pueden agrupar en una categoría simplista de trabajo periférico.

5. El crecimiento en los años ochenta, del trabajo "atípico" fue menos dramático y mucho se debió a la expansión de los sectores donde ese empleo había sido tradicionalmente común.

6. Las formas de la actividad económica, llamadas a menudo como marcas distintivas de la nueva flexibilidad en una emergente 'economía de

empresa' -el auto empleo, empresas pequeñas, etc.- son características precarias y dependientes de una relación de subordinación con los grandes capitales. Esas actividades son escogidas a menudo por la falta de oportunidades y opciones dentro del contexto del empleo de masas.

7. Asimismo se aplica el concepto de flexibilidad de forma elástica, desdibujando las distinciones entre los contratos laborales abiertos a todo tipo de empleo y los arreglos institucionales más específicos.

Entonces, ¿por qué, ha sido la década de los ochenta tan ampliamente analizada como la década de la flexibilización, y con una gran diversidad de perspectivas? A pesar de que el modelo de firma-flexible es primordialmente una invención del Reino Unido, los escritores, influenciados por la teoría de la regulación francesa, establecieron una ruptura radical de las relaciones salariales/trabajo entre los fordistas y los neo-fordistas; los sociólogos de la industria alemana insisten en que la transformación de las relaciones industriales está asociada con los 'nuevos conceptos de la producción'; otros han aclamado el surgimiento de la especialización flexible como una base humanística novedosa para las organizaciones económicas. Mientras estas interpretaciones y las evaluaciones asociadas de ninguna manera son idénticas, es de sorprender como todas, en alguna medida, concuerdan con que el viejo orden industrial se ha desvanecido. ¿En efecto han habido cambios reales y substanciales en las relaciones de producción? Si es así, y si los análisis relacionados con la flexibilidad no satisfacen del todo, lo que se requiere es una especificación y explicación mucho más precisa y persuasiva de los cambios. Si no, entonces necesitamos dar a entender algunas de las razones de este admirable "paradigma del cambio" en la moda intelectual.

Cambio y continuidad

Plus ça change, plus c'est la même chose... Si la historia es un continuo proceso de transición, entonces no tiene cambios decisivos absolutos: aún los cambios revolucionarios traen consigo elementos de continuidad importantes, como lo afirman los oscuros precursores de pretendidas novedades. ¿Esto significa que la búsqueda de las discordancias -como la base de la periodización histórica- es inútil? Seguramente no, pero es esencial que nuestras históricas generalizaciones (las cuales como todas las generalizaciones están ceñidas por la simplificación) deben ser sensibles al significado tanto del flujo como de la estabilidad y a la interrelación entre ambas.

Tomando en cuenta lo anterior, se puede sugerir que las fases de la disyuntiva histórica -revolución industrial o transición entre modelos de producción- están marcadas por la conjugación de una variedad de transiciones, algunas tal vez claras y abruptas, otras difusas y prolongadas. Si los años ochenta pueden identificarse fácilmente como de cambio decisivo

para las relaciones de producción, este debe ser en los términos de coincidencias entre los elementos, dado que ninguno de ellos puede aparecer por sí sólo como decisivo.

La primera, y obvia, característica es la crisis sustentada y generalizada de las economías occidentales desde 1945. Aunque el largo periodo del *boom* de la postguerra había perdido mucho de su apogeo para los años setenta, la inestabilidad desde entonces se aceleró: una sucesión de *shocks*, por sí mismos relativamente menores, tuvieron sin embargo, desproporcionadas y abruptas consecuencias. La moneda y los mercados bursátiles, ligados cada vez más a las más sofisticadas tecnologías globales, aumentaron los disturbios localizados.

Segunda, y en parte relacionadas ambas como causa y efecto, fue la compleja realineación del capital internacional. Adicionalmente un factor importante fue la transformación de la economía japonesa hacia el exterior, de una actividad de exportación de productos a exportación de capital, con el consecuente desarrollo de las bases financieras y productivas extranjeras. También de vital importancia, en parte estimuladas por la unificación del mercado interno de la Comunidad Europea (CE), fueron las múltiples fusiones y las uniones entre las empresas, más allá de las fronteras nacionales, y los esfuerzos de las compañías asentadas fuera de la CE para establecer una inversión dentro de sus fronteras. En los años ochenta fue además significativo, para la expansión europea, (y en particular del Reino Unido) invertir en Estados Unidos, revirtiendo la antigua predominancia de la inversión externa norteamericana. El carácter cosmopolita del capital nacional -el cual tiene alguna ventaja aún para hablar sobre la desorganización del capitalismo- supone que los objetivos, lealtades y estrategias de los directivos de las empresas más importantes estén cada vez más influenciados por el exterior.

Dentro de la dirección corporativa, hubo una significativa transformación de los mecanismos de control interno. En los años setenta fue común hablar de la "mano visible" de los altos mandos de dirección en la mayoría de las compañías, imponiendo a todo el proceso de la actividad económica una dirección centralizada. En los ochenta mucho se habló de que la pomenorizada determinación de la política central en las grandes organizaciones era ineficiente; y se convirtió en moda la devolución de la elaboración de la política operacional, aunque dentro de controles financieros apretadamente definidos. Esto involucró la rearticulación, complejidad y génesis de las nuevas formas organizacionales, sin ser clasificables, ni como "mercado" ni como "organización" integrada verticalmente. ¿Qué tanto -y con qué éxito- el modelo de dirección "*loose-tight*" (menos ajustado) que ha sido aplicado en la práctica es sujeto de debate?. Sin embargo, parece ser claro que dentro de muchas empresas, los gerentes locales han sido dotados de poder (como resultado de las presiones del presupuesto) como requeridos para tomar nuevas iniciativas dentro de las

relaciones industriales. Esto podría entenderse como que la función del control laboral está más estrechamente integrada dentro de toda la estrategia corporativa -una tendencia caracterizada por la nueva etiqueta: "Gestión de recursos humanos"- . Por lo menos en teoría son anticipadas la reacción del trabajador y del sindicato desde el nivel de planeación de los cambios de producción. Dichas tendencias acompañan y refuerzan el debilitamiento del sistema sindical, lo cual ha ocurrido en muchos países: muchos de los problemas que el sindicalismo enfrentó en los ochenta fueron resultado de los esfuerzos por parte de los directivos para erosionar las fronteras entre las firmas comerciales con experiencia y el subsistema institucional de las relaciones industriales cuya relativa autonomía de las fluctuaciones económicas de las empresas fue establecida en el periodo de la postguerra.

Un cuarto factor importante es la persistencia de las tendencias de largo plazo en la estructura de la economía y la población trabajadora: la significativa disminución numérica de los trabajadores manuales en la industria manufacturera. La de los ochenta fue la década, para muchos países, en la que los trabajadores "de cuello blanco" excedieron en número a los de "cuello azul" y los servicios (ambos tanto públicos como privados) sobrepasaron al sector industrial. Aunque esto equivalga a hablar simplistamente de la clase trabajador, tales cambios estructurales tuvieron implicaciones significativas tanto para la naturaleza del trabajo como para las orientaciones de los directivos y empleados similares.

Los años ochenta también estuvieron marcados, en la mayoría de los países, por un cambio político hacia la derecha. La nueva agenda política rechazó los acuerdos establecidos durante la postguerra -el balance consolidado de los derechos sustantivos de los trabajadores, los sindicatos y los empleadores. (El tatcherismo en el Reino Unido es un caso extremo -aunque no es el único- el cual también tuvo como reto el establecimiento a largo plazo del compromiso procesal para buscar el consenso sobre algunas cuestiones relacionadas con la dirección económica). Un tema clave de la década fue la desregularización -quitar todos los controles legislativos sobre las operaciones de mercado y particularmente de los mercados laborales. Este procedimiento fue reforzado por la privatización de una variedad de empresas estatales y de servicios; la contratación por fuera de una gama de servicios para el sector público restante; y la introducción de disciplinas fiscales y prácticas de dirección elaboradas sobre la base de una imagen estereotipada del capitalismo privado -a pesar de la retórica concerniente a la "dimensión social"- se reforzaron las políticas de desregulación.

Una sexta característica de la década fue el dramático incremento y la simultánea reducción de los costos, del poder y la sofisticación, del equipamiento microelectrónico. Las consecuencias son conocidas: novedosas oportunidades para la reorganización de los productos, sistemas de producción y métodos de organización y control laboral. La innovación tecnológica y la racionalización del proceso laboral impuestos comúnmente

de manera unilateral por los empleadores. En la mayoría de los casos, los directivos, quienes ya habían decidido sobre los cambios, consultaron a los representantes de los trabajadores sobre los detalles de la implementación -un marcado contraste con la experiencia del "regateo productivo" en el Reino Unido en los años sesenta y setenta.

La relación entre la tecnología, los sistemas de producción y los productos del mercado estimularon considerablemente el debate y el análisis durante los años ochenta. Para algunos entusiastas, la demanda de la producción en masa de bienes para el consumidor se saturó; mientras que, fortuitamente, la innovación tecnológica creó nuevas oportunidades para diferenciar los rangos de producción dirigidos a segmentos particulares del mercado. Considerando que en las décadas anteriores el instrumental mecánico estaba destinado a un estrecho rango de operaciones, y a menudo requería de tiempo preestablecido para ajustes menores; numéricamente las máquinas computarizadas son más versátiles y pueden (re)programarse rápidamente; las economías de escala dieron paso a las economías de envergadura, permitiendo la explotación de los mercados de colocación. Para los escépticos, la evidencia de la transformación de las estructuras del mercado es débil, mientras que la adaptabilidad de las nuevas tecnologías es exagerada. Pocos niegan, sin embargo, que hayan ocurrido algunas alteraciones significativas; el debate (el cual es revisado en detalle posteriormente) está centrado en la naturaleza, extensión y significado de estos cambios.

Finalmente, y estrechamente relacionado, se puede notar el impacto de las estrategias de producción características de la mayoría de las compañías japonesas. Estas enfatizan la calidad y el tiempo exacto de la producción tanto como su velocidad y cantidad. La filosofía subyacente (originalmente expuesta por un consultor de dirección norteamericano, E.G. Deming) rechaza los sistemas tradicionales de producción en serie los cuales dependen de grandes existencias de componentes; estos son costosos en espacio, capital y trabajo indirecto, y más aún tienden a amortiguar y favorecer el retraso y la ineficiencia. El principio es que la producción debe estar "bien a la primera" y "justo a tiempo"; una máxima facilitada -se argumenta- por la tecnología microeléctrica. En los años ochenta se volvió moda entre los directivos occidentales atribuirle el éxito de la competitividad japonesa a este acercamiento a la producción y a las características asociadas del personal de la dirección y las relaciones industriales; muchas empresas emularon conscientemente (se presume) algunos aspectos de la práctica japonesa.

Teorizando las conexiones

¿Los múltiples cambios en el contexto, característica y conceptualización del trabajo son meras contingencias coincidentes, o son casualmente componentes integrados de una mayor transformación de la economía

social? El debate de la flexibilidad se mueve alrededor de esta cuestión y el desacuerdo se centra, lo cual recibe un mayor énfasis en los desarrollos; cuán radical una práctica moderada previa puede discernir y, sobre todo, qué interconexiones están identificadas entre los múltiples cambios mientras la firma del modelo flexible por sí sola no está explícitamente localizada dentro de una teoría mucho más amplia del capitalismo tardío; otras lecturas (tal vez más ambiciosas) de las tendencias de los años ochenta también explican la flexibilidad como un tema fundamental. Tres han sido particularmente influyentes: la noción de una tendencia post-fordista hacia la especialización flexible; los análisis alemanes de los "nuevos conceptos de producción"; y las interpretaciones del neo-fordismo, relacionadas con la escuela de regulación francesa. Estos se examinan críticamente más adelante de manera conjunta con un distintivo análisis de las relaciones entre "contrato" y "status" en las relaciones de empleo.

¿Nuevos tiempos?

La segunda ruptura industria alcanzó una amplia atención en las Universidades. De acuerdo con Piore y Sabel, la predominancia, tanto de la teoría como de la práctica, del paradigma de la producción en masa de Ford fue un contingente histórico para el desarrollo, una victoria para las grandes corporaciones norteamericanas capaces de generar mercados en masa para productos estandarizados y de imponer las subdivisiones del trabajo y el control jerárquico de la producción recomendados por Taylor y Ford. Desde los años setenta el sistema de producción en masa ha estado en crisis: resultado del agotamiento de los mercados de masas, el simultáneo incremento de los productores del Tercer Mundo con bajos costos y una sucesión de "shocks externos" lo que desbarató la estabilidad de la economía internacional. La única solución viable a la crisis es el nuevo paradigma basado en la especialización flexible, que es posible por el control computarizado de las máquinas y una bien capacitada fuerza laboral. Esto puede permitir la transformación y la rehabilitación de las industrias fordistas de producción en masa: 'en lugar de producir un automóvil estándar a través de recursos altamente especializados -trabajadores con empleos definidos y máquinas especializadas- la tendencia es a producir bienes especializados a través de recursos con propósitos generales. Pero esto también puede aplicarse, en una tendencia radicalmente descentralizadora, a una serie de otros sectores: en un extremo, permitiendo el desarrollo de la industria maquiladora de alta tecnología. La crisis del fordismo entonces requiere de un cambio de la fragmentación taylorística y las inhabilidades del trabajo -considerado por Braverman como el paradigma del moderno capitalismo- y un restablecimiento de la versatilidad y autodirección del oficio tradicional del trabajador, a menudo enraizado en una pequeña escala de interdependencia con el "distrito industrial" pre-fordista.

Este análisis tuvo una probada influencia en la izquierda británica. Por un lado, la noción de la democracia de la economía descentralizada, junto con el incremento de los distritos industriales auto-sustentables, fue seductoramente atractiva para las autoridades locales de los años ochenta; de cara con el colapso de las viejas industrias establecidas, con los problemas sociales causados por el alto desempleo y los retos de un gobierno central hostil. La especialización flexible ofreció la posibilidad de un crecimiento exitoso a pequeña escala, a menudo las cooperativas se aventuraron apuntando a los mercados bien colocados. Esta visión detalló las estrategias para desarrollar la iniciativa de las economías locales junto con el Greater London Council y otras autoridades, y ha sido desde entonces propuesta como la base laboral en los años noventa.

En un nivel distinto, el análisis de Piore y Sabel ha sido el que ha contenido una noción mas clara de los "nuevos tiempos" detallada en las páginas de *Marxism Today*. El tema central del análisis está en que el éxito político del gobierno de Thatcher de los años ochenta refleja una gran transformación económica que la izquierda no ha apreciado: la reestructuración y descentralización del empleo, el crecimiento de un nuevo individualismo consumista y el desvanecimiento del Estado de bienestar keynesiano. Aunque en ocasiones adoptan el lenguaje de la teoría de la regulación, el énfasis analítico de los "Nuevos tiempos" está más relacionado a la propuesta de Piore y Sabel: sobre todo desde el punto de vista de la coherencia y solidez y el carácter potencialmente benéfico de una sociedad y economía post-fordista. Mientras que el thatcherismo explotó de una manera particularmente regresiva y divisionista el rechazo popular de las deficiencias del Estado fordista tradicional -regulación centralista del mercado, la uniformidad del las disposiciones del sistema de bienestar- hay un campo de aplicación para las políticas progresivas del post-fordismo que se adaptan por sí mismas a las nuevas fuerzas y estructuras socio-económicas. En palabras de Murray, la posibilidad existe para 'una alternativa socialista adecuada a la era del post-fordismo'.

Una alianza crítica con esta literatura es difícil porque como Pollert lo ha demostrado, muchos de los temas que subyacen son al mismo tiempo evasivos y ambiciosos. Las grandes categorías del fordismo y el post-fordismo -las cuales dentro de la literatura de la regulación francesa reciben una definición relativamente precisa y concreta- son grandes recursos retóricos para la mayoría de los escritores de los 'Nuevos tiempos'. Por tanto, es interesante que uno de los principales defensores en el Reino Unido de la tesis de la especialización flexible insista en que "la metáfora sobregeneralizada del post-fordismo" es confusa y carece de firmeza analítica. Además es cierto que Piore y Sabel se refieren a 'la economía de producción en masa' más que al fordismo (a pesar de que el concepto tardío si aparece en el trabajo más reciente de Sabel). Aunque el ajustar la terminología por sí sola no desarma las críticas que se han generado en contra de la aproximación.

Primero, los teóricos de la especialización flexible adoptan un erróneo y unilateral entendimiento del capitalismo: una característica que Hirst parece aplaudir como una virtud. El análisis se enfoca hacia la organización tecnológica y social de la producción y la estructura de los mercados de bienes de consumo, con un (casi) total descuido de la estructura del capital, el papel del mercado financiero nacional e internacional y el involucramiento del gobierno en los asuntos económicos. Por implicación, la gran corporación es un elemento contingente de la economía de la producción en masa, una obsoleta institución irrelevante para la futurología de la producción. Como muchos críticos han insistido, el centralismo de los conglomerados multinacionales está incrementándose, particularmente en los sectores tecnológicos más dinámicos de la economía. Cualquier iniciativa económica a nivel local o regional -igualmente dentro de los estados nacionales- que no se dirija al problema del poder corporativo y subraye la dinámica de la acumulación del capital, está condenada a la futilidad. Uno de los problemas con la imagen idílica de la Tercera Italia que Piore y Sabel presentan es precisamente el abandono a tales fuerzas externas, de la subordinación de la producción localizada a menor escala.

También dentro de sus propios términos, la crisis de la tesis de la economía de producción en masa es sospechosa. La noción de que la actividad económica, guiada por los mercados de bienes de producción en masa, los cuales ahora experimentan saturación y fragmentación, es, a lo mucho, impresionista. Algunos mercados han sido siempre pequeños y especializados; aún en la industria automotriz, pero la estrategia de la segmentación del mercado ha permanecido en casi toda la mitad de siglo. Muchos de los productores que establecieron consumidores perdurables, argumenta William, dependerán de 'una larga y duradera sustitución de la demanda'; muchos de los nuevos productos locales y pasatiempos electrónicos son estandarizados como sus predecesores en las décadas anteriores.

Los argumentos sobre las ventajas económicas de la especialización flexible también involucran una generalización estrecha y la evidencia es impresionista. Jones ha insistido en que, en la mayoría de los casos en los que los sistemas de producción avanzada han sido instalados, 'flexibilidad-como- versatilidad, cambiando entre los diferentes tipos de productos, una de dos: o no buscaron o probaron la dificultad de alcanzarlo en la práctica'. Casi toda la literatura existente sobre la producción basada en la computación contiene muchas palabras vacías; una de las más prosaicas es sobre las limitaciones de la flexibilidad, las deficiencias del sistema y los defectos, los problemas de la compatibilidad entre la maquinaria que ha sido instalada en distintos tiempos, y las dificultades de compatibilizar las cambiantes estrategias del producto al equipo potencial. Calculando la compleja evolución de las tecnologías y los sistemas de producción, cualquier polaridad sencilla, ya sea del fordismo y post-fordismo, o de la producción en masa y la especialización flexible- es peligrosamente simplista. Como

Williams argumenta, Piore y Sabel contraponen un modelo de máquinas multiusos/diferenciadas con productos/producción a pequeña escala, en contra de un modelo de máquinas dedicadas/estandarizadas dirigidas a productos/producción a larga escala, sin una evidencia persuasiva de que estas tres dimensiones coinciden típicamente, o que una transformación mayor ha ocurrido. Tal acercamiento, así como la exageración de la flexibilidad de la tecnología microelectrónica, subestima aquello de los sistemas previos de producción: 'había una considerable flexibilidad en el fordismo'. Más aún, la presunción de una simbiosis natural de las máquinas multiusos y trabajo versátil es igualmente cuestionable: un punto que se discute posteriormente en relación a los "nuevos conceptos de la producción".

Un cuarta debilidad del escenario de Piore y Sabel es que el sector manufacturero es tratado como paradigma de la economía en su conjunto. Igualmente fue la 're-emergencia de las habilidades en la producción', tal vez una significativa tendencia dentro de este sector, constituye, en las más avanzadas economías, una menor disminución del empleo. En los bancos, supermercados y oficinas, la introducción de la tecnología microelectrónica está comúnmente asociada con el trabajo rutinario e intenso. Muchas otras ocupaciones e industrias en expansión dependen de la mano de obra barata, sin entrenamiento e insegura, utilizando 'métodos tecnológicamente atrasados'. En este sentido, la 'segunda ruptura industrial' puede significar, literalmente, una creciente polarización de las condiciones de trabajo. En Europa ha venido a ser una costumbre hablar de una 'sociedad dos-tercios, un-tercio'; y Jessop ha sugerido que la división entre "dos naciones" -una mayoría acaudalada y una gran minoría empobrecida- es una creación deliberada de la estrategia del gobierno de Thatcher. Para muchos observadores el libre mercado de bienes, servicios, trabajo y capital, a través de la CE después de 1992 está calculado para extender y reforzar tales divisiones. En los Estados Unidos, Harrison y Bluestone tienen documentado igualmente el incremento de las desigualdades como producto de una política de derecha de los años ochenta. Lipietz escribió elocuentemente sobre la globalización tercermundista de EU, una rápida expansión de los trabajos, los cuales son: mal pagados y sin seguridad social, sus poseedores subsisten sobre la base de bajar el consumo a las clases medias. Un gran número de "sirvientes colectivos" tales como los acomodadores de los estacionamientos, caddies de los golfistas o empleados de los establecimientos de comida rápida, llevan a comparar el repentino alivio económico de la imagen de EU con el Brasil de los años ochenta.

Gorz ha mencionado, dirigiéndose teóricamente a tales tendencias sobre la emergencia de la 'clase servil': 'la sudafricanización de la sociedad, es la puesta en práctica del modelo colonial dentro de una tierra con corazón de metrópoli. 'El desarrollo de los servicios personales es', argumenta Gorz, solo posible en un contexto de creciente desigualdad social, en el cual una

parte de la población monopoliza las actividades bien remuneradas y obliga a la otra parte a ubicarse dentro del papel de servidores'. Como estos comentarios suponen, la última categoría está compuesta mayoritariamente de trabajadores migrantes y minorías étnicas; los cuales son generalmente mujeres. Tal como lo comentó Jenson en su crítica contra Piore y Sabel: el trabajador es siempre 'él', buscando una estrategia política para 'sus' relaciones laborales en su lugar de trabajo. Todas las mujeres son siempre trabajadores marginales, cuya relación hacia la fuerza de trabajo es temporal, dispar, y muy influenciada por otros aspectos de su propia situación de vida.

La relación entre la organización de la producción en el nivel del lugar de trabajo y la división de la fuerza de trabajo a nivel nacional (y claro está, internacional) es de fundamental importancia para la comprensión de las tendencias actuales, en la interdependencia estructural de la economía y la sociedad. Piore y Sabel proponen una nostálgica concepción de la "democracia terrateniente" como el modelo preferencial de la evolución socioeconómica, y parece implicar 'que la especialización flexible hace posible un retroceso del *laissez-faire* en las políticas macroeconómicas'. Tal imagen del nexo entre el lugar de trabajo y la sociedad es, tanto analíticamente ingenua, como proféticamente inverosímil.

Los nuevos conceptos de la producción

Debilidades similares son inherentes al punto de vista optimista de Kem y Schumann sobre el fin de la división del trabajo. En su estudio, en el cual relacionan primeramente con el motor, la máquina de herramienta y la industria química, argumentan que la avanzada tecnología no sólo permite, sino también requiere un cambio de la organización del trabajo taylorista. Las innovaciones microelectrónicas, insisten, están empotradas en una concepción cambiada de la racionalización'. Mientras que la reducción de los costos laborales es un objetivo de tal racionalización, también se necesita una transformación del papel del trabajo dentro de la producción. En los sectores duros de la industria está ocurriendo un cambio fundamental de los conceptos de la producción delante de nuestros ojos, una nueva interrelación entre el interés gerencial de desplazar la fuerza de trabajo y economizar el trabajo remanente. Kem y Schumann afirman que 'todas las formas anteriores de la racionalización del capitalismo estuvieron fundadas sobre el principio de que la fuerza laboral era una restricción sobre la producción, lo cual debe ser superado para hacer el proceso productivo lo más automático posible'. La actividad, característica subjetiva del trabajo, fue vista como un factor potencialmente subversivo, que debe ser canalizado y controlado por una organización del trabajo restrictiva'. Pero ahora, cada vez es más frecuente que los empleadores consideren que el potencial productivo inherente de las nuevas tecnologías puede ser más provechoso sólo a través de un principio contrario: alentar el involucramiento activo y subjetivo de los

trabajadores, desarrollando sus propios conocimientos y experiencia y aprovechando éstos para los objetivos de la compañía: 'la eficiencia debe alcanzarse trabajando con las habilidades de los trabajadores, no en contra de la parte de la competencia personal'. El principio de 'la eficiencia a través de la flexibilidad' amoldada en la manufactura de productos diferenciados a través de la maquinaria multiusos se aplica también a la fuerza de trabajo. En la ensambladora de automóviles de alta tecnología, por ejemplo, la nueva ocupación del controlador de línea representa la reprofesionalización del trabajo productivo': lo que una ensambladora modernizada requiere es un trabajador que pueda tomar decisiones acertadas por 'iniciativa' propia, combinando la experiencia tradicional asociada a las distintas destrezas, tales como ajustes y mantenimiento eléctrico. Este tipo de trabajador 'debe inequívocamente poseer ambos, una paga y un *status* de un hombre diestro y cualificado'.

La novedad y la coherencia de los conceptos de producción -como con la especialización flexible- son, sin embargo, cuestionables. En su recuento sobre las formas de racionalización tradicionales, Kem y Schumann aprovechan sin reserva la tesis de Braverman sobre la implacable conducción para reducir y restringir la discreción autónoma del trabajador. A pesar de todo, como una sucesión de críticos han enfatizado, ésta es una interpretación inaceptable y unilateral; mientras que la disponibilidad de independencia del trabajador en el proceso laboral puede ser una fuente que sirva a los objetivos de la gerencia; la transformación de la fuerza laboral en trabajo productivo requiere de una medida de inteligencia 'voluntaria' e iniciativa. Por más de medio siglo, los teóricos administrativos han dado recetas para la resolución de esta contradicción. En la práctica, los gerentes aplican comúnmente una combinación nada sencilla de confianza y obligación, variando a menudo la mezcla para diferentes categorías de empleados, e influenciados por específicas instituciones nacionales y tradiciones. A este respecto, la visión histórica de Kem y Schumann es particularmente curiosa dando a la operación del lugar de trabajo una 'codeterminación' dentro de la industria alemana. Muchos de los observadores pueden también convenir con Lane sobre el significado del 'paradigma destreza': la industria alemana se ha resistido por ser la última en ser penetrada, aunque por supuesto no ha dejado de ser afectada por la estrategia taylorista, en tanto que los empleados británicos han sido más receptivos a las técnicas tayloristas'. Aún más, también en el Reino Unido, 'el desplazamiento del control gerencial hacia el grupo de trabajadores especializados' proporcionó un modelo, por lo menos hasta los años setenta, para un extenso control laboral en la planeación. Como Whipp, comenta en su estudio sobre el control del tiempo de trabajo, 'ésta es la más reciente aparición de una disciplina gerencial claramente definida tiempo/trabajo y el surgimiento de una coexistencia de la estructura de tiempo múltiple... La

'mejor práctica', ejemplo de producción técnica y el tipo de empresa, continúa enfatizando la flexibilidad como una necesidad'.

Si los conceptos antiguos de producción estaban lejos de ser inequívocamente taylorísticos, ¿los nuevos son sin lugar a dudas anti-taylorísticos? Ciertamente hay evidencia de algunas tendencias identificadas por Kern y Schumann en las industrias 'racionalizadas': formación de nuevos puestos especializados, trabajo en equipo, el inicio de programas sobre 'calidad de la vida laboral'. Pero, ¿qué tan universales son tales desarrollos y cómo se interconectan los distintos elementos? Analíticamente, la noción de los nuevos conceptos de la producción trajo algunos problemas, por la aparente confluencia de un número de distintos elementos los cuales no necesitan formar un patrón coherente. Schienstock ha insistido en la necesidad de distinguir las tendencias del contenido del trabajo y la división del trabajo por un lado, y las estructuras de control y decisión por el otro. En contra Kern y Schumann insisten en que ambas pueden variar independientemente, lo cual permite una variedad de adaptaciones organizacionales hacia la nueva tecnología. 'Enriquecimiento de trabajo' y 'participación del trabajador', pueden ser parte de una estrategia gerencial integrada, pero no necesitan necesariamente estar combinadas. Bader también ha distinguido entre la 'organización' y 'las políticas' del trabajo, e identificó seis dimensiones separadas en donde la racionalización puede proceder, permitiendo una multiplicidad de posibles combinaciones.

Hay además evidencia de que el impacto de la tecnología avanzada en la tecnología del trabajo es complejo y está condicionado por múltiples mediaciones. En algunos casos, las firmas pueden innovar simplemente para alcanzar una 'producción específica y objetivos del mercado' sin intentar la reestructuración del proceso laboral'. En el otro extremo sugiere Shaiken, 'como parte de su respuesta a las presiones competitivas, las corporaciones norteamericanas están buscando utilizar la tecnología y la reorganización de la planta para remover las reservas de la autoridad administrativa conferida a la especialización del trabajador y a la autonomía, a las reglas laborales y a los sindicatos fuertes'. Ellos concluyen que la ausencia de nuevas formas especializadas en las compañías exitosas donde ya son usuarios de tecnología programable en producción en serie, indican que no hay una dinámica inherente sobre esa dirección'. Un caso intermedio es propuesto en el detallado estudio de Bergren sobre la industria automotriz suiza. El sugiere que el taylorismo flexible es la tendencia dominante, lo que está involucrado, argumenta, es una modificación mas que una transformación fundamental de los principios y prácticas tradicionales. Como varios comentaristas han acentuado, 'el trabajo realizado por el nuevo trabajador productivo está lleno de contrastes, el trabajo es especializado y ofrece oportunidades para la regulación autónoma, pero también supone un alto nivel de *stress*. O como Altmann y Dull proponen, 'la introducción de nuevas tecnologías no lleva a la reducción de la carga de trabajo, sino al contrario, lleva a un cambio de los

factores del *stress*. En muchos casos en los nuevos tipos de cargas de trabajo, nuevas combinaciones de factores de *stress* aparcen'. Esto ayuda a explicar las propuestas de Bergen que, aún en los casos más progresistas de la modernización Suiza dos de cada cinco trabajadores declaraban que su empleo era degradante.

Sorprenden las afinidades con el argumento de Nichols y Beynon en su estudio de hace una década sobre las plantas químicas del Reino Unido. 'Para muchos, el trabajo continúa siendo degradante'. Como muchos escritores han argumentado, la tecnología avanzada está a menudo asociada con la polarización de la fuerza de trabajo entre trabajos de relativa responsabilidad que requieren de ser en especial expertos y otros, tal vez la mayoría que son menores y no cualificados. Los reportes de caso de Kern y Shumann son consistentes con tal bifurcación. Como argumenta Dankbaar, en su comentario en torno al debate alemán, al buscar la racionalización tecnológica la dirección puede ser capaz de escoger entre varias opciones alternativas sobre el contenido de la reestructuración laboral y las categorías del trabajo. ¿Qué trabajos son valorados y cuáles degradados socialmente en lugar de tecnológicamente determinados?; y ¿el Consejo obrero o los representantes sindicales que buscan reconciliar el conflicto de intereses entre las diferentes secciones de trabajadores, pueden encontrar difícil articular una respuesta efectiva? ¿Es que la racionalización lleva inevitablemente a la marginalización y desespecialización de cuando menos algunos trabajadores, o pueden tales consecuencias duales ser evitadas? Mahon, en su detallada comparecencia nacional sobre tecnologías, mercados laborales y sindicatos tuvo un toque de optimismo cualificador. 'La polarización representa una posibilidad, pero no necesaria consecuencia de la amplia escala de adopción de las nuevas tecnologías'.

El tema de la polarización también surge a nivel macro. A diferencia de Piore y Sabel, Kern y Shumann sí hablan sobre este factor con bastante detalle, dedicándole un capítulo a 'la segmentación, la versión moderna de la polarización'. Los nuevos conceptos de la modernización son relevantes sólo para un grupo: aquél preocupado por el avance tecnológico en los sectores líderes de la industria. Sin embargo, ellos contrastan la situación de otros tres grupos: los desempleados; aquellos dentro de las industria declinante o amenazada; y aquellos dentro de las industrias avanzadas, quienes son las víctimas de la racionalización tecnológica. Estos últimos que son desplazados o marginalizados son descritos sobre la base de los nuevos conceptos de la producción, como apenas 'convenientes para el trabajo, dadas sus características personales -edad avanzada, falta de cualificaciones polivalentes, a menudo extranjeros y mujeres. Ellos agregan que los beneficiarios del cambio bien pueden mirar a estos grupos de perdedores como una amenaza potencial de su propia seguridad, y usan su fuerza colectiva para reforzar la segmentación del mercado laboral: 'Por tanto el fin

de la división laboral en el corazón de la producción industrial tiende a coincidir con la intensificación de las demarcaciones externas.

Además de la aparente aprobación de las prácticas personales racistas y sexistas, cabe hacer notar que Kern y Schumann proporcionan un mapa no cualitativo o cuantitativo de las víctimas o los perdedores, los cuales son literalmente marginalizados. También es importante mencionar que su recuento se compara con el de Piore y Sabel los cuales en conjunto rechazaban el sector de servicios. Si esto es ligeramente más explícito, para el comportamiento de la economía alemana, dado el continuo centralismo manufacturero, entonces cualquier pretensión de Kern y Schumann de señalar que las tendencias en el trabajo y el empleo en un nivel social es fatalmente débil.

Teoría de la regulación

La integración teórica de las dinámicas del lugar del trabajo y la sociedad es, al menos en aspiración, la característica central de la escuela de regulación francesa. (Aunque hay diferencias de enfoque y énfasis significativas dentro de este acercamiento, por lo que algunos podrían negar la existencia de una sola 'escuela', las coincidencias son suficiente para justificar la comparación). Superficialmente hay similitudes con el análisis de Piore y Sabel: la mayor parte del siglo veinte, es visto como dominado por el sistema fordista de producción en masa y consumo de masas, obstaculizado eventualmente por la crisis, la cual ha necesitado de una transformación neofordista dentro de la cual la flexibilidad es un elemento clave. No obstante, las diferencias son de mayor importancia.

1. El aparato teórico y conceptual está explícitamente elaborado y sistemáticamente inspirado en la economía política marxista. La novedad es introducir las nociones de 'régimen de acumulación' y 'modo de regulación'. Lo anterior significa la forma dominante en la cual el valor excedente es extraído y el capital acumulado. Aglietta, por ejemplo, acentúa el contraste entre regímenes de acumulación extensivos e intensivos, comparando bruscamente la distinción marxista entre el valor excedente absoluto y el relativo. La transición entre los dos regímenes puede también ser vista en términos del balance relativo entre la producción de medios de producción y las industrias de bienes de consumo (Departamentos I y II del Esquema Marxista). Como Palloix insiste, 'sólo podemos entender el proceso laboral si entendemos la relación entre el sistema productivo y el movimiento del capital'.

2.- Se argumenta que el régimen de acumulación puede ser (provisionalmente) estabilizado sólo a través de un modelo de regulación apropiado. Esto incluye a las instituciones sociales dentro de las cuales se lleva a cabo la producción, desde el lugar de trabajo hasta el Estado. De este modo la estructura del capital y las políticas económicas y sociales

gubernamentales -factores externos para el modelo de Piore y Sabel- reciben una mayor atención. En donde también se enfatiza es en las dinámicas de la lucha de clases: la organización y la resistencia del trabajador pueden socavar el modelo de regulación existente y obligar a reemplazarlo, si es que la acumulación es sólo para la subsistencia.

3. Entre los modelos de regulación del taylorismo y el fordismo hay una diferencia mayor. Los cambios técnicos asociados a la producción de masa trajeron consigo el paso mecánico de la línea de ensamble. El ahorro salarial dejó de ser para los empleadores una prioridad central, por tanto la famosa frase de Ford: "cinco dólares por día". El pago relativamente alto y regular de los trabajadores fordistas produjo un círculo virtuoso de demanda de alto consumo. En el periodo de la postguerra, la estabilidad macroeconómica se consolidó con el desarrollo del estado de bienestar keynesiano, y por un convenio institucional, el cual asignó un papel legítimo a los sindicatos tanto dentro de las compañías como en la definición social de las políticas macroeconómicas.

Estos temas y argumentos nodales, le dan a la escuela de la regulación una significativa coherencia. Detrás de esto, sin embargo, son de considerable importancia las diferencias internas. En particular sobre dos cuestiones: la explicación de la crisis del fordismo; y la caracterización de un modo de regulación neofordista. Como Jessop ha argumentado, hay dos ejes principales de diferenciación: el primero es el nivel del análisis, internacional o nacional (o como uno puede añadir, la empresa o el lugar de trabajo); el segundo, es si el énfasis primario está en la producción y en la acumulación o en factores sociales más amplios.

Hay consenso en que el modelo de regulación fordista ha experimentado una crisis (en este punto, los autores que hablan de regulación están de acuerdo con Piore y Sabel). Hay menos unanimidad sobre cuándo comenzó la crisis, y las causas identificadas son numerosas y no siempre consistentes. Lipietz enfatizó: 'aumentaron los costos de capital, por aun menores ganancias en la productividad' que han 'vuelto (vuelven) incompatible la vieja estructura de conexiones y las tasas de ganancia, salarios y seguridad social que existían tiempo atrás'. Recientemente puso énfasis en las dinámicas transnacionales del capitalismo, proponiendo el concepto de 'fordismo global' y analizando la inestabilidad de las instituciones financieras internacionales como la causa de la crisis de la regulación. Otros escritores, sin embargo, se han concentrado sobre los cambios en la tecnología de la producción, las nuevas disposiciones requeridas de la fuerza laboral y las reservas relacionadas con las instituciones de relaciones industriales, las cuales anteriormente contribuyeron a la estabilidad fordista. Unos más, han diagnosticado una creciente relación contradictoria entre el Estado y la acumulación, al señalar que la expansión de los costos del bienestar público amenazan la rentabilidad: un análisis que recuerda las teorías previas de la 'crisis fiscal del Estado'.

Finalmente algunas interpretaciones paralelas hacen una analogía con Piore y Sabel señalando un colapso del mercado de masas. Mientras tal variedad de explicaciones, son en principio potencialmente complementarias, no hay ciertamente una teoría abarcadora de la regulación sobre la crisis del fordismo comparable con aquella de cuando surgió y se consolidó.

Aparentemente sucede lo mismo en relación a la discusión sobre el neo-fordismo. El término en sí mismo refleja un acuerdo -contrario a los escritores que hablan del post-fordismo- en que está ocurriendo una reformulación significativa, pero no un desplazamiento fundamental del modelo de regulación fordista: 'una adaptación...hacia las nuevas condiciones del control laboral, hacia nuevas condiciones de reproducción de la dominación del capital, en relación a las condiciones para la producción del producto excedente'. Por tanto, ¿cuáles son las adaptaciones que están involucradas? Como asegura Clarke 'el concepto del neo-fordismo es nebuloso por decir lo menos'. Palloix discute someramente los cambios en la organización y el control del trabajo. Aglietta también, a pesar del amplísimo rango de su modelo general de regulación, define el neo-fordismo sólo en relación con el proceso del trabajo. La avanzada tecnología, argumenta, cambia desde el principio mecánico de la disciplina laboral fragmentada, por la dirección jerárquica, hasta el principio informal de la organización del trabajo en grupos semiautónomos disciplinados por las reservas directas de la producción en sí'. Más en general, 'el neo-fordismo...brinda una nueva y notable flexibilidad en el proceso de trabajo'. El tema de la flexibilidad ha sido ampliado por otros autores, de este modo Boyer especifica cinco dimensiones del nexo salario/trabajo en las cuales la búsqueda de la flexibilidad es una respuesta a la crisis del fordismo. Estas incluyen la tecnología (dedicada contra máquinas multifuncionales); demarcaciones verticales y jerárquicas dentro de la fuerza de trabajo; la habilidad para contratar y despedir o variar las horas laborales; elasticidad de los salarios a las contingencias del mercado; los costos y las reservas del sistema de seguridad social. Juntas, La búsqueda de la flexibilidad en estas áreas, argumenta, constituye un 'reto general para las instituciones fordistas'. El resultado final, sugiere, es que permanezca abierto. Las tendencias actuales en las relaciones económicas nacionales e internacionales, junto con la adaptabilidad de las respuestas gerenciales pueden, ya sea traer un cambio en el sistema fordista de regulaciones salario/trabajo o llevar al surgimiento de algo un tanto distinto (¿tal vez una fuerza de trabajo doblemente cansada o la especialización flexible?). Otros escritores son menos ansiosos para hacer sus apuestas compensatorias: en concordancia con el entusiasmo de los Nuevos Tiempos, ellos insisten en que la flexibilización (palabra bárbara) es la inevitable expresión del neo-fordismo. El ámbito de acción para el eclecticismo es considerable. La supuesta emergencia de la firma flexible, como una estrategia de dirección paradigmática, intensificación de la segmentación del mercado laboral, políticas de desregulación de los

gobiernos de derecha (y de algunos socialistas), reducción o destitución de las provisiones de asistencia del Estado, exclusión de los sindicatos de los núcleos del poder: pueden ser identificados como componentes del emergente modelo de regulación neo-fordista.

Es evidente que la teoría de regulación es más confiable y coherente como una caracterización del pasado, que como un análisis del presente dejando a un lado los pronósticos del futuro. El acercamiento lleva al surgimiento de dos problemas fundamentales. El primero tiene que ver con el *status* epistemológico de los modelos de regulación: ¿hay generalizaciones empíricas o son modelos ideales típicos? Tomando en cuenta lo anterior, las bases empíricas para el análisis sobre regulación pueden ser cuestionadas. McShane por ejemplo, ha argumentado que: el así llamado contrato social fordista -producción industrial en masa en una repetitiva línea de ensamble, más la demanda del consumo aumentado por los altos salarios, mediados por los sindicatos, operando a través de combativos administradores cerrados- lo cual existió en Inglaterra y en Estados Unidos entre 1941 (cuando Henry Ford I reconoció la UAW en Detroit) y 1972 (cuando Henry Ford II amenazó con cerrar Dagenham por los paros ilegales) fue siempre característico de la organización del capitalismo y de los sindicatos en las democracias liberales de Estados Unidos y de Inglaterra.

Aún en el Reino Unido, como se vio anteriormente, se puede insistir en que el modelo de la producción en masa/consumo en masa, nunca ha sido numéricamente predominante; y algunos escritores han cuestionado qué tanto por sí sólo se puede identificar con el fordismo a los Estados Unidos. Si la respuesta es que el concepto de fordismo involucra un nivel de abstracción no directamente susceptible a la prueba empírica, entonces es necesario explicar con precisión cómo el concepto participa en la explicación histórica y contemporánea (un problema familiar con el análisis del tipo ideal).

Algunos escritores han necesitado tender un puente entre la teoría y la particularidad empírica a través de subdividir los conceptos del taylorismo y del fordismo. Boyer, al referirse a las variaciones dentro de la Comunidad Europea, insiste en que 'es claramente un error argumentar que las relaciones salario/trabajo fordistas pueden solamente tener una configuración'. Lipietz, al abarcar un amplio rango de experiencia internacional, distingue entre 'fordismo central', 'taylorización primitiva' y 'fordismo periférico'. Lo que no está claramente explicado, sin embargo, es qué constituyen tales categorías como variantes de un sólo concepto sobrepuesto.

El segundo problema, y tal vez relacionado, tiene que ver con la causa de la interconexión entre el régimen de acumulación y el modelo de regulación. Para algunos escritores ambas están funcionalmente (aunque dinámicamente y contradictoriamente) integradas. Hay una cadena de ligas causales entre una economía de producción en masa/consumo en masa, el proceso de trabajo centrado sobre la masa trabajadora, el desarrollo de sindicatos masivos, el estado de bienestar keynesiano y la concentración

corporativa y macroeconómica. Recíprocamente el eclipse de la producción en masa y el consumo resulta de la propagación de la flexibilidad en el proceso de trabajo, en el mercado laboral, en las relaciones industriales, en el sistema de bienestar social y otros aspectos de las relaciones económicas del Estado. Por lo tanto, 'el acercamiento de la regulación ha tendido a adoptar un modelo estructural funcionalista de etapas sucesivas de integración estructural y desintegración estructural, lo cual ha sido usado como la base de la periodización de las grandes olas de la acumulación capitalista'. Las dificultades del modelo funcionalista son, primero, que no está claro por qué existe una relación causal (al menos en el principio simplista de *post hoc ergo propter hoc*); segundo, que las tan distintas trayectorias nacionales son virtualmente imposibles de explicar de modo creíble; y tercero, que las implicaciones políticas son inevitablemente fatalistas.

No todos los escritores de la regulación comparten este acercamiento. Lipietz ha hablado en contra de 'el funcionalismo pesimista' insistiendo que 'los resultados no deben ser confundidos con las causas de su existencia: que un cuerpo de regulaciones parciales, las cuales 'forman un sistema' no es igual a un sistema 'abierto'. Las diferentes trayectorias nacionales indican que los resultados pueden ser moldeados (formados) por una elección social y una lucha social. Por ello la conclusión de Clark: 'los modelos de regulación' son mejor entendidos como formas institucionales de la lucha de clases'. Aún más, esto sirve (como tal vez Clark intenta) para disolver todo el aparato conceptual de la teoría de regulación dentro de una elaborada metáfora. Uno puede concluir, por ejemplo, que los siete estudios nacionales reunidos por Boyer ofrecen, más bien, interpretaciones de las tendencias de los años ochenta sobre las relaciones industriales convencionales, y carece del lenguaje sobre la regulación. Entonces, ¿cuál es el valor de la teoría de regulación? Como Salvati ha comentado, ésta puede servir como un marco de sensibilización para sugerir preguntas para una investigación comparativa, pero en muy poco contribuye a dar respuestas.

Contrato y *status*

Otros más estrechamente comprometidos intentan interpretar la cambiante relación entre producción y sociedad con las teorías de Weber y Durkheim. Un punto de análisis es la fundación social de las relaciones contractuales estables, un tema explorado tanto en términos de cultura como de estructura. Esto implica una perspectiva diferente de la escuela de regulación. Un importante punto de referencia es el sistema japonés de relaciones industriales visto como un 'paradigma organizacional alternativo' al 'fordismo', el cual es considerado ampliamente tanto por académicos como por los directivos de los Estados Unidos y Europa.

El título de Dore Flexible Rigidities es sólo superficialmente paradójico, pero es empríricamente imposible para la flexibilidad total dentro

de la organización o en el sistema. Para que ocurra una acción e interacción propositiva debe de haber algunos reglamentos estructurales relativamente estables: en otras palabras, rigidez. Por lo tanto, como Streek insiste, 'rigidez y flexibilidad no son excluyentes mutuamente...para ganar flexibilidad por un lado, uno necesita crear reglas rígidas en el otro...por lo tanto cuando hablamos de rigidez y flexibilidad siempre hablamos de la combinación de ambas'.

El tema central de Dore es que un sistema de institucionalización de compromisos a largo plazo en las relaciones japonesas entre empleadores y trabajadores y entre consumidores y distribuidores, crea normas de confianza y obligación mutua. La confianza y la cooperación motivadas por el sistema del capitalismo organizado, argumenta Dore, han hecho, particularmente, que los japoneses deseen adaptarse rápidamente a las cambiantes demandas y oportunidades; la fuente de un grado inusual de dinamismo económico es una configuración particular de la rigidez. Este análisis tiene obvias afinidades con el argumento de Durkheim sobre que una sociedad con un alto grado de 'solidaridad orgánica' -de normas sociales que regulan las relaciones contractuales- es probable que goce de una actuación favorable de la economía.

Sobre estos argumentos, Dore ha distinguido entre sistemas de orientación de mercado y orientación de la organización. Las relaciones del empleo basadas en el principio de 'contratación y despido' son probablemente para provocar el resentimiento y la resistencia del trabajador; un sistema que ofrezca mayor seguridad laboral es probablemente más 'extra-eficiente' (x-efficiency) como Leibenstein lo ha llamado. En este sentido él sugiere que la industria japonesa -alguna vez vista como un caso desviado, condicionado históricamente, podría eventualmente aproximarse al modelo económico occidental racional- ahora, se ha convertido en un punto de referencia para las concepciones occidentales sobre la dirección de recursos humanos. Aún más, la reorientación de la organización, asegura, es sólo selectivamente disponible como una opción: 'una firma que garantice seguridad laboral podría probablemente dudar sobre la expansión que garantiza también demasiados trabajadores nuevos'. Por lo tanto, la polarización entre el núcleo y la periferia junto con las líneas descritas -prescritas en el modelo de la firma flexible- es para Dore una inevitable analogía del sistema japonés: 'la inseguridad de los trabajadores temporales es el precio que se paga por la seguridad de la cual disfrutaban los trabajadores permanentes'.

El alto grado del dualismo del mercado laboral, que es también continuamente enfatizado en los estudios sobre las relaciones industriales japonesas, lleva a dar evaluaciones del sistema sobreentusiastas, en por lo menos tres aspectos. Primero, los puntos enfatizados en el contexto del análisis de Piore-Sabel y Kern-Shumann, que es necesario repetir: cualquier relación que se concentre predominantemente o exclusivamente en el tema

del empleo manufacturero está inevitablemente distorsionada. Un plano adecuado del sistema de relaciones industriales necesitará darle el peso adecuado a los otros sectores de la economía valorando, por ejemplo, la extensión de los bajos salarios, la inseguridad, la exclusión de los beneficios sociales, la discriminación sexual y otras formas de discriminación. Una segunda, y consecuente interrogante, surge en relación con la imagen consensual y cooperativa de las relaciones en los lugares de trabajo. Si las relaciones del empleo en las firmas nucleares son caracterizadas por un alto grado de interdependencia, esta interdependencia es altamente asimétrica. La segmentación del mercado laboral quita la opción 'de salida' de los núcleos de empleados, e individualiza el sistema de recompensas, inhibiendo el desarrollo de la 'voz' de la colectividad trabajadora en la planta en la negociación del orden, lo cual facilita ampliamente que los directivos intervengan en el proceso laboral. Una posible explicación de la adaptabilidad del trabajador puede, por tanto, dar una adecuada atención al balance del poder (y tal vez del miedo) así como de la confianza y el compromiso; el paralelo de Durkheim viene a ser 'la forzada división del trabajo'. El tercer problema es la relación entre las valoraciones del nivel micro y macro. Si hay escepticismo en relación con el grado de compromiso normativo del núcleo de trabajadores hacia las relaciones de flexibilidad funcional dentro de la firma, la credibilidad tiene muchas mayores dificultades dentro de la sociedad en su conjunto. La noción de 'relaciones industriales decentes y moderadas' no parece abarcar a aquellos que 'le llegan al precio' a los segmentos más adelantados de la fuerza laboral. ¿Cómo es que este problema se conecta con la orientación social organizada de la economía japonesa? El argumento de Bruno es particularmente acertado: los intentos de las compañías de aumentar la flexibilidad interna a través de estrategias dualísticas 'significa una redistribución de los rígidos reglamentos mas que una ganancia neta sobre la flexibilidad...desde un punto de vista sistemático...por tanto, estamos construyendo macrorígideces mientras perseguimos microflexibilidades'.

Con todo, para regresar a la anterior pregunta: ¿es evitable tal vez el dualismo? Para Streeck la respuesta es por lo menos potencialmente positiva: 'la pretendida disyuntiva de la equidad y eficiencia' no puede darse por sentada. La desorganización social asociada con el dualismo emprendedor (particularmente, si se desarrolla en naciones con una fuerte tradición de equidad social) puede no conducir a la eficiencia económica. Un sistema de reglas impuestas externamente a los empleadores por los gobiernos o por los sindicatos, mientras limita sus estrategias inmediatas de mercado laboral, puede servir a sus propios intereses. 'El capitalismo es demasiado importante para dejarse en manos de los capitalistas: un argumento que permanece de Durkheim es que 'un contrato no es suficiente sobre sí mismo, pero es posible sólo gracias a la regulación del contrato, el cual es originariamente social'. Un modelo de regulación económica socialdemócrata más que una

'japonización del sistema' es para Streeck la ruta más promisoría para un alto rendimiento económico, por lo menos en las sociedades europeas. Aún más, Streeck insiste que las 'nuevas formas de desarrollo de las relaciones industriales, si es que va a haber alguna, deben empezar en la firma individual y no como un proyecto político colectivo'. En este nivel Streeck también diagnostica la flexibilidad como *leit motiv*: las relaciones industriales se han integrado al conjunto de las estrategias de negocios, las cuales están dominadas por el problema de manejar un grado de incertidumbre sin precedente de la economía, lo que deriva en la necesidad de ajustarse al ambiente del mercado rápida y continuamente, transformación que parece ser mucho más turbulenta que en el pasado'. La flexibilidad, continúa, puede tomar diferentes formas; y explora las alternativas (que parece se superponen, pero que no coinciden con la distinción entre flexibilidad numérica, salarial y funcional) a la luz del contraste entre el *status* y el contrato en las relaciones de empleo. En un análisis que se asemeja a la contraposición de Dore sobre el mercado y la organización, él presenta el desarrollo de las relaciones industriales como la formulación y la imposición de la competencia de los derechos sociales en el empleo. 'Los derechos de *status* han sobreimpuesto un elemento de estabilidad en las relaciones del empleo que de otra manera sería exclusivamente contractual y comercial', por lo tanto, altamente volátil.'. Tal vez como un producto desinteresado, este proceso le ha sumado legitimidad a la dominación capitalista en el trabajo. Pero, si los derechos de los trabajadores han llegado a ser crecientemente codificados, sus obligaciones permanecen esencialmente en el contrato laboral en sí. Esta asimetría, continúa, da la posibilidad de que surjan rispideces, las cuales son inaceptables para los empleadores en un clima de inestabilidad económica. Entonces, surge una elección entre una 'estrategia neoliberal', que incluye un ataque sobre los derechos estatutarios del trabajador y una reafirmación de los principios de mercado; o una 'cooperativa reestructuración de la flexibilidad', la cual involucra el desarrollo de una estructura complementaria de las obligaciones y estatutos del trabajador. Una estrategia dualística que se aplica selectivamente es una posibilidad, pero no es inevitable. Mucho depende, él sugiere, del grado de consenso entre la dirección y los empleados, sobre el producto de la compañía, la tecnología y el proceso laboral; de la fuerza de la organización sindical; y de las estrategias hacia la flexibilidad que los sindicatos adopten por sí mismos. Y concluye que es posible que sindicatos fuertes e imaginativos puedan colaborar con los directivos en las formas de adaptación flexible, las cuales no desafíen los intereses de los empleados, aunque rediman, a través de acciones industriales y políticas, las socialmente intolerables avenidas del cambio estructural'.

Este escenario puede llamarse la 'alemanización' de las relaciones industriales, puede no ser por el hecho de que el dualismo -por ejemplo, en términos de las inequidades de género y el *estatus* secundario de los

trabajadores migrantes- está profundamente atrincherado en la estructura del empleo de la República Federal. Es importante destacar que Streeck comparte la conocida tendencia dirigida al mercado laboral desde la perspectiva del sector manufacturero; ¿qué tan lejos puede su análisis y pronóstico ser generalizado más allá de lo que Kern y Shumann llamaron la Kernsektoren de la economía alemana? y aun aquí hay dudas. ¿El *status* en el empleo es una redistribución sencilla de los respectivos derechos de los trabajadores y empleadores como Streeck sugiere? Ambos, la regulación estatutaria y el contrato colectivo comúnmente están sustentados tanto en las ventajas relativas de los diferentes grupos dentro del mercado laboral como en los derechos de los trabajadores en contra de los empleadores. La mayoría de la jurisprudencia industrial, demuestra Streeck, sí especifica las obligaciones de los empleados así como sus derechos. Por otra parte, el desarrollo de 'el reglamento de ley' en las relaciones laborales, aunque ciertamente, obligando al ejercicio arbitrario del derecho de los directivos para contratar y despedir, puede ser visto como un reforzamiento del derecho general de los empleadores para disciplinar y despedir. ¿Por qué entonces, los *status* considerados son vistos como rigideces por los empleadores? Tal vez las razones son tanto ideológicas como materiales. Tal vez, también la relación entre las estrategias políticas e industriales y los proyectos, requieran de una mayor elucidación de lo que los pronunciamientos de Delphic de Streeck pueden proporcionar.

Hacia una conclusión: Ideologías y opciones

No hay necesidad de trabajar el punto acerca de que la flexibilidad es un concepto elástico -o tal vez flexible-. Es 'fundamentalmente ambiguo', 'un término generico multiforme y particularmente ambiguo'; 'el uso de la palabra...tiende a confundir algunos aspectos separados'; 'La primera característica del debate actual es su extrema confusión'; 'Si existe algún acuerdo éste es que el término no puede ser definido inequívocamente y que cubre dimensiones que son tan diferentes de una u otra forma para justificar el uso de una sola palabra'.

Esto es en parte porque el término comúnmente sirve más como un slogan retórico que como un instrumento analítico. El lenguaje de la flexibilidad 'tiene una profunda carga valorativa: fuera del campo de los principios morales, la flexibilidad es algo invariablemente bueno y la rigidez, mala'. Como se ha argumentado, la idea de la flexibilidad absoluta es imposible, es un absurdo: explícita o implícitamente el debate está más bien centrado en el nivel y la distribución de la regularidad y variabilidad. Para definir algunas regulaciones sociales como rigideces (antes que en áreas de incertidumbre) se impone una evaluación particular para hablar de una distribución de opciones y restricciones, y por lo tanto proponer una estructura particular del poder social. De este modo, el tema no es rigidez

contra flexibilidad sino ¿qué tipo de rigidez? Y en términos de política, qué reglas y acuerdos institucionales deben sostenerse, cuáles alterarse o abandonarse y qué nuevas rigideces establecerse? Aquí la dimensión ideológica es de crucial importancia para tener una influencia sobre el discurso de la flexibilidad, debe considerarse quién gana o pierde con un grupo particular de arreglos institucionales, y qué intereses pueden beneficiarse o sufrir una alteración.

El concepto de la flexibilidad ha venido a ser, entonces, como un fetiche ideológico. Dadas las bases convencionales en el proceso de producción ideológica, reforzado en los años ochenta por la retórica de la 'economía emprendedora' difícilmente sorprende el que 'la noción de flexibilidad dentro del contexto del Reino Unido es sinónimo de la idea de que el trabajo ha sido flexible a los intereses del capital'. Internacionalmente como ha demostrado Barkin, la noción de la rigidez y las distorsiones en el mercado laboral proveen las bases para un ataque sobre las regulaciones -sobre pagos mínimos, tiempo trabajado y seguridad laboral- las cuales son logros a largo plazo de los empleados y los esfuerzos sociales para proteger a los trabajadores de la arbitrariedad, y de las acciones antisociales dentro de las empresas... El propósito básico es transferir los costos humanos y sociales de la empresa a los empleados y la comunidad'. Por tanto, el discurso de la flexibilidad, a menudo unilateral y tal vez intencionalmente mal entendido, pretende caracterizar lo que puede describirse mejor como una constelación específica de opciones, ventajas para los empleadores, entre diferentes tipos y patrones de rigidez.

¿Podemos concluir que el debate sobre la flexibilidad es sólo una cuestión de mistificación ideológica y sobresimplificación académica? Esto puede ser muy sencillo. Aunque hay un significado real debajo del sonido y la furia. Podemos volver a la famosa caracterización de la sociedad capitalista de Marx: 'una constante revolución de la producción, disturbios sociales ininterrumpidos, agitación e incertidumbre interminable...Todo lo sólido se desvanece en el aire'. Por tanto, para regresar a nuestra discusión inicial sobre la periodización histórica, la identificación, la continuidad y el proceso de separación: la historia del capitalismo ha sido marcada por fases de grandes o menores 'incertidumbres y agitaciones'. Los análisis en términos tanto de los ciclos a corto plazo como a largo plazo son, por supuesto, conocidos. En contra de los antecedentes de una concepción de histórica disyuntiva, el debate de la flexibilidad ha venido a ser más comprensible.

Desde 1945 hasta los años 70's, las avanzadas sociedades capitalistas (y en particular aquellas de la Europa Occidental) experimentaron una fase de expansión económica sostenida. La noción del fordismo apunta hacia algunas de las razones de esta estabilidad excepcional, aunque entre las causas que también deben ser enfatizadas está el crecimiento de 'la economía permanente de las armas': Una fuerte intención para absolver los crecientes niveles de productividad (aunque eventualmente en parte por el

desbalance internacional en el gasto militar, lo cual es por sí mismo una forma de inestabilidad). La duración de la estabilidad económica de la postguerra alentó una estabilización paralela de las instituciones sociales en la economía en general y del mercado laboral en particular, consolidando una estructura integral de organización y regulación. (Las relaciones causales fueron tal vez el reverso de aquellas propuestas por los teóricos de la regulación) finalmente, el orden económico de la postguerra sucumbió a la crisis, debido a razones que no requieren mayor explicación. Un ataque sobre las diferentes versiones de la 'estabilidad de la postguerra' y el desafío hacia formas de compromisos de clase, fueron consecuencias predecibles que repercutieron en una coyuntura distinta. 'Disturbios ininterrumpidos de todas las condiciones sociales': Un equivalente más elegante de la noción de la flexibilización.

Más aún, las múltiples fuentes de la inestabilidad en las relaciones económicas nacionales e internacionales plantean una fase sostenida de disturbios y rompimientos. Por tanto la flexibilización no es simplemente un proceso único de remoción de un grupo de rigideces atrincheradas, sino que también significa adaptar las instituciones y las expectativas a la certeza de la incertidumbre; de reasumir la visión original de Marx del dinamismo capitalista. El significado del debate sobre la flexibilidad contemporánea enfatiza sobre sus posibles implicaciones dinámicas: 'Cambios a las regulaciones institucionales, culturales y otras prácticas y regulaciones sociales y económicas que permanentemente incrementen la capacidad de respuesta al cambio'. Como argumenta Streek: la experiencia particular de los años ochenta parece haber motivado el surgimiento de una amplia expectativa compartida acerca de que las fuertes turbulencias y las incertidumbres pueden llegar a ser una característica permanente de la vida económica para un futuro previsible. Esto por sí sólo puede explicar el por qué para muchos empleadores la flexibilidad se ha vuelto, de una capacidad para dominar un grupo limitado de problemas concretos de ajuste, a un valor por sí mismo --una permanente propiedad de las organizaciones económicas que es vista, casi por su propio bien, como una situación en la cual la adaptación parece, sobre todo, consistir en un incremento de la capacidad de adaptación en general. Y para reiterar, esta 'capacidad general' descansa sobre una particular e inequitativa distribución de costos y riesgos. Sin embargo, la adaptabilidad -como la flexibilidad en general- no puede ser totalmente multidimensional. Con mayores o menores grados de cálculos estratégicos, los directivos y los gobiernos seleccionan prioridades identificando y desmantelando las rigideces. Estas opciones estratégicas son, en cambio, condicionadas por las instituciones y las tradiciones, las cuales varían de acuerdo con el contexto nacional. La flexibilización selectiva, puede generar nuevas trabas para restringir las direcciones del dinamismo futuro. No hay un mejor modo para la adaptabilidad; aquí, como con las estrategias de dirección en general, es tal vez una cuestión de 'rutas diferentes

para fracasos parciales'. Para aquellos, alarmados por algunas de las implicaciones del fetichismo de la flexibilidad, ésta es una razón para el optimismo cualificado. Mientras que el asalto sobre las rigideces es una inevitable consecuencia de un periodo de crisis, la salida de ninguna manera está predeterminada; esto último puede ser influenciado por las estrategias, las luchas e incluso por la imaginación de los afectados. ¿Puede la ideología de la flexibilización por sí misma ser cambiada por la demanda de que 'la gente puede disfrutar mayormente la flexibilidad sobre su vida laboral?' ¿Esta oportunidad puede ser tomada para retar aquellas rigideces sociales, económicas y políticas que no son la fuente principal de la agenda de la flexibilización? Ni la complacencia ni el fatalismo es apropiado. Pero, por lo menos, la crisis es a la vez amenaza y oportunidad.

Resumen:

El autor reflexiona acerca del fin del trabajo, específicamente debate con las teorías que hablan de nuevos modelos de producción y las critica.

Abstract:

Author reflect about the end of the work, specifically debate with theories about new models of production.

Richard Hyman:

Profesor de la Universidad de Warwick en Inglaterra.

¿Hacia donde va el trabajo humano?

Enrique de la Garza y Marcia Campillo

Hacia la década de los cincuenta, Friedmann, uno de los padres de la Sociología del Trabajo, se preguntaba hacia dónde iba el trabajo humano. La respuesta más común en ese momento era optimista frente a las primeras formas de la automatización de los procesos productivos y sus supuestos efectos enriquecedores y liberadores del trabajo, del control patronal de los tiempos y los movimientos, así como de las rutinas enajenantes del taylorismo (Blauner, 1964; Mallet, 1972). Otra vertiente optimista acerca del futuro de las relaciones laborales, estaba representada por las escuelas dominantes de las relaciones industriales que, ante la institucionalización de los sindicatos y de una parte del conflicto interclasista a través del desarrollo de la negociación colectiva y del Estado Social, creyeron que se iniciaba una etapa de estabilidad capitalista, con distribución equitativa del ingreso y seguridad social que alejaba definitivamente los fantasmas marxistas de la revolución anticapitalista (Kerr, y Dunlop, 1962; Goldthorpe, 1989; Dunlop, 1958). Pero a la institucionalización del movimiento obrero en Europa le siguió desde fines de los sesenta un período de ascenso de la lucha de clases, de cuestionamiento de los sistemas de relaciones de trabajo y de los sindicatos como organizaciones asimiladas al capitalismo (Pizzorno, et al, 1978). El obrerismo hacia nuevamente irrupción como movimiento de los trabajadores desde abajo no atenazados por el desempleo ni por el hambre en Europa occidental, sino decididos a ganar el control de las condiciones de trabajo (Negri, 1978). En esta medida, las visiones optimistas acerca del futuro del trabajo humano fueron en gran medida substituidas por las tesis de Braverman acerca de la tendencia en el capitalismo a la pérdida de control del obrero sobre su trabajo, como condición objetiva para cumplir su función de explotación (Braverman, 1974). Al mismo tiempo, las tesis obreristas, menos estructuralistas que las de Braverman, abrían la posibilidad teórica de revertir el control capitalista sobre el proceso de trabajo a través de la lucha política al interior de las fábricas (Panzieri, 1978). El obrerismo y las luchas de los trabajadores desde fines de los sesenta y primera mitad de los setenta no condujeron a la revolución, sino paradójicamente, hacia una mayor institucionalización e influencia de los sindicatos en esa década con respecto

de las políticas económicas de los estados a través de pactos neocorporativos (Regini, 1990).

Hasta los años setenta fue ampliamente reconocida la centralidad del trabajo como campo estructurador de las otras relaciones sociales y de las subjetividades, y estas consideraciones no se presentaban solamente en la tradición marxista. Con el ascenso de las luchas obreras desde fines de los sesenta hasta mediados de los setenta, los temas más importantes de la investigación laboral estaban relacionados con el movimiento obrero (explicación de sus ciclos, causas de la movilización, explicación del inmovilismo sindical frente a las irrupciones de los trabajadores); un tema importante fue también el del control sobre el proceso de trabajo, en especial la crítica del taylorismo fordismo; adicionalmente el de la migración del campo a la ciudad (Hyman, 1996). Es en este período cuando surgió el concepto de sujeto obrero, diferente a clase obrera, como articulación entre estructuras, subjetividades y acciones colectivas (De la Garza, 1992). La paradoja neocorporativa, en parte resultado no deseado de las movilizaciones obreras de la primera mitad de los setenta, volcó el interés de los estudiosos hacia el tema de las relaciones entre sindicatos y Estado en los estados keynesianos, desde el enfoque de la ciencia política (Schmitter, 1992).

Sin embargo, a partir de 1980 se inició un proceso de nuevo tipo en las relaciones capital trabajo, con profundas implicaciones para los mercados y procesos laborales, así como para las organizaciones de los actores productivos y de éstas con los Estados. Las transformaciones del mundo del trabajo, pero sobre todo de las relaciones entre organizaciones obreras, empresariales y el Estado han influido en forma importante el ánimo de los intelectuales, en sus evaluaciones con respecto del trabajo humano, su futuro, su importancia, así como de los actores colectivos de la producción (Edwards, 1992).

La derrota obrera frente al neoliberalismo, así como la reestructuración productiva desde los ochenta con la flexibilidad y descentralización de las relaciones laborales a nivel de empresa, cambió los énfasis de la investigación laboral hacia la fragmentación de los mercados de trabajo, el cambio tecnológico y de organización del trabajo. Como consecuencias de las transformaciones anteriores se emprendió la investigación de la crisis de los sindicatos.

Esta es la primera gran línea de las reflexiones actuales sobre el futuro del trabajo. Es una línea que no ha decaído en importancia a pesar de los cambios temáticos que ha sufrido en tiempos relativamente cortos. Sus ámbitos específicos son las transformaciones en los lugares de trabajo y la fragmentación de sus mercados en un contexto de desregulación y globalización. En esta línea hay una dinámica recreación de teorías (regulacionismo, especialización flexible, neoschumpeterianismo, "lean production", toyotismo, nuevos conceptos de producción, modernización

reflexiva, etc.) que no tiene en su eje la preocupación de los setenta acerca del surgimiento de sujetos colectivos del trabajo, sino el cambio en las estructuras productivas y de los mercados de trabajo. En esta perspectiva sigue siendo una preocupación central plantearse hacia dónde va el trabajo humano y las posiciones se dividen en dos extremas:

Por un lado, como en los cincuenta, los optimistas ven un papel liberador en las nuevas tecnologías y sobre todo en las formas actuales de organización del trabajo. Impulsadas estas formas por la crisis del taylorismo-fordismo y la necesidad de que logre el capital un consenso participativo y legítimo en los procesos de trabajo como condición para aumentar productividad, calidad y vencer en mercados desregulados y globalizados (Amin, 1994).

Por el otro lado, los que ponen el acento en las tendencias precarizantes, polarizadoras e intensificadoras del trabajo. Se trata, en otras palabras y por un lado, de la perspectiva de fin de la lucha de clases frente a la lucha entre empresas por ganar en el mercado, y, por otro, del potencial surgimiento de conflictos de nuevo tipo entre el capital y el trabajo, de nuevas formas de su conflicto estructurado.

Pero hay otro ámbito de la polémica acerca del futuro del trabajo que ha preocupado sobre todo a los intelectuales que fueron marxistas o que tuvieron al marxismo como interlocutor (por ejemplo Touraine, 1988): el de la centralidad del trabajo en la estructuración de las otras relaciones sociales y, en particular, de la capacidad de la clase obrera de tornarse en sujeto colectivo portador de un proyecto alternativo anticapitalista (Habermas, 1984). Esta polémica se entrecruza con la anterior, pero tiene alcances teóricos más amplios que el mundo del trabajo, desde el momento en que teorías más abstractas como las de la postmodernidad (Lyotard, 1984), de elección racional (Elster, 1990) o de competencia comunicativa (Habermas, 1984) están implicadas en la discusión. Analizaremos brevemente estas dos vertientes acerca del futuro del trabajo humano.

La polémica acerca de la reestructuración productiva

Esta polémica concierne principalmente a economistas institucionales, sociólogos y especialistas en administración de empresas y relaciones industriales. Sus teorías no tienen la pretensión en nivel de abstracción de aquellas que hablan del fin de la sociedad del trabajo, aunque hay influencias recíprocas entre ellas. A su interior estas teorías presentan diferencias, las hay centradas en el proceso productivo, otras en el mercado de trabajo. En algunas de las primeras el proceso productivo es sólo uno de los niveles importantes del funcionamiento de un régimen de acumulación, que no sería sino la articulación entre producción y consumo. Esta articulación, estable por períodos, no se lograría de manera espontánea como en los neoclásicos, sino a través de instituciones de regulación que conforman el modo de

regulación. Las más abarcales, como es la regulacionista (Aglietta, 1979; Boyer, 1989; Lipietz, 1985; Coriat, 1979), tienen un nivel semejante al de las antiguas teorías de la CEPAL con conceptos que comprenden aspectos parecidos al de modelo de desarrollo. Pero también hay diferencias importantes, la más común es que estas teorías tienen un eje central en los procesos productivos y éstos no aparecen como en las antiguas teorías del desarrollo solamente en su aspecto económico macro y sectorial, sino específicamente en cuanto a las condiciones materiales y relaciones laborales que hacen posible ciertos resultados económicos.

La teoría regulacionista, es posiblemente la más abarcante de las nuevas concepciones acerca de la reestructuración productiva, desde el momento en que el proceso de producción es sólo un momento del régimen de acumulación y éste se relaciona con un modo de regulación. Además, esta teoría es la que reformuló los conceptos claves de taylorismo y fordismo. Estos tenían previamente un contenido al nivel del proceso de producción en la tradición de la sociología del trabajo, pero los regulacionistas lo volvieron régimen de acumulación con sus respectivos Modos de Regulación y en esta medida le añadieron consideraciones más amplias del sistema de relaciones industriales y de los pactos entre Estado, sindicatos y empresarios. De esta manera el fordismo, como régimen de acumulación no sería solamente un tipo de proceso de trabajo, sino la articulación entre producción y consumo de masas. Su crisis se debería, en tanto proceso de producción, a sus limitaciones para incrementar la productividad (límites de la organización del trabajo altamente segmentada, estandarizada y sin involucramiento de los trabajadores); pero también se debería a los límites de la relación salarial que la caracterizó, así como de las instituciones reguladoras del uso de la fuerza de trabajo y de la reproducción de los trabajadores, en tanto permitieron en los setenta que los salarios crecieran más que la productividad. La visión de futuro de esta teoría se enmarca dentro del diagnóstico de la crisis de productividad al nivel del proceso de trabajo (crisis de la organización laboral y de relaciones de trabajo rígidas), como al nivel macrosocial de las instituciones del sistema de relaciones industriales (negociación colectiva, seguridad social, neocorporativismo). El futuro por tanto es el de la flexibilidad del trabajo, pero una flexibilidad que puede implicar trabajo más integrado y creativo, negociado, con ganancias de control por los trabajadores (Lipietz, 1988).

Hay que hacer notar que el evolucionismo en el marco del regulacionismo se ve mitigado por la consideración de que en esta transición hay varios modos de regulación competitivos (por ejemplo el neotaylorista, el toyotista, el kalmariano y persistirían en el tercer mundo taylorismo y fordismo). Además de que la articulación entre producción y consumo no encuentra todavía sus instituciones reguladoras de plazo mediano. Sin embargo, se deja entrever que, dentro de la confusión entre modos de regulación alternativos en la coyuntura, es la flexibilidad concertada la que

encuentra mayores probabilidades de convertirse en el modo de regulación de la nueva etapa del capitalismo. Esto porque según los supuestos derivados de la explicación de la crisis del taylorismo fordismo, la rigidez sería indeseable para la productividad y la simple desregulación de mercados y procesos de trabajo tampoco aseguraría el salto productivo sin consensos. Sin embargo, esta anticipación del futuro entre lo probable y lo deseable por los regulacionistas encuentra límites en sus propios supuestos metodológicos. Por un lado, esta teoría no deja de ser estructuralista: son las presiones del mercado las que resuelven la permanencia de las empresas en función de productividad y calidad; esta productividad y calidad presiona a su vez hacia la transformación flexible y negociada. Es cierto que los actores toman decisiones y que éstos pueden no captar adecuadamente las señales de mercado y sociales. En esta medida pueden optar por soluciones diversas, pero no todas ellas son viables en el mediano plazo por las razones anotadas. De esta manera, queriendo escapar del evolucionismo éste aparece por la puerta trasera de lo viable en función de estructuras. En otras palabras, sujetos y conflictos sí alteran las formas, pero en la prueba y el error se imponen aquellas anticipadas por las exigencias estructurales. En esta medida, la derrota obrera por el neoliberalismo queda reducida a incidentes frente al reacomodo de las estructuras con sus nuevas exigencias (Boyer y Frayssenet, 1995).

Para los neoschumpeterianos (Perez y Ominami, 1985; Dosi, 1988) lo central de la reestructuración actual es la innovación tecnológica dura, sintetizada en la idea de que hay una tercera revolución tecnológica caracterizada por la introducción de la microelectrónica, la biotecnología, los nuevos materiales y/o fuentes de energía en los procesos productivos, circulatorios y de consumo. En esta teoría el marco institucional también tiene gran importancia pero es visto principalmente vinculado con el proceso que va de la invención científica básica a la innovación tecnológica y de ésta a la inversión productiva. La crisis es caracterizada como de la base técnico material (tecnologías genéricas) y de sus instituciones del período capitalista anterior. Frente a esta crisis la alternativa es la aplicación de las nuevas tecnologías de manera extensiva, sin embargo faltarían las instituciones capaces de fomentar la invención, la difusión y la inversión en nuevas tecnologías. En otras palabras, el futuro del trabajo es el de la aplicación de tecnologías informatizadas de manera amplia con sus consecuencias laborales y subjetivas para el trabajo. Esta teoría ha puesto menor atención que los regulacionistas en el problema de cómo el salto productivo puede compaginarse con un incremento en la demanda agregada. Asimismo, tiene dificultades para definir períodos tecnológicos generales y hay una ausencia de análisis de instituciones y prácticas más allá de las directamente relacionadas con la innovación tecnológica.

La tercera gran teoría del Postfordismo es la de la especialización flexible y a partir de ésta nace el interés por los encadenamientos productivos

como ventaja comparativa (Piore y Sabel, 1990). En sus formulaciones originales, la especialización flexible también supuso que se había llegado al fin de la producción en masa estándar, pero basándose en que se debía al cambio en las preferencias de los consumidores, es decir, al paso de una economía de productores a otra de consumidores, al cambio frecuente de presentación y de producto, a la producción en pequeños lotes. La articulación entre tecnología reprogramable barata y pequeña y mediana empresa daba la clave a Piore y Sabel para acuñar la utopía de la pequeña producción competitiva frente a las grandes corporaciones. Se trataba también de la emergencia de un nuevo artesanado de las PyMES, polivalente, flexible, con poder de decisión en el proceso de trabajo, con relaciones cordiales con sus pequeños patrones. A lo anterior se agregó la posibilidad de que las PyMES formaran tejidos densos de empresas en territorios pequeños, con relaciones de solidaridad e instituciones locales de apoyo a estas empresas que dieran ventajas competitivas con relación a las grandes. Es decir, el futuro del trabajo humano para esta teoría no era sino la del nuevo artesanado laborando en pequeñas y medianas empresas, de alta calidad y competitividad y conformando redes sociales y entre empresas en ambientes locales. Sin embargo, la teoría de la especialización flexible no logró comprobar, fuera de argumentos lógicos basados en el supuesto tránsito hacia la producción en pequeños lotes y ciertos ejemplos en Italia, Alemania o USA, que hubiera una decadencia de la gran corporación, sobre todo que ésta fuera menos innovadora por su gigantismo que las PyMES. En particular la producción en masa no tendió a desaparecer e incluso alimenta a la producción por lotes a través de insumos o componentes; además, la producción por lotes dirigida a sectores de ingreso medio y alto no asegura el crecimiento del producto a nivel internacional; y, sobre todo, oculta que buena parte del éxito o permanencia en el mercado de las PyMES se debe a que funcionan como subcontratistas con peores salarios y condiciones de trabajo que las grandes.

Teorías emparentadas con las del postfordismo son las de las nuevas segmentacionistas del mercado de trabajo (Edwards y Gordon, 1982; Piore, 1985). Se originaron antes que las postfordistas en crítica a los neoclásicos y su idea de un sólo mercado de trabajo guiado por el encuentro entre oferta y demanda de trabajo, con sus supuestos de plena movilidad y decisiones racionales entre los oferentes y demandantes de trabajo. Frente a los neoclásicos, los segmentacionistas consideraron que no había una sola racionalidad en el mercado de trabajo y que podían imaginarse dos o más segmentos que tenían sus barreras para el flujo de trabajadores entre éstos. Frente a la reestructuración productiva actual, las teorías segmentacionistas acuñaron modelos tipo centro periferia para diferenciar a los trabajadores de los departamentos centrales de empresa de alta tecnología con condiciones salariales, de trabajo, seguridad en el empleo y calificación muy diferentes a los de los departamentos periféricos, es decir de mercados internos de trabajo

diferenciados; además de las segmentaciones por género, etnia, de los migrantes, o las tradicionales entre las industrias modernas y atrasadas. En este camino la globalización fue pensada como articulación entre desiguales, en donde el éxito del conjunto se explicaría no sólo por la eficiencia de las empresas de altas tecnologías, sino también por sus articulaciones productivas con las de otros niveles, sin que exista la tendencia hacia la homogeneización sino a profundizar las diferencias.

Por otra parte, las investigaciones más recientes tienden a cuestionar la idea de segmentos en el mercado de trabajo y a considerar que el flujo de trabajadores entre empresas heterogéneas es más fluido, manteniéndose la heterogeneidad entre estas. Una polémica adicional, iniciada en el tercer mundo pero trasladada al primero es sí puede hablarse de un sector informal, como si fuera un segmento del mercado de trabajo en alto crecimiento, o bien si los éxitos del sector formal tienen que ver con sus articulaciones con el informal (Lagos y Tokman, 1985). Esta polémica se extiende a la idea de trabajo precario, no necesariamente informal, considerando también la gran ambigüedad en el concepto de informalidad (Cortés, 1990).

Sin duda que las teorías sobre la reestructuración productiva y de los mercados de trabajo dan pie a algunas de las grandes polémicas del momento, en las que el futuro del trabajo humano es uno de los temas centrales. Pero a diferencia del gran grupo de teorías que analizaremos más adelante, éstas no parten de que el trabajo ha dejado de ser importante en la sociedad capitalista sino que se transforma y se trata de investigar cuáles son sus tendencias.

En general las teorías del postfordismo tienden a ser optimistas acerca del futuro del trabajo humano, sin negar que se trata de un proceso con grandes contradicciones y actores que se equivocan frecuentemente. Sin embargo, están animadas por una visión de futuro que no implica el fin de la sociedad del trabajo, sino su transformación en actividad enriquecedora y desalienante, además de imaginar una sociedad en la que las diferencias capital trabajo no son las centrales para definir los futuros conflictos. Frente a estas visiones optimistas se han erigido múltiples objeciones teóricas y empíricas:

¿Las tendencias acerca del futuro del trabajo están determinadas por el mercado o éstas dependen también de las acciones de los sujetos y de contextos locales, como instituciones y culturas que nunca serán homogéneas internacionalmente? En particular se cuestiona si el taylorismo fordismo ha llegado a su fin (Wood, 1987); si el toyotismo no es sino un modelo ideal aún en Japón (Wood, 1993); si el éxito japonés puede deducirse solamente de formas abstractas de organización del trabajo o es necesario introducir en la explicación las instituciones japonesas no reproducibles en otros contextos (Wood, 1991); si las relaciones laborales han cambiado tanto hacia la flexibilidad o si la flexibilidad extremista es incompatible con la eficiencia productiva (Pollert, 1988); si existe el postfordismo aún en los

países desarrollados e incluso si el fordismo era en la práctica sinónimo de rigidez; qué tanto el taylorismo fordismo sirve para caracterizar toda una etapa capitalista o si solamente se aplicó en ciertos procesos y departamentos (Smith, 1994); si son pertinentes las visiones funcionalistas que piensan que los nuevos modelos productivos requieren de determinadas tecnologías, formas de organización, relaciones laborales y calificaciones (Wood, 1989). En contraposición, otros plantean que sea cual sea la forma de producción el capital no puede reducir a cero la incertidumbre en el proceso de trabajo y con ello se impone una negociación cotidiana del orden (Edwards, 1986), que en esta incertidumbre pueden aflorar intereses y semantizaciones diferentes acerca de las reglas y desencadenarse el conflicto (Burawoy, 1985). En esta medida el management no podría tener la clave del futuro de la producción de una manera total, con lo que podrían darse consecuencias inesperadas de las estrategias empresariales (Hyman, 1987). Estas consecuencias inesperadas apuntan en contra de todo evolucionismo y estructuralismo en las formas de producción.

Claro está que entre el determinismo estructuralista y la contingencia de lo local puede replantearse el problema de cual es el espacio de posibilidades para la acción en la coyuntura, delimitada por posiciones polares pero definible en concreto en el juego entre estructuras, subjetividades y acciones. Es decir, no puede haber una sola tendencia porque el futuro no está totalmente anticipado por las estructuras y las mismas tendencias, aún como espacio de posibilidades, pueden tener virajes (De la Garza, 1996). Por lo pronto el futuro del mundo del trabajo se inscribe dentro de dos parámetros que pueden también cambiar en el futuro: la globalización de la economía y la producción y el neoliberalismo. En este contexto las presiones del mercado sobre las empresas para ganar en competitividad son superiores al pasado, además, los Estados siguen políticas de apoyo a dichas empresas con inducción de la flexibilidad del mercado laboral y de la descentralización en las relaciones laborales con debilitamiento de los sindicatos. Ante presiones semejantes del mercado no hay una sola estrategia empresarial de reestructuración del trabajo y de las relaciones laborales. Por un lado están un reducido número de empresas que han emprendido reestructuraciones tecnológicas, organizacionales o flexibilizaciones del trabajo. Sólo en una parte de éstas se cumple la recalificación de la fuerza de trabajo, con actividades más integradas y creativas. En la otra parte la opción organizacional se ha orientado a mantener la separación entre obreros poco calificados y los técnicos con funciones ampliadas y nuevas calificaciones. Tanto en unas como en otras los lugares de trabajo se convierten en espacios de negociación, luchas potenciales y conflictos por la definición de las incertidumbres que ahora portan las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo.

Pero hay otras estrategias empresariales actuales que se mueven más en los parámetros del taylorismo fordismo. En éstas es el control gerencial

sobre el trabajo y su intensificación la base de su competitividad. La potencialidad del conflicto en estos lugares puede ser más intenso y violento que en el primer sector. Junto a estos dos sectores de empresas se encuentra el mundo heterogéneo de los micronegocios, unos con alta tecnología y la mayoría en condiciones muy tradicionales de operación. Estos micronegocios no tienden de manera absoluta a ser desplazados por las grandes empresas. A veces se articulan como subcontratistas que proporcionan bienes y servicios a los grandes establecimientos, o bien ocupan un papel importante en la reproducción de la población al proporcionar servicios baratos. De cualquier forma es aventurado afirmar que haya tendencias hacia la convergencia internacional de las formas de producción y del trabajo. La reestructuración productiva internacional se presenta con extensas heterogeneidades que no pueden ser vistas como simples retrasos en el desarrollo, sino como articulaciones productivas o reproductivas con intercambios desiguales entre los avanzados y los atrasados y en donde el éxito global no se explica sólo por los sectores modernos. Además esta articulación entre desiguales de manera directa o indirecta tiene cada vez más caracteres internacionales. La diversidad de las formas de trabajo más que la convergencia parece un futuro posible. El surgimiento de nuevos contenidos del conflicto, la balcanización del mismo frente a las grandes diferencias en las formas de trabajar plantean el problema de la posibilidad o no de movimientos sociales que partan del trabajo hacia la sociedad y el Estado. Este aspecto lo trataremos en el siguiente apartado porque está íntimamente conectado con la polémica acerca del fin de la sociedad del trabajo.

El fin de la sociedad del trabajo

Las teorías del fin de la sociedad del trabajo no son equiparables a las de la reestructuración productiva porque para éstas últimas más que preocuparse de la pérdida de importancia del trabajo se trata de investigar sus tendencias de transformación. En cambio, el fin de la sociedad del trabajo significa el término de las relaciones de trabajo (especialmente capital trabajo) como campo estructurante de las otras relaciones sociales; es el fin del mundo del trabajo como espacio central de acción de los trabajadores; y es el fin de la clase obrera como potencial opositora a la sociedad del capital y como portadora de proyectos colectivos globales alternativos.

Las tesis sobre el *adiós al proletariado* empezaron antes de la reestructuración productiva y de los mercados de trabajo actuales. Se empezaron a formular desde los años sesenta en relación con la institucionalización de la clase obrera y sus organizaciones (Touraine, 1970), todavía en un período de auge del capitalismo; también en relación con el gran crecimiento de los servicios con respecto de la industria (primeras tesis de la tercerización). En este contexto, Gortz formuló a fines de los setenta *sus adiós al proletariado* (Gortz, 1980). Sin embargo, el adiós a los obreros por

parte de Gortz no tenía el carácter catastrofista que adquirirá con Offe y con los postmodernos. Para Gortz el fin del proletariado no es sino el programa de lucha en contra del trabajo, posibilitado por lo que en su momento se veía como salto tecnológico que permitiría generar los bienes y servicios necesarios para la subsistencia y aumentar substancialmente el tiempo libre. Gortz va en contra de la concepción marxista de que el hombre es en esencia trabajo y que la revolución anticapitalista no es para abolir el trabajo en si mismo sino el trabajo enajenado. Por el contrario, para Gortz se trata de la abolición de todo trabajo en aras de lo que denomina actividades autónomas, de trabajar menos para vivir más. Para ello hay que combatir la producción para el mercado en beneficio de la producción autónoma basada en la cooperación voluntaria. Las nuevas tecnologías posibilitarían la reducción del tiempo de trabajo heterónimo en beneficio del tiempo libre. Por tanto la demanda central para el futuro no debe ser "trabajo para todos" sino "no trabajo"; para Gortz la consigna tampoco debe ser el control obrero sobre el trabajo ni la autogestión. Impulsando la lucha por la abolición del trabajo no puede estar el proletariado sino la "no clase", aquellos individuos que no se identifican por relaciones de producción sino por su deseo de ser libres del trabajo. Esta no clase no puede ser sino heterogénea, refractaria a la organización, a los programas, a ser representada. Como puede verse de los planteamientos de Gortz no hay una idea, como se planteará posteriormente, de que el fin de la sociedad del trabajo es efecto espontáneo del capitalismo, sino parte de una estrategia política, algo por lo que hay que luchar. Las visiones catastrofistas acerca del movimiento proletario todavía no estaban claras y los ecos del obrerismo hacían abrigar esperanzas de revolucionar al capitalismo, aunque fuese hacia la sociedad del no trabajo. Sin duda que las esperanzas de Gortz fueron extremadamente optimistas acerca del futuro del trabajo como no trabajo. El neoliberalismo y la reestructuración productiva no apuntaron hacia la abolición ni el rechazo al trabajo sino hacia la polarización, la precarización, el desempleo estructural, la marginación de los sindicatos y el surgimiento de nuevos movimientos sociales cuya demanda no fue el no trabajo. Es decir, se han impuesto nuevas formas de trabajo y el tiempo libre no se ha incrementado. No hay tal movimiento de la no clase.

En los albores de los ochenta Offe (1985) retomó y actualizó algunas de las tesis de Gortz precisando los fenómenos que tendían a terminar con la sociedad del trabajo: el cambio en la estructura de la clase obrera, indicada en el cambio en calificaciones, salarios, condiciones de trabajo, intensidad del trabajo, formas de comunicación; la segmentación de los mercados de trabajo entre cuellos blancos y azules, grandes y pequeñas empresas, sector secundario y terciario; pero, sobre todo, la fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores y la mayor importancia de los mundos del no trabajo en la conformación de subjetividades e identidades, mundos del no trabajo desclasados o interclasistas, como por ejemplo los del consumo de masas o el ocio; se trataría también del fin de la ética protestante del trabajo frente al

placer del consumo. Sin duda que las tesis de Offe fueron de transición entre las teorías anteriores del fin del proletariado y las actuales apoyadas en resultados de la reestructuración productiva. En esta medida algunos de sus argumentos resultan obsoletos a la luz de las polémicas más actuales:

a). En las polémicas sobre reestructuración productiva, descentralización de las relaciones laborales al nivel de empresa, o descentralización de la producción entre subcontratistas no es equivalente a fragmentación productiva, significa más bien articulación diferente pero precisa a través de los sistemas justo a tiempo.

b). El fin de la ética del trabajo y su sustitución por el hedonismo del consumo es una atrasada tesis de los años setenta, más relacionada con el carácter instrumental del trabajo taylorista que no implica involucramiento de los trabajadores con los fines de la productividad y la calidad. La polémica actualizada es si se está generando un ética confuciana del trabajo con nuevas identidades entre trabajador y empresa, que sería la base del éxito japonés. En otras palabras, si el toyotismo significa una nueva ética del trabajo de mayor intensidad que la ética protestante de los primeros siglos del capitalismo.

c). La desarticulación de los mundos de vida del trabajador y el relegamiento del mundo del trabajo, como generador de subjetividades e identidades, es cuestionado por las concepciones toyotistas que ven a la empresa como articuladora del mundo del trabajo con el del no trabajo, tratando de involucrar a la familia y el espacio de reproducción no laboral con el laboral, para crear una identidad que más que laboral es de empresa.

d). El fin de la centralidad del trabajo entre los mundos de vida sería el fin de las identidades colectivas del trabajo. A esto se contraponen las políticas empresariales modernas de creación de identidad colectiva a nivel de empresa y para la empresa.

La teoría de Offe de mundos de vida desarticulados como igual a identidades fragmentadas es muy estática y estructuralista. Las concepciones empresariales toyotistas aparecen más ricas y dinámicas en el sentido no de creer en un determinismo de lo desarticulado sino en pensar a la identidad como construcción social. En esta medida no se parte de que el mundo de la empresa y el de la familia están de por si articulados sino que voluntariamente pueden y llegan a articularse. Por supuesto que las teorías gerenciales toyotistas no poseen la profundidad teórica ni el nivel de abstracción de las de Offe, Touraine o Habermas, pero de manera práctica tiene una visión más activa acerca de la subjetividad y la identidad que las segundas.

Es decir, acerca de la relación entre estructuras, subjetividades y acciones hay muchos puntos de vista teóricos, pero de manera muy general podríamos clasificarlos en dos grandes posiciones: por un lado los que plantean una relación estática entre estructuras y subjetividades, estas concepciones tienen que ver con el estructuralismo y con el holismo. Una

modalidad de esta subjetividad "determinada por" es la que se encuentra implícita en las teorías de elección racional, para las cuales la subjetividad esta predefinida en el modelo ideal de acción, es decir es una subjetividad individualista y posesiva, con capacidad de optimización, con cognición de las opciones y sus resultados. La otra alternativa es la de una subjetividad dinámica, sólo parcialmente determinada por estructuras, no totalmente estructurada, con incoherencias, discontinuidades y contradicciones. De esta manera, configuración subjetiva para dar sentido a la situación concreta, no sería sino la capacidad de combinar elementos valorativos, cognitivos, del sentimiento, estéticos en una forma de razonamiento que adquiere en parte forma discursiva. La identidad dinámica lo sería para ciertos espacios de acción como forma de la subjetividad en tanto sentimiento de pertenencia colectiva. Signos compartidos, memoria, mitos, estilo de vida, lenguaje y comportamientos que en extremo pueden llegar a identificar amigos y enemigos o adherirse a un proyecto más o menos amplio de cambio social (De la Garza, 1995).

El cambio en la subjetividad y la identidad tiene que ver con la transformación de espacios de acción. Estos cambios pueden ser moleculares, en la cotidianeidad, en el largo plazo en tanto asimilaciones moleculares de cogniciones, valoraciones, sentimientos, ideas de belleza o formas de razonamiento que pueden conducir a pequeñas rupturas, rejerarquizaciones o resemantizaciones. Pero a veces los cambios subjetivos o de identidad pueden ser bruscos. Estos están relacionados con experiencias impactantes extraordinarias frente a los cuales las rutinas de formación de configuraciones subjetivas se pueden mostrar impotentes. Un tipo de espacio de acción en los que estos cambios de subjetividades o identidades pueden darse de manera brusca es la participación en movimientos sociales con sus experiencias inéditas que dejan campo para la invención, las asimilaciones rápidas de elementos y la comunicación de experiencias actuales o anteriores de manera más fluida. El problema adicional es si el cambio en la experiencia de trabajo puede ser importante todavía en la reconfiguración de subjetividades e identidades y si la no articulación previa entre mundos de vida es un obstáculo absoluto para la formación de identidades más amplias que lo productivo. En primer lugar, la heterogeneidad de los trabajadores por ocupaciones, procesos productivos, formas de organización o relaciones laborales no es ninguna novedad, lo que cambian ahora son las formas. En segundo lugar, la heterogeneidad de siempre de la clase obrera no fue antes un obstáculo absoluto para la formación de movimientos obreros amplios como aquellos de corte socialista o comunista. El problema es si las nuevas heterogeneidades entre obreros y sus mundos no articulados ahora si son un obstáculo absoluto para la identidad colectiva. No parece haber argumentos teóricos convincentes en contra, salvo que se adopte una posición muy estática y estructuralista con respecto de la identidad. Si se acepta por el contrario que en parte las identidades pueden ser construidas

voluntariamente, también pueden argüirse aspectos estructurales de otro nivel que le sirvan de fundamento: las nuevas formas de organización del trabajo no eliminan la subordinación de los obreros al comando del capital y la razón de la ganancia puede entrar en contradicción con los intereses de los trabajadores (el conflicto estructurado de Edwards). Es dudoso que la hegemonía del capital con las nuevas formas de organización del trabajo llegue a resolver el conflicto estructurado, aquel que viene de la distinción abstracta entre trabajo y fuerza de trabajo, de que lo que se compra es una fuerza de trabajo durante cierto tiempo y no la cantidad de trabajo a obtener. Para las ciencias concretas del trabajo sigue siendo un problema en qué medida las transformaciones laborales impactan valores y comportamientos y, en este último caso, cuándo se debe al cambio de valores o a la aceptación de un poder superior que los impone. Un enfoque psicológico social lo observa a través del concepto de socialización. O'Brien asegura que la socialización continúa en la vida adulta y con los cambios ocupacionales vienen cambios profundos en la personalidad (Hartley, 1992).

Lo más específico de las teorías actuales sobre el fin de la sociedad del trabajo, en particular de la pérdida de centralidad de la clase obrera y sus organizaciones en las transformaciones sociales, va en contra de la posibilidad de constitución de identidades amplias que partan del trabajo y por ende de la acción colectiva obrera extensa. Los argumentos del fin de la sociedad del trabajo puede resumirse de la siguiente manera:

1). Hay ruptura de identidades por la heterogeneidad de intereses entre los trabajadores. Esta no identidad de intereses es analizada en varios niveles

a). Por el cambio en la estructura de la economía y de las ocupaciones. La formulación más general y antigua es la de la tercerización en menoscabo del desarrollo de la industria. En forma más actual se habla de la extensión en especial de los servicios precarios con los "nuevos sirvientes", sirvientes serviles frente al cliente o al amo; de la extensión de los trabajadores de cuello blanco frente a los cuellos azules; del crecimiento del empleo de mujeres, del de los técnicos y, en particular, de las ocupaciones vinculadas con las tecnologías informáticas. Estos cambios ocupacionales traerían como consecuencia un cambio de valores y actitudes, en particular el poco interés por adherirse a los sindicatos y el individualismo. Habría que anotar la contradicción en la argumentación de Offe, que por un lado acepta como causa de la decadencia sindical el cambio en la estructura ocupacional y por el otro lado afirma que el mundo del trabajo es poco importante en la generación de subjetividades.

b). La ruptura de identidades de clase se debería más a la exitosa estrategia del management para descentralizar las relaciones laborales y flexibilizarlas, propiciando, por un lado, la identidad con la empresa y no con la clase y por el otro la salidas individualistas. Este argumento es de un sentido muy diferente al primero, porque supone que de una lucha hubo

quien impuso condiciones y los otros las aceptaron, se adaptaron con cambio o sin cambio en identidad.

c). La derrota obrera es en un sentido más amplio que el nivel de la empresa e implica la transformación del Estado hacia el neoliberalismo con afectación de los sistemas de relaciones industriales y los pactos neocorporativos. Se trata de la pérdida de influencia de los sindicatos en el diseño de políticas macro como resultado de una derrota en favor del capital.

d). La pérdida de identidad colectiva obrera se debe principalmente a un cambio cultural global, no el de la empresa en particular, ni de las relaciones de fuerza en el Estado, sino la individualización social que venía de tiempo atrás y que sólo ahora alcanza a la clase obrera.

En apoyo de las tesis anteriores se han esgrimido datos empíricos diversos. Por un lado la caída en la tasa de sindicalización en casi todos los países desarrollados. Sin embargo, la sindicalización a nivel internacional siempre fue muy dispersa y la fortaleza de los sindicatos no se correlacionó con su capacidad de afiliación (Baglioni, 1987). Actualmente, si bien los datos globales muestran caída en afiliación sindical, hay países en los que aumenta como en Suecia y Dinamarca. Un fenómeno complementario que hay que apuntar es que la decadencia en afiliación en países como Francia y España se da con un aumento en las votaciones para comités de fábrica, que son estructuras paralelas a las sindicales de representación en el lugar de trabajo (Fairbrother, 1989; Visser, 1992). En cuanto a las huelgas hay una declinación global desde mediados de los setenta (cuando terminó al oleada obrerista). Algunos afirman que la disputa obrero patronal ahora se mueve hacia el lugar de trabajo sin llegar necesariamente a la huelga, pero con una visión muy diferente de la simple integración toyotista de los intereses obrero patronales.

Las negociaciones colectivas se han transformado sobre todo en aquellos casos en que eran centralizadas nacionalmente. Esta transformación si bien reconoce más casos de descentralización y flexibilización muestra una gran diversidad por países. A nivel nacional, excepto en España y Portugal, las negociaciones colectivas no han cesado del todo, aunque se combinan a nivel de empresa; la descentralización a nivel de empresa también reconoce varios niveles, siendo las de Italia y de Inglaterra los mayores. Sin embargo, la negociación colectiva en cualquiera de sus formas no ha disminuido en Europa: en Suecia, Bélgica y Dinamarca sigue en niveles semejantes a los de antes de la reestructuración; en España y Francia ahora se ha vuelto más institucionalizada; en Italia ha aumentado y sólo en Inglaterra ha decaído. Es decir, la negociación colectiva no ha terminado pero se ha tensado por las presiones empresariales de descentralizar y desregular. Para lograrlo el management ha seguido varias vías: los cambios constitucionales, las formas consultivas con los sindicatos y las desregulaciones unilaterales. Habría que agregar que las estrategias gerenciales de hacer partícipes a los sindicatos en los cambios flexibilizantes son todavía escasos en Europa y en algunos países

no existen, y que la inducción de la flexibilidad sin sindicato no tiene tampoco la extensión imaginada por otros. En cuanto a los contenidos de la contratación colectiva ésta no ha cambiado mucho en Alemania, Suecia e Italia; han perdido los sindicatos en Inglaterra y Dinamarca; más aún en Holanda y Bélgica; han ganado los sindicatos en Francia y se han mantenido con pérdidas y ganancias en España y Portugal.

El problema de la descentralización en las relaciones laborales también varía mucho por país. Suiza y Austria permanecen sin descentralización, en Italia la negociación articulada por rama y a nivel de empresa continua pero ahora institucionalizada; en Alemania e Italia hay moderada descentralización manteniendo la negociación por coaliciones productivas; Inglaterra es el único caso europeo de descentralización neoliberal amplia. Otro tanto se puede decir de la evolución de los pactos neocorporativos: en Holanda y Suecia se han debilitado, en Italia han perdido y ganado, en Austria, Irlanda y Portugal se han fortalecido (Baglioni y Crouch, 1990; Hyman, 1996; Ferner y Hyman, 1995).

En cuanto a la tercerización en el mundo desarrollado, no en todos los países ha declinado la industria. Dice Castells (1994) que más bien hay dos trayectorias, aquella como la Alemania y Japón hacia servicios avanzados manteniendo una industria poderosa; y la de Inglaterra y Estados Unidos con decadencia industrial, manteniendo servicios tradicionales e incrementado los avanzados.

Existe la idea de que la riqueza social ahora depende más de la creación de conocimientos que de bienes, con el incremento de las ocupaciones con alto contenido de conocimiento e información. Esta tesis se complementa con la idea de crecimiento en la empresa de las ocupaciones de management, ingenieriles y técnicas. Lo anterior no se constata en los casos de Alemania y de Japón, que por otra parte mantienen una estructura industrial sólida.

El crecimiento de los trabajadores de cuello blanco es muy disperejo por país y en Europa el autoempleo no ha aumentado, dándose una correlación negativa entre autoempleo con ingreso y jornadas de trabajo, además de estar muy concentrado en restaurantes, comercio y hoteles. En este sector si hay una fuerte presencia femenina. Además su evolución por países es muy dispereja: aumenta en Bélgica, Irlanda, Italia, Holanda e Inglaterra; no ha cambiado en Francia, Alemania y Luxemburgo; y ha disminuido en Dinamarca y Portugal.

En América Latina la heterogeneidad y dudas acerca del impacto de las estructuras ocupacionales sobre identidades y acciones colectivas también aparece de la información empírica. El trabajo asalariado en la PEA en la mayoría de los países de la región sigue siendo el más elevado; la presencia de técnicos y trabajadores de oficinas no es tan importante, en cambio si hay una tendencia hacia la feminización; el trabajo industrial con relación al asalariado en general sigue manteniendo su proporción histórica, así como la

de los trabajadores en los departamentos de producción. La reestructuración productiva en la región es una realidad pero se presenta polarizada entre una minoría de empresas modernizadas y una mayoría que no ha hecho cambios. Además, el perfil de la fuerza de trabajo involucrada en las empresas modernas de manera masiva no tiene las características de alta calificación y alto salario. Las estrategias empresariales de flexibilización unilateral no se han traducido en mejorías laborales para los trabajadores, lo que hace suponer que la identidad hacia la empresa es frágil o se trata de una aceptación de una situación de hecho en espera de mejores momentos.

El cambio realmente profundo en la estructura del mercado de trabajo en América Latina es hacia el empleo informal, en el que predominan los empleos precarios, bajo salario y calificación, inestabilidad en el empleo y concentrado en servicios o industrias tradicionales. Este sector si es importante en América Latina, pero muy alejado de la idea de pequeño empresario emprendedor que se realiza en su propio negocio.

Teóricamente, los argumentos del fin de la sociedad del trabajo también pueden ser criticados. Por un lado el obrero típico en decadencia (obrero fabril, hombre estable en el trabajo y sindicalizado) es una ficción inventada a posteriori por los críticos del marxismo como Touraine. En todo caso este tipo de obrero de la gran industria pesada siempre fue una minoría o su peso dependió del país. No siempre fue a la vanguardia de las luchas obreras ya que, durante largos años, fueron los trabajadores de los ferrocarriles o los electricistas. Posteriormente, cuando en los sesenta era evidente el crecimiento de los servicios, una parte de la oleada de luchas de fines de esa década implicó una "tercerización de los conflictos" a través de las huelgas de los trabajadores de los bancos, de los teléfonos, la educación, la seguridad social, los empleados de los ministerios y el transporte. Detrás de la idea de que la tercerización equivale al alejamiento de los trabajadores de los sindicatos hay una primera confusión teórica en cuanto el carácter de bolsa de desperdicio clasista del sector servicios con respecto de la industria y la agricultura. Se supone que en los servicios no hay producción material de bienes, pero lo anterior no tiene una implicación clara para la conciencia obrera. Por otro lado, desde el punto de vista de la generación de plusvalor, en la teoría de Marx habría servicios generadores de plusvalía como los transportes en tanto prolongación de procesos productivos y otros propios de la circulación, que de cualquier forma implicarían explotación de los trabajadores. Además, no sería relevante desde el punto de vista de la plusvalía generada el que la producción fuera material o inmaterial. En cuanto a los procesos de trabajo hay servicios que no se diferencian de los procesos fabriles (por ejemplo reparar un central telefónica no difiere de reparar un equipo fabril microelectrónico) en cuanto a organización del trabajo, tecnologías, relaciones laborales o calificaciones. Otros son más parecidos a los procesos artesanales en los que la producción se realiza con equipo o herramientas sencillas y las características del producto dependen

de las habilidades del trabajador. Posiblemente una diferencia mayor se encuentre entre los servicios que implican en el momento de producirse una interacción cara a cara con el usuario, como en los educativos o el trabajo con usuarios en oficinas. En otras palabras, la supuesta informatización de la sociedad no es el obstáculo para la acción colectiva sino las dimensiones de las empresas, sean de servicios o industriales que dificultan el aglutinamiento obrero. En estos micronegocios con trabajo asalariado no significa que la explotación desaparezca, puede suceder lo contrario y las soluciones no deben plantearse por la vía de la descentralización sino de la legislación que proteja estándares sociales y laborales.

Otro tanto puede decirse del crecimiento de los cuellos blancos, técnicos y mujeres dentro de los asalariados. Su crecimiento como veíamos es dispar por país. Entre ellos hay diferencias importantes como quienes ocupan puestos importantes de dirección y los oficinistas quienes pueden tener salarios peores que los obreros y cargas más intensas de trabajo.

En cuanto a la estrategia del management como explicación de la desarticulación de la conciencia obrera puede tener fundamento en aquellos sectores minoritarios reestructurados. Sin embargo en el plazo mediano las nuevas formas de organización, la flexibilidad o la descentralización de las relaciones laborales dejan espacios importantes de incertidumbre que los actores de manera cotidiana o a través de negociaciones mas amplias y formales tendrán que llenar. En este tenor, la descentralización no necesariamente será negativa para la acción obrera frente a estructuras centralizadas anteriores muy burocratizadas e inmovilizantes. La flexibilidad en las relaciones laborales y las nuevas formas de organización del trabajo, más que traducirse de una manera tajante en el triunfo total del management sobre las prácticas y la conciencia obreras, lo que hacen es abrir nuevas incertidumbres y dar un sentido novedoso a la negociación del orden. Además de que la nueva organización se combina con precariedades e intensidades altas en el trabajo que pueden ser el terreno de una nueva conflictividad centrada en este terreno. En esta medida la experiencia practica de la flexibilidad es que se da con unilateralidad pero a la vez con negociación, dependiendo de instituciones y tradiciones previas. Al respecto, en Europa no se puede hablar de decadencia de los comités de empresa, aunque ellos de por si tampoco garantizan autonomía con respecto del management (Bastone, 1977; Hyman, 1979). Pueden ser utilizados en forma subordinada por las gerencias, o ser meramente consultivos, aunque también participar en las decisiones con autonomía. Es decir, la disminución del interés obrero hacia el lugar de trabajo como consecuencia de las estrategias de "bassismo" empresarial tampoco garantizan la democratización, aunque pueden presentar potencialidades en este sentido. En todo caso se trata de un campo de lucha que no nace ahora pero que adquiere importancia capital frente a las estrategias de competitividad.

En relación con el advenimiento del neoliberalismo, éste tendió a debilitar los pactos neocorporativos, aunque en forma desigual por país como hemos visto. Una sociedad reducida al mercado es inviable porque la política no puede reducirse a la economía, ni los hombres son actores puramente racionales. El neoliberalismo extremista se ha traducido en polarizaciones productivas y de los trabajadores, además de que no resuelve el problema de la demanda agregada al creer que ésta se ajusta automáticamente. Si el mercado internacional se ha convertido en un campo de batalla es precisamente porque lo que unos ganan otros lo pierden y el crecimiento sigue lento. En espacial en los países subdesarrollados el neoliberalismo ha creado una nueva *situación social*, como llamaban los europeos a los estragos de la revolución industrial, con tremendos sobresaltos en las economías y una masa creciente de empleos precarios. Frente a esta situación social las organizaciones obreras junto a los movimientos sociales y políticos pueden intentar generar e imponer políticamente una idea diferente de desarrollo con garantías sociales para todos.

Finalmente, Lipset (1986) recientemente ha puesto el acento en la explicación culturalista acerca de la crisis de los sindicatos, considerando que el individualismo era propio de la cultura norteamericana a diferencia de la Europea y que éste se ha acentuado con las transformaciones productivas y sociales. Es cierto que la conciencia colectiva se mueve dentro de parámetros culturales históricos, pero éstos no son sino parámetros para configuraciones que son construidas socialmente y no están totalmente dadas.

En otras palabras, ¿Cuál puede ser la base material y las fuentes culturales de una solidaridad social futura, considerando que nueva *situación social* creada por el neoliberalismo induce a la polarización con precariedad para muchos y satisfacción con incertidumbre para el resto? Está en las raíces de la tradición socialista occidental la idea de igualdad y de justicia social. Esta herencia debe ser rescatada en nuevos términos que no eliminen la diferencia pero que reconozcan que no todos parten de las mismas condiciones para competir.

¿En esta posible conformación de una solidaridad de nuevo tipo cuál es papel de la que viene del trabajo? La vida laboral es importante para la mayoría de la población mundial, aunque ahora se presente con formas nuevas. Además, los límites entre mundo del trabajo y el extralaboral han sido también construidos socialmente. En el mundo antiguo lo laboral se entremezcla con lo religioso y lo político. Fue la sociedad burguesa que pretendió separarlo por esferas, la del propietario y la del ciudadano. Pero las relaciones sociales son caleidoscópicas, totalidades económicas, políticas y culturales que pueden ser enfatizadas más en un sentido que en el otro pero no consideradas esferas naturales separadas. Así, en el capitalismo lo laboral ha pasado de estar centrado en la fábrica a los servicios, del obrero al conjunto de categorías ocupacionales, del proceso de trabajo a la trayectoria laboral, de la producción a la reproducción a través de las *dobles jornadas* y

las estrategias de sobrevivencia, de la empresa al los sistemas de relaciones industriales, de la fuerza de trabajo como capital variable al movimiento obrero autónomo.

Las consideraciones anteriores habrán de repercutir sobre los futuros movimientos obreros y sus organizaciones. Por un lado tendrán que atender el espacio productivo de una manera minuciosa, emplazados por las estrategias gerenciales de competitividad, y en esa medida serán organizaciones obreras de la producción. A la vez no pueden dejar de ser de la circulación frente a la flexibilidad numérica y el trabajo precario. Asimismo, estarán presionadas para convertirse en movimientos sociales que traten de articular lo desarticulado de la reproducción, el medio ambiente y el consumo. Sin olvidar que muchas de las regulaciones laborales, aunque con nuevos contenidos, tendrán que dirimirse en el nivel del Estado y esto los puede convertir nuevamente en movimientos políticos. En síntesis, los nuevos espacios para la acción de los sujetos que vengan del trabajo, remiten hacia la acción múltiple y posiblemente hacia la diversidad de formas organizativas. La acción múltiple implica que la acción obrera no queda restringida a cualquiera de los niveles mencionados (producción, reproducción, sociedad y Estado), que a priori no se privilegia más uno que otro, sino actúa en forma flexible dependiendo de las circunstancias, y que trata de articular aunque no sea en forma permanente lo que a primera vista aparece como desarticulado. Estos posibles sujetos no pueden pretender erigirse a priori en actores centrales de cambios sociales, pero podrían buscar la constitución de federaciones de sujetos obreros (reconociendo su heterogeneidad) junto con sujetos que no parten del trabajo. Todo ello en una nueva construcción social de los límites entre el trabajo y el no trabajo, flexible, rearticulable en parte en función de prácticas.

Bibliografía

- Aglietta, M. (1979) A theory of Capitalist Regulation. London: Left Review Books.
- Amin, A. (1994) Posfordism. Oxford: Blackwell.
- Baglioni, G. (1987) Stato, Política e Relazioni Industriali in Europa. Milano: Franco Angelli.
- Baglioni, G. y C. Crouch (1990) European Industrial Relations. London: SAGE.
- Bastone, E. et al. (1977) Shop Stewards in Action. Basic Blackwell, Oxford.
- Blauner, R. (1964) Alienation and Freedom. Chicago: The University of Chicago Press.
- Berger, P. (editor) (1958) The Human Shape of Work. London: MacMillan Co.
- Boyer, R. (1989) La Teoría de la Regulación, un Análisis Crítico. B.A. : Humanitas.
- Boyer, R. (1988) "Alla Ricerca di Alternative al Fordismo: Gli Anni Ottanta". Stato e Mercato 24.
- Boyer, R. (1988a) La Flexibilización del Trabajo en Europa. Madrid: Ministro del Trabajo.
- Braverman, H. (1974) Trabajo y Capital Monopolista. México: Nuestro Tiempo.
- Buroway, M. (1985) The Politics of Production. London: Verso.
- Castells, M. y Yuko Aoyama (1994) "Path toward the information society: Employment Structure in G-7 Countries, 1920-1990". International Labour Review. Vol. 133, No. 1: International Labour Organization.
- Clarke, S. (1990) "New Utopies for Old: Fordist Dreams and Postfordism Fantasies", Capital and Class, 42.
- Coriat, B. (1979) L'atelier et le chronometre. Paris: Cristian Bourgois.
- Cortes, F. (1990) Crisis y Reproducción Social. México: Miguel A. Porrúa.
- De la Garza, E. (1992) Crisis y Sujetos Sociales en México. México: Miguel A. Porrúa.
- Elster (1990) El cemento de la sociedad. Madrid : GEDISA.
- Goldthorpe, J. (1989) Ordine e Conflicto nel Capitalismo Moderno. Milán: Il Mulino.
- Gorz, A. (1982) Adios al Proletariado. Barcelona: El Viejo Topo.
- Habermas, J. (1984) The Theory of Communicative Action. Boston: Beacon Press.
- Hartley, J. F. (1992) "The Psychology of Industrial Relations". International Review of Industrial and Organizational Psychology.
- Hyman, R. y W. Streeck (eds.) (1988) New Technology and Industrial Relations. Oxford: Basic Blackwell.

- Hyman, R. (1987) "Strategy or Structure? Capital, Labour and Control". Work Employment and Society. 1, 1, March, pp.25-55.
- Hyman, R. (1996) "Los Sindicatos y la Desagregación de la Clase Obrera", Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 4.
- Hyman, R. (1978) "The Politics of Workplace Trade Unionism: Recent Tendencies and Some Problems for Theory" Capital and Class.
- Katz, H.C., y C.F. Sabel (1985) "Industrial Relations and Industrial Adjustment in the Car Industry". Industrial Relations 24, 2 pp. 295-315.
- Keller, B. K. (1995) "Rappourteur's Report: Emerging Models of Work Participation and Representation". British Journal of Industrial Relations. 33: 3 September.
- Kern, H. y M. Schumann (1987) "Limits of the Division of Labour: New Production and Employment Concepts in West Germany Industry". Economic and Industrial Democracy 8. pp.151-70.
- Kornhauser, A. (1954) Industrial Conflict. N.Y.: Mc Graw Hill.
- Lagos, K. y V. Tokman (1985) "Monetarism Employment and Social Stratification". World Development, XII, 1.
- Lipietz, A. (1998) "Accumulation, Crisis and the Ways Outs", International Journal of Political Economy, 18, 2.
- Lipietz, A. (1992) "Hacia una mundialización del fordismo?". Teoría y política 7, July, México.
- Lipietz, A. (1995) The Enchanted Word: Inflation, Credit and the World Crisis. London: Verso.
- Lipset, S. M. (1996) Unions in Transition. N.Y: ICI Press.
- Lyotard, J. (1984) The postmodern Condition. Minneapolis; University of Mennesota Press.
- Mallet, S. (1972) La Nueva Clase Obrera, Madrid: Tecnos.
- Negri, A. (1976) Del Obrero Masa al Obrero Social. Madrid: tecnos.
- Offe, C. (1985) Disorganised Capitalism. Cambridge: Polity Press.
- Panzieri, R. (1978) "Acerca del uso capitalista de la maquina", La división Capitalista del Trabajo. México,: Siglo XXI.
- Perez, C. (1985) "Microelectronics, Long Waves and World Structural System". World Development 13, pp. 441-63.
- Perez, C. Y C. OMINAMI (comp.) (1986) "La tercera revolución tecnológica". Argentina: Gel.
- Piore, M. (1985) Paro e inflación. Madrid: Alianza Editorial.
- Piore, M. y Ch. Sabel (1990) La segunda ruptura industrial. Madrid: Alianza Editorial.

- Pizzorno, A. et al. (1978) Lotte Operaia e Sindacato: il Ciclo 1968-1972 in Italia. London: Mac Millan.
- Pollert, A. (1991) Farewell to Flexibility?. London: Berg.
- Pollert, A. (1988) "Dismantling Flexibility?" Capital and Class 34, pp.42-75.
- Rendon, T. (1985) "Notas Críticas Sobre Algunos Conceptos Utilizados en el Análisis de la Ocupación". Ensayos posgrado de la Facultad de Economía, UNAM, Vol. II, No. 7.
- Regini, M. (199--)"Introduction : the Past and Future of Social Studies of Labour Movements". The Future of Labour Movements. London: Mac Millan.
- Sabel, Ch. (1982) Work and Politics. Mass.: Cambridge U. Press.
- Sabel, C y Zeitlin (1985) "Historical Alternatives to Mass Production". Past and Present 108, pp. 133-76.
- Schmitter, P. (1988) "¿Continuamos en el Siglo del Corporativismo?". El Buscón. 14-15.
- Smith, V. (1994) "Braverman`s Legacy". Work and Occupations. 21, 4.
- Streeck, W. (1989) "Skills and the Limits of Neoliberalism", Work, Employment and Society 3, 1, March, pp. 89-104.
- Thompson, P. (1983) The Nature of Work. London: Mac Millan.
- Tolliday, S. (1992) Between Fordism and Flexibility. London: Berg.
- Touraine, A. (1970) "La organización profesional de la empresa", en Freedman, Op. Cit.
- Touraine, A. (1985) El retorno del Actor. Madrid: GEDISA.
- Visser, J. (1992) "La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental. Estructura, escala, alcance y estrategia". Sociología del Trabajo, 14, Madrid: Siglo XXI.
- Wood, S. (1993) "The Japanization of Fordism". Economic and Industrial Relations, 14, pp. 535-555.
- Wood, S. (1991) "Japanization and/or Toyotism". Work, Employment and Society 5, 4, pp. 467-600.
- Wood, S. (editor) (1989) The transformation of Work. London: Urwin Hyman.
- Wood, S. (1987) "The Deskilling Debate". Acta Sociológica, 30, 1, pp.3-24.

Resumen

Los autores discuten con las teorías acerca del fin del trabajo

Abstract

Authors discuss with theories about the end of work

Enrique de la Garza

Profesor-Investigador del Posgrado en Sociología del Trabajo de la UAM-I.

Marcia Campillo

Maestra en Sociología del Trabajo, estudiante del Doctorado en Antropología Social de la UAM-I.

La pérdida del sentido del trabajo

Aron Ownitz, Stanley
y William Difazio

Una distinción entre *labor* y *work*

Hannah Arendt insiste en la distinción entre *labor* y *work*. Para esta autora, *work* es una actividad objetivada -esto es, tiene una existencia independiente de las necesidades inmediatas del productor o, para el caso, de su papel en el consumo. De hecho, señala Arendt, de acuerdo con Marx (aunque desde un punto de partida distinto) la ocupación y el consumo forman parte de mismo sistema. Ambos sirven para reproducir la fuerza de trabajo humana (*human labor power*) y, aunque ambas son actividades humanas, tienen un significado profundamente distinto para el trabajo (*work*).

Para Arendt los productos del *labor* son transitorios, todo lo que cuenta es su función reproductora. En contraste, *work* garantiza la "permanencia del mundo":

Esta durabilidad es la que le otorga a las cosas de este mundo la relativa independencia del hombre que las produce y las utiliza, la "objetividad" que las hace resistir, "resistir en contra" y durar, por lo menos por un tiempo, frente a la voracidad de las necesidades y los deseos de sus hacedores y usuarios vivientes. Desde este punto de vista, las cosas de este mundo cumplen la función de estabilizar la vida humana y su objetividad descansa en el hecho de que -en oposición al dicho de Heráclito de que el mismo hombre nunca entrará dos veces en el mismo río- el hombre, no obstante su naturaleza siempre cambiante, puede recuperar su mismidad, es decir, su identidad, al vincularse con la misma silla y la misma mesa. En otras palabras frente a la subjetividad del hombre permanece la objetividad del mundo hecho por él mismo más que la indiferencia sublime de una naturaleza intacta.

Arendt rechaza la afirmación de Platón en relación con el *status* ontológico de las "formas" puras, reconoce lo relativo de la durabilidad. Las mesas y las tablas se desintegran, si se les descuida o se les usa, y vuelven a su estado inicial de madera (aunque no de árboles, su carácter artificial es irreversible). Requieren "cuidado para preservarlas" al igual que el "suelo para el cultivo, si ha de mantenerse para el cultivo, hay que laborar en él una y

otra vez". No hay permanencia, ni objetividad que resista la arena del tiempo. Pero al igual que la obra de arte, cualquier cosa que satisfaga desde el punto de vista del consumo, permanece independiente del sistema *labor/consumo*, de tal forma que el "work" de la ciencia y tecnología, así como el trabajo manual, pueden separarse de su incorporación a la forma mercancía.

Lejos de constituir una manifestación de la alienación del *labor*, la independencia de las cosas fabricadas, respecto de sus condiciones de producción y consumo, es que permanecen como objetos que recuperan su ser, que se pierde ineludiblemente en el proceso sin fin de la vida. Según Arendt, cuando Marx anunció "felizmente" la primacía del *labor* como equivalente histórico y ético de la producción y reproducción de la "vida", también proclamó la subordinación del individuo al carácter social del flujo de la vida.

Sin embargo, Arendt descubre que hay una contradicción en el pensamiento de Marx. Por un lado, Marx muestra que a través del *labor* los seres humanos y la naturaleza constituyen y reproducen su metabolismo, que a su vez es el medio a través del cual la naturaleza se humaniza, mientras los seres humanos se hacen naturaleza. Desde este punto de vista, los seres humanos son parte de la naturaleza: el *homo sapiens* es la última etapa de la evolución de la historia natural. De acuerdo con esto, la reproducción de la fuerza de trabajo (*labor power*) es equivalente no sólo a la reproducción de la vida humana, sino de la vida misma.

Arendt argumenta que con el advenimiento de estas fuerzas productivas, el vínculo entre los seres humanos y la naturaleza queda roto. En la era de la automatización (y uno añadiría, de la cibemética), la naturaleza se convierte en una arena de juego que complace las nuevas necesidades del ocio, producto del desplazamiento en grandes cantidades del *labor*. Para Marx y Engels, el paso del reino de la necesidad al de la libertad significa la abolición no sólo de una forma específica de trabajo asalariado (*wage labor*), sino de una mayor identidad entre la cabeza y la mano, de la constitución del ser en su papel de constructor del mundo objetivo. Quizá, sólo quienes diseñan maquinaria, los que hacen cosas -los arquitectos de la producción automática- mantienen algo similar al sentido de un ser que se identifica con la fabricación, con la auto-objetivación.

En oposición a Marx, Arendt trata de separar los medios de los fines. Desde su punto de vista, el materialismo histórico no nos lleva más allá de ser animales de *labor*, para quienes la reproducción es el único fin. Al relegar al arte y otros trabajos al reino de la recreación sólo agrava el problema, ya que no tenemos medios confiables para alcanzar una identidad específicamente *humana* sin nuestra habilidad para conseguir una "libre disposición de herramientas" -libre de la división del trabajo y de los procesos *laborales* rítmicamente tediosos, en los que el individuo queda subordinado a los requerimientos de la precisión organizacional. Arendt escribe que "lo que

domina el proceso *laboral* y todos los procesos del *trabajo* que se desempeñan de modo *laboral*, no es un esfuerzo que tenga un objetivo determinado por el hombre ni tampoco el producto que podría desear, sino el movimiento del proceso en sí mismo y el ritmo que se impone sobre los que *laboran*".

La incorporación de la máquina a los procesos *laborales*, con el fin de facilitar la actividad del *labor* no pudo restaurarle su humanidad a los que *laboran*. Por el contrario, incrementó la subordinación de los trabajadores a la máquina y a las fuerzas de la naturaleza, al imponerles un régimen donde el proceso de re(producción) simula el proceso físico de la existencia animal y domina la vida. Como el propio Marx subrayó, bajo el capitalismo nos comprometemos con la producción por el puro afán de la producción. La era de la automatización, de acuerdo con Arendt, está tan organizada que los seres humanos no producen para proporcionarse una "morada", sino para mejorar la eficiencia y capacidad operativa de las máquinas:

Para la sociedad de quienes *laboran*, el mundo de las máquinas sustituyó al mundo real, no obstante que este pseudo mundo no puede satisfacer la tarea más importante del artífice humano, que es proporcionarle una morada más permanente y estable que ellos mismos.

Más bien, las máquinas son vistas, como señala Marshall McLuhan, como "extensiones" de nuestro ser biológico. A su vez, nosotros estamos tan atados a las máquinas como a nosotros mismos.

Arendt rechaza el colapso del *work* en *labor*, y considera como un error de Marx el haber relegado el *work* a la "recreación", aunque Marx lo niegue. A final de cuentas, para Arendt como para muchos intelectuales que mantienen una postura crítica frente a la tecnología, la obra de arte sigue siendo el mejor depositario de esa morada donde el pensamiento y la acción se funden; donde los fines no se subordinan a los medios y quizá, lo más importante, donde el *homo faber* y la *vita activa* (el "hombre" constructor de herramientas y la vida activa), podrían crear un mundo duradero. Arendt deplora que todos los propósitos y relaciones humanas que en algún momento encontraron su punto de apoyo en el reino de la política, se transformen en un proceso de producción de bienes para intercambiarse en el mercado. Ya que para esta autora la producción social es una extensión de la reproducción biológica cuyo objetivo es la reproducción de la fuerza *laboral* (*labor power*), la gente, en realidad no "hace nada" que se distinga del *labor* animal, el *work* a diferencia del *labor* consiste de la fusión del pensar con el hacer, en una actividad que contribuya a constituir la libertad -es decir, la política, la esfera donde se posibilita la interacción específicamente *humana*. Con todo, si la política no es posible porque toda la actividad quedó subsumida al *laborar* o, para ser más preciso, a la ciencia (que debería ser la fuerza más poderosa de la modernidad), esta autora concluye trágica, pero triunfalmente, que es mejor no hacer nada, estar sola.

Ciertamente, el que Arendt privilegie a la política por encima del *laborar*, constituye una posición única en la historia del pensamiento social y político. Este punto de vista, que se expresa con mayor fuerza en los *Diálogos* de Platón y la *Ética* de Aristóteles, y cuya manifestación más reciente es la teoría de la acción comunicativa de Habermas, acepta el carácter instrumental de la relación humana con la naturaleza. De acuerdo con esta escuela, el trabajo (*work*), a pesar de ser necesario, no es en última instancia la medida del hombre. El depositario de la verdadera acción humana es el lenguaje. En la versión de la ética "discursiva" de Habermas, el habla se dirige hacia la toma de decisiones racionales, fuera de la esfera consensual de la producción.

Esta perspectiva niega explícitamente que los seres humanos negocien su relación con la naturaleza a través de *laborar* y que en consecuencia se formen ellos mismos. Por esta razón, Arendt y Habermas le dan poca atención en su teoría del discurso a la dimensión ética y las implicaciones de los problemas ecológicos; al relegar al *labor* y la naturaleza a un mundo inferior, se remueve a lo "social" de su referente natural. Al realizar dicha separación, Arendt y Habermas siguen una tendencia que abarca un abanico amplio del pensamiento contemporáneo. El aspecto que aquí deseamos explorar es si dicha postura resulta *defendible*.

El ocaso del "trabajo" ("*work*")

Tanto el discurso de Arendt relativo al significado de *work*, en tanto que opuesto a *labor*, como la respuesta escéptica de David Lodge ante esta perspectiva, hacen que surja la cuestión fundamental de si hay algún trabajo (*work*), que valga la pena realizar en un régimen donde la producción simplemente es un medio para producir ganancia y, para el resto, para reproducir la vida; un régimen en el que (además del señalamiento de que las condiciones actuales de desplazamiento de mano de obra (*labor*) tiene consecuencias económicas dañinas) los trabajadores, ingenieros y administradores, no tienen ninguna razón para defender al *labor* en sí mismo, y tienen razón al permanecer indiferentes ante los procesos y el producto del *labor*. De hecho cuando se les da la oportunidad, los trabajadores -calificados, lo mismo que no calificados- se sienten bien cuando se les libera de participar en el proceso de *labor*, si se les proporciona y garantiza un ingreso adecuado al actual nivel de vida "decente".

Con la superación del trabajo artesanal, excepción hecha de algunos intersticios del sistema *laboral* moderno, lo más importante de tener trabajo (además de la función económica que tiene para los individuos y las cabezas de familia) es que en algún momento proporcionó una "comunidad", que para muchos hombres fue un reemplazo de la tradicional familia agrícola. Con la ruptura parcial de la familia urbana, también muchas mujeres encontraron en el lugar de trabajo una fuente de solidaridad social. Más aún,

contrario a la descripción popular del trabajo artesanal como intrínsecamente satisfactorio y opuesto a la producción masiva embotante, hay evidencias históricas y etnográficas que muestran que los trabajadores calificados no mostraron menos impaciencia, al verse libres del taller, que los ensambladores o los jomaleros. Mucho de la invocación hecha por Arendt de la "objetivación", como testamento perenne del trabajo humanizado, se convierte en un mito, tanto como los supuestos efectos benéficos que el sistema esclavista le acarrea a los sujetos de dicho sistema; pues no es la objetivación la que le proporciona satisfacción al artesano sino la oportunidad de acceder a una relación humana enriquecida. Este elemento benéfico, no se encontró en la línea de montaje ni en otros trabajos menos calificados. Los trabajadores encontraron las posibilidades de convivencia horas después en los bares y *club* social.

Sin embargo, la cultura de la fábrica y la gran oficina se sigue extinguiendo. En efecto, los vínculos existentes entre una gran mayoría de trabajadores, incluidos los clasificados como "calificados", cada vez son más débiles; pero todavía existentes, debido a una muy buena razón: muchos de los trabajadores manuales -en la construcción, en las fábricas, los mecánicos en la industria automotriz y de instrumentos- saben que la división del trabajo y la racionalidad de la computadora producen casi tanto como su trabajo manual. Muchos de los mecánicos de las industrias automotriz y de instrumentos, por ejemplo, basan su diagnóstico en pruebas electrónicas mediante computadora y desempeñan su trabajo con piezas pensadas como módulos. Cuando Vic le señala a Robyn que los hombres son afectos al trabajo, lo que olvida mencionar es la razón de esa supuesta afección. Ciertamente no descansa en la "satisfacción" en el trabajo, esa categoría sociológica y psicológica tan abstracta que podría haber surgido de los aspectos sustantivos del trabajo, sino en la realidad del taller en tanto que "morada", una casa que tiene que ver muy poco con el producto final del trabajo colectivo de sus productores.

Conseguir una casa en la cultura industrial adicional no tiene nada que ver con la objetivación de algo que represente una dignidad suprabiológica, como Arendt y otros muchos románticos afirman respecto a la era artesanal. Los "vínculos" del trabajo derivados del poder colectivo inmanente de los trabajadores y del reconocimiento compartido de su subordinación colectiva. Los rasgos distintivos de estos vínculos, más que "herramientas" (instrumentos de fabricación), son un universo discursivo compartido repleto de rituales, códigos lingüísticos, bromas y formas de ver al mundo -en una palabra, una cultura. El taller o la oficina podría verse como un universo que inflige cansancio extremo y frustración sobre sus habitantes, pero que a la vez les proporciona (por lo menos a algunos trabajadores) una red irremplazable de relaciones y, tomado en sus múltiples significados, un discurso. Ambos, la red de relaciones y el discurso constituyen la cultura de clase en la fábrica.

Contrario a la teoría sociológica ideológicamente condicionada, que comparten sociólogos, psicólogos y analistas políticos, la cual sostiene que el "no trabajar" produce, y es producto de la desorganización social, y que es símbolo de irresponsabilidad y disfuncionalidad personal, quienes tienen un ingreso anual garantizado y se ven liberados de sus obligaciones en el trabajo no se derrumban. La incidencia de alcoholismo y otras enfermedades sociales, asociadas con condiciones de disfuncionalidad, no se incrementa entre los hombres que no desempeñan un trabajo. Tampoco son ellos quienes tienden a experimentar un incremento en la tasa de mortalidad cuando se les compara con sujetos de la misma edad y que desempeñan un trabajo de tiempo completo. Si se les da la oportunidad de "no trabajar" y participar en otra actividad, estos hombres, casi siempre, toman esta última opción.

Por ejemplo, los estibadores de la costa Oeste que no trabajan y que reciben un ingreso adecuado encuentran muchas cosas en que ocupar su tiempo. Muchos de ellos pasan más tiempo con sus familias, otros inician algún negocio distinto a su ocupación, mientras que unos más encuentran un pasatiempo o arreglan sus casas. Estos trabajadores mantienen mucho de su comunidad industrial y cultural; pero lo más importante es que no tienen que emplearse cotidianamente en un trabajo duro que muchas veces pone en riesgo sus vidas, pues las tareas de carga y descarga se agravan con el manejo frecuente de materiales peligrosos. Debido al placer de no trabajar - en el sentido de trabajo que utilizamos aquí, es decir trabajo pagado bajo un sistema jerárquico de administración-, los hombres no se sienten nada felices cuando se les requiere para cumplir con un día de trabajo.

Sobre todo, estos hombres ganaron tiempo "libre". Quizá, esta libertad, más que la actividad alternativa al trabajo pagado en la que se ven absortos, cumple con la promesa más importante que anunció el movimiento obrero y los intelectuales (en su expresión ideológica más antigua), respecto al beneficio histórico más importante de la industrialización: el remplazo de la mano de obra por la tecnología. Un número alarmante de trabajadores, intelectuales y manuales, le entregaron casi todas sus horas no dedicadas al sueño e incluso algunas de éstas al trabajo. La consigna del movimiento, ahora ya vieja, para reducir las horas de trabajo -"ocho horas de trabajo, ocho horas de sueño y ocho horas para hacer lo que queramos"- ha sido abandonada. La noción del tiempo libre sigue estando tan distante de la existencia cotidiana de la mayor parte de la gente como la experiencia del espacio abierto. El trabajo se dispersó hacia todos los rincones del mundo social, devorando espacio y tiempo, desbordando cualquier resquicio que le quedó a la sociedad civil después de la llegada de la sociedad de consumo que colonizó el mundo de la vida. Ya no tenemos la posibilidad de trabajar ni de recrearnos; a diferencia del antiguo modelo industrial donde el trabajo se experimentó como una imposición desde arriba, la dispersión del trabajo hace que el enemigo se haga invisible, pues ahora el trabajo se experimenta

como una compulsión dictada por la ansiedad económica, más que por la "necesidad" de trabajar.

Bajo las condiciones sociales y económicas actuales, la consecuencia desastrosa más importante de los cambios tecnológicos, es que los hijos y nietos de quienes laboran en las zonas portuarias y la industria automotriz, de electrónicos y comunicaciones, no tendrán la oportunidad de trabajar en los muelles o las fábricas ni acumular tiempo suficiente para disfrutar de un "no trabajo" digno. La generación que nunca será trabajadora industrial no gozará de tiempo libre, incluso si está libre del trabajo pagado. Antes al contrario, esta generación se encuentra llena de ansiedad, pues es muy posible que nunca entre al ciclo de trabajo y consumo que caracterizó la vida de los trabajadores durante la era del fordismo, o bien que sustituya esa ansiedad, producto del no trabajo sin ingreso, con una vida dedicada al crimen subordinado (en cuyo caso no necesitan recurrir a la asistencia pública). Antes del uso de los grandes *contenedores* para el embalaje y transporte de mercancías, a finales del decenio 1960, los hijos de los estibadores continuarían realizando, sin duda, la labor de sus padres en los muelles. En la sociedad del post-trabajo, la vida de los hijos de dichos trabajadores es, en muchos sentidos, mucho más difícil que la de sus padres. En la siguiente generación, muchos sujetos que no hayan podido acumular el capital cultural necesario para obtener empleo en alguna de las "industrias de conocimiento" o que no hayan tenido la suerte de encontrar un puesto en alguna de ellas se verán, a causa de no tener un ingreso garantizado, reducidos al no trabajo indigno -o peor aún, se verán en la necesidad de buscar trabajos interminables mal pagados, simplemente porque no están hechos para vivir en el desempleo, como traficantes de droga o del robo.

A pesar de la despiadada transformación de los productos y productores en bienes, las depositarias del "trabajo" que quedan en el sistema de trabajo asalariado son las instancias disminuidas de la insignificante producción artesanal (que con frecuencia carga con la inseguridad vinculada al autoempleo), el arte y de los productos de una porción relativamente pequeña de aquellos que producen conocimiento de todo tipo, incluso aquéllos como los maestros y escritores que por medio de la transmisión (o traducción) re-producen el conocimiento. Este trabajo retiene su objetividad, sin depender de un sujeto cognocente ni de ningún proceso de trabajo inmediato.

Podría objetarse que se trata de un argumento eurocentrista, que en el mejor de los casos se aplica al destino que tiene el trabajo en los denominados países "avanzados", industrializados. No obstante, conforme la producción industrial se desplaza de Estados Unidos y de Europa, sobre todo hacia América Latina y Asia, hay quienes avizoran el resurgimiento del proletariado industrial y por ello, se presume, ciertos conceptos como la desocupación y la descomposición de clase resultan pertinentes. Desde esta perspectiva, la vieja consigna de la solidaridad obrera no ha desaparecido;

simplemente cambió de territorio. Sin embargo, esta tesis ignora el hecho de que la industrialización de las regiones ex-agrícolas se lleva a cabo a una velocidad increíble, gracias a los avances científicos y tecnológicos que, sin duda, son locales. Los procesos de trabajo mediados por la computación, son el estándar con el que se mide el trabajo a nivel internacional y no sólo el trabajo en los países tradicionalmente industrializados. Por ejemplo, algunas de las maquiladoras en la región fronteriza México-Estados Unidos poseen un desarrollo tecnológico superior al de algunas plantas, con mayor antigüedad, ubicadas en Estados Unidos y que producen los mismos productos. En efecto, estas plantas producen autopartes, computadoras y otros bienes de tecnología de punta, lo mismo que mobiliario y textiles cuya producción requiere de tecnologías que utilizan computadoras y rayos láser. Así, la migración previa del capital descansó en tecnologías simples e intermedias debido a la ventaja que significó el empleo de mano de obra barata, lo que pesó más que los costos que habría implicado la introducción de procesos que utilizaran maquinaria avanzada. Sin embargo, es posible que ahora atestigüemos nuevas formas de migración del capital que tiendan a uniformar los procesos de trabajo -no así, todavía, el salario y las condiciones de trabajo.

Los trabajadores del lado mexicano de la región fronteriza ganan, cuando mucho, ocho dólares estadounidenses a la semana, aunque por lo general reciben menos. Y no obstante que México cuenta con cierta legislación para proteger su planta industrial y el medio ambiente, aquélla se cuida más en relación con su violación y no tanto en su cumplimiento. Más aún, conforme los trabajadores se organizan en sus fábricas, los patrones no dudan en trasladarse, durante las noche, a otros lugares del país donde los salarios son todavía más bajos y donde los trabajadores no están preparados para formar sindicatos independientes.

El Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLCAN), puede verse como la conclusión del primer capítulo del largo proceso de superar algunos aspectos de la división del trabajo tradicionalmente desigual entre el norte y el sur. Es previsible que durante el próximo decenio, las condiciones de vida en Estados Unidos continúen deteriorándose. Si surgen organizaciones obreras en México, lo mismo que en otras partes de América Latina, se elevarán los salarios, aunque no lo suficiente para detener la emigración de las plantas de origen estadounidense, no por lo menos en el decenio de 1990. En el futuro cercano, más estadounidenses provenientes de los estados de Texas y California cruzarán la frontera hacia el sur para trabajar en México, mientras que los trabajadores mexicanos seguirán emigrando para desempeñar ciertos trabajos en Estados Unidos, acercándose mucho a la situación que se vive en la región fronteriza Canadá-Estados Unidos. Al mismo tiempo, al igual que en Canadá, la industria de origen mexicano está, cada vez más, sujeta a la inversión proveniente de Estados Unidos; lo que sentará un modelo para la inversión transnacional en otros

países latinoamericanos, especialmente en Brasil que (junto con México) antes de la crisis económica actual tuvo cierto éxito para desarrollar su propia base industrial.

El deterioro de la producción también es evidente en el conocimiento. Por ejemplo, al comienzo de los noventa, los capitales de origen estadounidense, japonés y europeo tuvieron acceso a trabajo altamente calificado, científica y técnicamente, en China y la India. Las corporaciones del área de la computación comenzaron contratos con corporaciones de *software* hindúes. *Du Pont*, lo mismo que otras corporaciones dedicadas a la rama de los químicos, construyeron complejos petroquímicos en Sanghai, para lo cual contrataron ingenieros y químicos chinos con un salario de ochenta dólares estadounidenses al mes. El sector mexicano de la bioingeniería, bastante desarrollado, hoy en día se encuentra negociando con las corporaciones estadounidenses el "compartir" los descubrimientos y logros técnicos.

Incluso la ciencia y la tecnología, cuyos productos se ubican en un contexto histórico e institucional propio -y que igualmente se les apropia por razones sociales dudosas y no dudosas-, nunca "desaparecen" por completo en el consumo sino que se les incorpora al ambiente común. No obstante que el trabajo de algunos involucrados con la producción artística y científica retiene su atractivo y cuyos productos finales poseen genuina perdurabilidad, siguen siendo un reto, por lo que son pocos quienes tienen la fortuna de ser ebanistas, físicos teóricos, críticos literarios, científicos sociales, biólogos moleculares o ingenieros en computación.

Dado que la revolución científico-tecnológica transformó el lugar de trabajo, estamos obligados a analizar las consecuencias que esta transformación tiene sobre la concepción del trabajo subyacente a la identidad cultural, el yo y nuestra comprensión colectiva de las normas, a través de las cuales el orden moral nos impone una forma de comportamiento. Marx escribió en sus cuadernos, entre 1857-1858:

El libre desarrollo de los individuos, y por ello no la reducción del tiempo de trabajo necesario, en tanto que colocaría un *surplus* de trabajo, sino la reducción general del trabajo socialmente necesario a un mínimo, lo que posteriormente le corresponde al desarrollo artístico, científico, etcétera de los individuos durante el tiempo libre que les queda, y con los medios creados por todos ellos. En su movimiento contradictorio, el Capital presiona para reducir al mínimo el tiempo de trabajo, mientras que por otro lado, coloca al tiempo de trabajo como la única medida y fuente de riqueza.

Puede argumentarse que la historia del capitalismo en los últimos cien años, podría contarse en términos de sus contradicciones. Esta transformación de la producción industrial cumple de manera sorprendente con las tendencias predichas en las descripciones hechas por Marx: la producción que en un momento se basó en el conocimiento práctico

transmitido de generación en generación por medio de la tradición artesanal, ahora descansa en las abstracciones de la organización y en la ciencia.

Sin embargo, la promesa de este movimiento quedó subsumida, casi por completo, a la reproducción del capital. El capital le teme al espíritu de su propio movimiento. Los procesos de trabajo liberan grandes cantidades de trabajo, pero en lugar de propiciar el desarrollo completo del individuo, la producción y reproducción penetra en todos los rincones del mundo de la vida, transformándolo en un mundo de mercancías, no sólo en tanto que consumo, sino hasta los procesos de inter-relación humana más íntimos. El trabajo intelectual y su ideología de autonomía profesional queda hecha un guiñapo, y a consecuencia de su subordinación a la tecnociencia y organización, deviene en una especie de capital humano cuyos componentes (el conocimiento especializado) y el capital cultural acumulado de forma diferenciada, están determinados por la organización jerarquizada de los títulos. La mayor parte de los trabajadores intelectuales dejan solos a los trabajadores manuales "liberados", gozan de poco tiempo libre para el desarrollo artístico y científico, para sí mismos o, ciertamente, para las fuerzas productivas. Por el contrario, vivimos en una época en la que no sólo se obstruye a los individuos, sino que la economía política del capitalismo tardío parece encadenar a la nueva fuerza productiva: el conocimiento (por lo menos en un área crucial, la investigación y el desarrollo).

En la edición del *New York Times* del 30 de junio de 1993, se reportó que las empresas estadounidenses recortaron fondos para la investigación científica y tecnológica:

La investigación científica hecha por las industrias privadas, fuente tradicional de innovación y del liderazgo tecnológico en Estados Unidos, sufre de problemas financieros mucho más profundos de lo que se divulgó con anterioridad, lo que sugiere que Estados Unidos se está rezagando en la carrera internacional de los descubrimientos que son la base de los nuevos bienes y servicios. La *National Science Foundation* reportó durante el mes de febrero que la investigación industrial, dedicada a la investigación y desarrollo, comenzó a reducirse después de experimentar lustros de crecimiento.

Ciertamente que mucho del crecimiento tecnológico previo fue a nivel militar, por lo que estuvo dirigido y dependió de fondos públicos. Sin embargo, con la recesión, el fin de la guerra fría y el déficit enorme que acumularon el gobierno y las corporaciones (envueltas en el torbellino de la locura de la compra de acciones que se desató a lo largo de los ochenta), los fondos se terminaron. Por ejemplo, como ya lo señalamos líneas arriba, el *National Institutes of Health* que antes financió una tercera parte de los proyectos de investigación que se sometían a la agencia, para 1990 sólo apoyó diez. Otro elemento sobre lo mismo, es que las prioridades de las burocracias científicas y tecnológicas a nivel federal, cada vez más ceñidas a

los requerimientos de las corporaciones, restringieron el tipo de investigación que están dispuestas a apoyar. En consecuencia, existen pocas esperanzas de que los proyectos biomédicos que no caen en el ámbito de la biología molecular o biofísica reciban financiamiento. Y, como ya se vio, los investigadores científicos sienten la presión de llegar a acuerdos con las corporaciones privadas para obtener los fondos que desesperadamente requieren para su investigación. En breve, la comercialización de la ciencia básica, en combinación con su carácter cada vez más técnico y la reducción de fondos, podría cancelar el destino de Estados Unidos como el mayor poder económico.

La verdad simple es que el conocimiento sobrefinanciado e "inútil" es la clave del descubrimiento. Los descubrimientos de Galileo como el rumiar del pensamiento ocioso de Frege, Gödel, Einstein y Bhor, que fueron auspiciados por fondos públicos o privados, dejaron en libertad los sueños que dieron origen a nuevas maneras de ver las cosas y, en última instancia - pero sólo en última instancia-, a nuevos modelos de producción. Cuando los encargados de diseñar las políticas en el gobierno y las corporaciones insisten en la investigación "aplicada", como condición para otorgar apoyos, dejan ver que optaron por el error más que por la innovación de largo alcance. No hay duda de que esta mentira flagrante, que se asemeja a la serpiente que se muerde la cola, es intencional. Es el resultado de la lógica de la tecnociencia y del paradigma del capital humano, que percibe a la insubordinación del conocimiento como una amenaza contra el orden social, ya sea por que drena recursos económicos o bien por que le da sacudidas desagradables a la imaginación. Más aún, es una señal de profundo debilitamiento, es rechazar el riesgo de que algún conocimiento pueda traducirse en una tecnología que escape al marco de la ciencia aceptada y de que, incluso, algún conocimiento subvierta las creencias más queridas que prevalecen en el orden social. Para las ciencias sociales y las humanidades, la reducción en el gasto no afectó a la investigación, pero durante las administraciones de Reagan y Bush, los directores conservadores del *National Endowment for the Arts* y el *National Endowment for the Humanities*, rechazaron varios proyectos sobre la base de consideraciones políticas, lo cual puede traducirse como una manifestación del ataque de la ideología conservadora en contra de las expresiones culturales postmodernas.

La crisis que afecta a la investigación en Estados Unidos tiene, por supuesto, consecuencias económicas para dicho país, y al mismo tiempo augura tiempos poco esperanzadores para el trabajo intelectual, ya que en el futuro sólo será una realidad para un puñado de científicos y artistas. Sin embargo, es evidente que tiene efectos de mayor alcance. En efecto, el sistema de educación superior es centro de una crítica severa, debido al reducido número de científicos, de estudiantes técnicos y en el postgrado, que son de nacionalidad estadounidense: la caída de la investigación básica desanima el ingreso de la gente joven a la ciencias. En las universidades más

importantes muchos, sino es que la mayoría de los estudiantes en física, matemáticas y química son de origen extranjero.

Lo irónico de esta situación, es que el proceso mediante el cual la ciencia queda subsumida al capital y que, de manera concomitante, transforma el trabajo intelectual en capital humano, va, sin duda, de acuerdo con los intereses del sistema; pues el surgimiento del conocimiento como fuerza productiva "resuelve" el problema de la productividad aunque, al mismo tiempo, intensifica el problema de la valorización del capital en sí mismo, de tal manera que la subordinación del conocimiento al imperativo de la innovación técnica mina uno de los principales supuestos de la innovación: *desencadenar* tiempo libre para los productores de conocimiento.

En años recientes esta contradicción ha estado en juego en las universidades, incluidas las instituciones de primera línea, pues se imponen mayores cargas administrativas sobre la planta docente; mientras que en las instituciones de segundo y tercer nivel se imponen además cargas de trabajo académico muy pesadas. Bajo el impacto de las restricciones económicas, entramos a una nueva era de reducción de los costos académicos y la supervigilancia, cuyo propósito (explícitos y no explícitos) son desalentar el trabajo intelectual independiente. Para una sociedad que proclama como pieza clave para la sobrevivencia el imperativo del crecimiento, y donde el conocimiento es el acicate económico reconocido, tales medidas son, ciertamente, una auto-derrota.

Es claro que la promesa de que la revolución científica y tecnológica es la antesala de una época, en la que se alcanzará el desarrollo total del individuo, se verá frustrada mientras la panóptica de Bentham domine en el inconsciente político de las autoridades establecidas. La tendencia actual, es "resolver" las contradicciones que trajo consigo el surgimiento del conocimiento, por un lado como la salvación del capitalismo y por el otro como su vengador, al transformar al intelecto (como lo hizo con el trabajo manual) en capital humano.

Hacia una nueva política laboral

Vivimos en una época en la que resulta más sencillo hacer preguntas que establecer respuestas, en la que existe una fragmentación de las percepciones económicas y políticas entre los expertos y lo que podríamos denominar como el "público". Esta fragmentación no permite obtener soluciones que logren un apoyo amplio. Más aún, la pregunta ¿qué debe hacerse? se ha viciado, ya que apunta hacia calumnias hechas en nombre de las ideologías tradicionalmente emancipadoras. En efecto, en un periodo de transformación de la política a nivel mundial (global), que es resultado de la ruptura de la Unión Soviética, hablar de liberación o de la emancipación del trabajo suena a utopía (en sentido peyorativo) debido al descrédito que el marxismo tiene incluso entre sus antiguos partidarios y, en general, por el uso

que hizo de estas palabras un socialismo que no ha logrado levantarse de la lona. Después de su estrepitosa caída, trae consigo imágenes de engaño.

No obstante, y sin opciones importantes, nos autocondenamos al presente estado de la situación. Esta es una de las conclusiones fundamentales a las que llegó la escuela de Frankfurt, algunos filósofos y teóricos franceses, junto con otros que, con alguna razón, consideran que nuestra época es una donde asistimos a la muerte del sujeto. Si esto significa el sujeto en tanto Dios como juez, la conciencia solitaria o el dominio de la humanidad sobre la naturaleza, tenemos pocos desacuerdos. Sin embargo, a lo que generalmente hace referencia esta frase es la posibilidad de la acción, la oposición o incluso la resistencia. Proponer el fin de este tipo de acción, resulta una especie de reconciliación con el orden establecido.

Sobra decir, al escribir sobre las perspectivas futuras del trabajo que toma en cuenta la revolución científica y tecnológica de nuestro tiempo, que no tratamos de hacer nada más que indicar algunos derroteros. En tanto que intelectuales nos dirigimos hacia, no para, otros intelectuales y para las personas en los movimientos sociales que encuentren útil nuestro punto de vista.

Nuestras propuestas se basan en los supuestos de este estudio: que el crecimiento económico basado en la innovación tecnológica no incrementa necesariamente el empleo, a menos que exista una reducción drástica en las horas de trabajo y aún así, es posible que no sea suficiente para sostener un nivel cercano al pleno empleo y que, dado que la mayor parte de los empleos de reciente creación son de medio tiempo y mal pagados, existe un argumento poderoso para sostener que llegamos a un punto en el que se justifica totalmente trabajar menos. Además, nuestra propuesta asume la meta de garantizar la *posibilidad* del pleno desarrollo del individuo y de las capacidades sociales.

Las implicaciones de esta aseveración son que -en caso de ser correcta nuestras afirmaciones de que la economía mundial no podrá sostener el pleno empleo en los decenios por venir y que la red de asistencia social permanecerá llena de agujeros- necesitamos reconsiderar la marcha del cambio tecnológico y los efectos de la reestructuración organizacional de las corporaciones que ha desechado decenas de miles de empleos en los últimos años. Mientras no se tomen medidas como la reducción substancial de las horas de trabajo, un plan de ingresos garantizados, un esquema nacional de salud real, y mientras no se revitalice e incluya en la legislación y los contratos colectivos de trabajo un sistema hacendario progresivo, entonces habrá que *evaluar* con rigurosidad las implicaciones que tienen las tecnologías destructoras de puestos de trabajo, las fusiones de empresas y la venta de acciones, sobre el buen desarrollo de las comunidades y los trabajadores. En una era de crecimiento incontrolable en medio de recesión económica, los esfuerzos de las corporaciones para que sean las

comunidades y los trabajadores quienes paguen los costos de la caída en la tasa de ganancia son acciones demasiado severas que hay que detener.

Utilizamos el concepto general de "evaluación" para señalar la necesidad urgente de controles sociales, quizá una especie de normatividad dirigida hacia las empresas para ejercer un control sobre el cambio tecnológico que ahorra fuerza de trabajo y sobre la fusión de empresas cuyo resultado es la pérdida permanente de fuerza de trabajo. No hace falta decir que esta propuesta se opone a la estrategia seguida por las corporaciones estadounidenses, europeas y japonesas, y que asume una posición política que coincide en que los estados nacionales mantengan independencia con respecto de los intereses de dichas corporaciones. Desafortunadamente, esta no es una postura que compartan los regímenes conservadores, tampoco los social-demócratas ni los que se identifican con el liberalismo-social. En el ambiente económico y político internacional, la libre empresa y el libre mercado gozan de una posición hegemónica. Así, la sola idea de que el cambio tecnológico y la fusión entre empresas no van de acuerdo con el interés público suena descabellada ante el sentido común prevaleciente.

Sobra decir que no apoyamos las perspectivas tecnófobas sobre la transformación tecnológica. Como dejaron ver nuestras críticas anteriores a la postura de Arendt y la discusión sobre el trabajo y las destrezas, no lamentamos el desplazamiento que experimentó el trabajo manual, siempre y cuando se garantice un ingreso seguro, se reduzcan las horas de trabajo y se distribuyan los horarios de trabajo. Le damos la bienvenida a la sociedad post-trabajo que trata de refutar a la "sabiduría" sociológica y psicológica respecto a la idea de que el trabajo es una necesidad intrínseca que va más allá de la sobrevivencia. De hecho, sostenemos que, en tanto que modo de vida, la naturaleza y difusión de las tecnologías cibernéticas demostraron la historicidad del trabajo.

Queremos señalar, sin embargo, que la desregulación se aplica consistentemente a las prerrogativas de las corporaciones: eliminación de trabajo en la producción; reubicación (a voluntad propia) de las fábricas y los servicios profesionales; recorte de personal por medio de la consolidación; poner en competencia consigo mismo al trabajo, al romper o reducir la protección que tradicionalmente brindaron los contratos colectivos de trabajo (esto es, salarios decentes y condiciones de trabajo que no amenacen la salud y seguridad de los trabajadores) y el debilitamiento de las prestaciones relativas a la salud y jubilación pagadas por el patrón o el gobierno.

Cuando los pobres comienzan a establecer una normatividad, no hay falta de programas: trabajo próspero, más prisiones para los traficantes y usuarios de drogas, guardias armadas en las escuelas secundarias. Las grandes corporaciones nunca han insistido en la competencia por los contratos gubernamentales, tampoco han dudado en apoyar las restricciones a las tarifas y comercio cuando sus intereses particulares están en riesgo. Los conservadores tampoco han disminuido su oposición a abrir las fronteras a

los inmigrantes provenientes de América Latina, el Caribe o Asia, al demandar medidas draconianas para regular su flujo.

Recordemos las palabras del historiador de la economía Karl Polanyi: "No hay que elaborar demasiado para decir que un proceso de cambio indirecto cuya marcha se considera demasiado acelerada, si es posible, hay que desacelerarla de tal manera que no se ponga en riesgo el buen desarrollo de la comunidad. Esta verdad simple del estadista tradicional... quedó borrada del pensamiento de la gente educada del siglo XIX, merced a la corrosión del crudo utilitarismo combinado con un apoyo acrítico a las tan alegadas virtudes auto-curativas del crecimiento inconsciente".

Finalmente, la ecología social que surgió como un paradigma sumamente importante para la teoría social y económica, además de ser un movimiento social muy significativo, nos muestra que el crecimiento sin ningún tipo de normatividad no es una simple bendición. A nivel más fundamental, el pensamiento ecológico es un contrapeso poderoso a la idea occidental de progreso. Hemos aprendido que un crecimiento guiado por la tecnología tiene consecuencias desastrosas que ya no es posible ignorar. Los desechos tóxicos, la contaminación industrial y el consecuente calentamiento global, las fuentes de energía que amenazan a la vida (actualmente de manera alternada la energía eléctrica y la energía nuclear), así como el incremento en la emanación de radiaciones resultantes de las tecnologías basadas en las computadoras, son algunos de los resultados más evidentes de la acelerada expansión de la sociedad industrial y la sociedad de consumo.

Un modelo teórico que sostiene que la supervivencia de la humanidad depende de mantener una biosfera sustentable y ecosistemas estables, sugiere que el crecimiento económico sin control podría tener costos enormes. Sin embargo, todavía no existe consenso en cuanto a las soluciones, incluso entre los críticos más insistentes del crecimiento sin control. En efecto, en un extremo del espectro se encuentran aquellos que advierten que, a menos que se detenga el crecimiento, e incluso que se revierta, los ecosistemas de los que depende la vida están en inminente peligro. Este punto de vista parte del hecho indisputable de que el "desarrollo", una de las denominaciones más apreciadas para hacer referencia a la acumulación de capital y la urbanización, exacerba los así llamados desastres "naturales" -erosión del suelo, inundaciones, calentamiento global, el cáncer que afecta a casi una tercera parte de la gente que vive en las sociedades industriales (para el año 2000, es posible que la cifra se incremente a 40 por ciento). El cáncer, que muchos biólogos argumentan tiene una relación estrecha con las condiciones de vida y trabajo, se convierte de manera acelerada en la enfermedad más importante de las sociedades industriales. Más allá de la contaminación industrial y comercial, se le asocia con la contaminación de los alimentos y el agua. Esta

postura sostiene la eliminación de ciertos sectores de la industria -la dedicada a la energía nuclear, varias ramas de la producción química y el uso de combustibles de origen fósil- y la conversión de la industria generadora de electricidad que se encuentra muy centralizada, hacia formas locales de producción de energía solar, hidroeléctrica y eólica. La descentralización de la generación de energía eléctrica, sugiere el surgimiento de economías bioregionales donde las comunidades se encargarán de producir y distribuir sus propios alimentos básicos, además de otros productos para su vida cotidiana. De acuerdo con esta distribución económica, el tamaño de la producción se reduce. Este régimen no eliminará por completo la división del trabajo ni el intercambio de mercancías, pero las limitará con el fin de reducir las molestias a los ecosistemas.

En el otro extremo, se encuentran los que proponen la protección del medio ambiente a través del Estado y la normatividad voluntaria asumida por las corporaciones y las empresas urbanizadoras. En este grupo se encuentran varios gobiernos y profesionistas partidarios del liberalismo-social, quienes insisten en que el clima económico y político no resulta favorable, ni ahora ni en ningún momento, para aplicar medidas ecológicas draconianas. Se podría moderar el crecimiento económico en ciertas áreas si se aplican medidas para la conservación de la naturaleza; por ejemplo, con la creación de parques nacionales y áreas silvestres, estableciendo límites el uso de combustibles de origen fósil, alentando el reciclado en la industria y el consumo, y requiriendo que la industria utilice formas de limpieza. En Estados Unidos, una ley federal impone una carga impositiva pesada sobre las industrias contaminadoras, pero sus acciones para remediar el asunto se apoyan en mecanismos del mercado. Una mayoría de los trabajadores, la mayoría de los profesionistas encargados de las políticas públicas y algunos sindicalistas se oponen a medidas como las que sugieren se restrinja el uso de los automotores y el crecimiento del tránsito vehicular, a declarar una moratoria en ciertos tipos de urbanización industrial y residencial (especialmente en los bosques tropicales y las zonas rurales), así como a la reestructuración de la producción industrial para eliminar o reducir drásticamente la utilización de procesos y productos carcinógenos. Enfrentado con la reducción de la ganancia, el capital corporativo se opone a las innovaciones que incrementan los costos en las empresas. Sin opciones para los puestos de trabajo, muchos sindicatos y los sindicalistas se oponen a las medidas de protección al medio ambiente. Por ejemplo, la mayor parte de los sindicatos tomaron el lado de las empresas madereras en el estado de Oregón cuando éstas se opusieron a las demandas hechas por los ambientalistas en relación con una reducción drástica de la producción maderera, mientras que durante la lucha en contra de la energía nuclear, en los decenios de 1970 y 1980, sistemáticamente ignoraron las advertencias hechas por los ecologistas y los grupos de interés público respecto a que los reactores ponían en riesgo la seguridad y la salud de los trabajadores y las

comunidades vecinas. También es cierto que algunos sindicatos no han querido insistir en normas más estrictas para proteger la salud, pues no sea que más empresas cierren y se pierdan más puestos de trabajo. Existen excepciones, especialmente entre los trabajadores petroleros, químicos y nucleares, que desempeñaron un papel crucial en la aprobación de la *Occupational Safety and Health Act* (Ley para la seguridad y salud laborales) de 1971.

A la luz de la más que evidente crisis ecológica, la idea de que la política económica ya no puede dejar de incorporar perspectivas ecológicas de carácter integral, nos parece incontrovertible. Sin embargo, si aceptamos este argumento, ya no podemos apoyarnos en el crecimiento para enfrentar problemas tales como el desempleo inducido por la tecnología y mejorar los niveles de vida. Y, sin embargo, un ejemplo sobresaliente de un error de imaginación y voluntad política sigue siendo el crecimiento desenfrenado en que la mayoría de los países más importantes basan sus esfuerzos para resolver los problemas económicos de largo plazo. La hegemonía ideológica del crecimiento económico, en combinación con la poderosa amenaza de la globalización eliminó prácticamente el debate público sobre los imperativos de justicia y equidad social, que caracterizaron a la era industrial. Desde que se abandonó el principio de justicia social, y desde que el movimiento obrero abandono en gran medida sus demandas tradicionales de redistribución de la justicia en favor del crecimiento, el ambiente político parece menos propicio que en épocas recientes para retomar los temas vinculados a la ecología. Además, lo que podría denominarse como la generalización del *nacionalismo virulento* en la mayoría de los países industrializados, tanto como en los países de Europa del Este, va en contra de los esfuerzos internacionales que buscan enfrentar los desastres ecológicos. La desintegración del comunismo, que desde el punto de vista democrático puede verse como un hito en la historia de la humanidad, no contribuyó en nada a las oportunidades para revitalizar los ecosistemas del mundo. Por el contrario, muchos de los gobiernos y fuerzas políticas de los países de Europa del Este, al abrazar la doctrina del libre mercado, parecen resignarse a aceptar el trueque de la vitalidad económica por el desastre ecológico, un enfoque consistente con las políticas de los regímenes ex-comunistas.

Dada la crisis económica y ecológica, y la reestructuración económica y política del mundo, apremia la necesidad de un pensamiento que se rehuse a permanecer atrapado en las imposibilidades del presente. Pues insistir, de antemano, en que las posibilidades se encuentran limitadas por las condiciones políticas y sociales del mundo, da pie a la conclusión de que no es posible realizar ninguna transformación real; lo que a su vez le da sustento al pensamiento conservador que sostiene que el cambio no es deseable, o que incluso es pernicioso. Ya que puede demostrarse con facilidad que la "competencia" internacional sólo es una característica, quizá la menos importante, de la situación económica actual y que entramos en un

periodo sin precedentes de poder centralizado sobre la mayor parte de las decisiones económicas a escala mundial, no sentimos ninguna compunción en ofrecer una discusión práctica y necesaria en relación a cómo y para qué enfrentar la nueva era del post-trabajo.

El fin del trabajo sin fin

En las revoluciones democráticas de los siglos XVIII y XIX, las imágenes de la ciudad Estado ateniense iluminaron el trabajo de los teóricos de la filosofía política. La polémica de Hannah Arendt contra Marx, por ejemplo, no se dirige principalmente a glorificar al *work* por encima del *labor* (aunque permanece como un aspecto significativo de su imagen de una civilización ideal), sino a la noción de la primacía de la política. Para esta autora, al igual que para otros teóricos políticos, una de las consecuencias más atroces de la Ilustración, fue el desplazamiento de la política por las relaciones sociales e, indirectamente, de nuestras relaciones con la naturaleza. De acuerdo a ello, la crítica marxista de las relaciones de poder elimina la idea del Estado, ya que puede demostrarse que la "ciudadanía" fue una ideología que enmascaró lo que debería ser evidente: que el individuo en tanto que sujeto de la política no había emergido -y, ciertamente, no podía surgir hasta que las relaciones de producción fuesen decididamente transformadas. Ya que el pueblo, en tanto que cuerpo auto-gobernado (como en la antigua Atenas) presupone una equidad económica llana, por lo menos para una fracción de la población no esclava.

Al igual que muchos otros antes de nosotros, creemos que entre las principales herramientas de dominación se encuentra la práctica del "trabajo sin fin", que encadena a los trabajadores a las máquinas y, en especial, a su propietario y a quienes las controlan -el capital y los administradores que le sirven. Ciertamente, el trabajo no ingresa a estas relaciones de dominación sin obtener algún beneficio. Durante el fordismo, como lo demostró brillantemente Hunnicut, el trabajo organizado intercambiaba trabajo por consumo y dejó de lado el reclamo histórico de su derecho a la holganza, como lo señaló Paul Lafargue. Aquí, con ciertos límites, nosotros afirmamos ese derecho y confesamos otro: la libertad de la gente emancipada del trabajo para convertirse en agentes sociales.

No hace falta decir que rechazamos la idea de que, los estados democráticos liberales, confirieron la ciudadanía y que la apatía es la principal barrera que le obstruye el paso a la participación para la toma de decisiones. Un optimismo de ese tipo, desafortunadamente proclamado por muchos intelectuales de izquierda y derecha, simplemente ignora las condiciones sociales que producen la "apatía", especialmente las determinantes estructurales de la pérdida de poder; entre ellas el trabajo sin fin. No estamos preparados para designar la esfera económica, incluida la actividad "racional-deliberada" del taller que en su totalidad ha sido

despolitizada con efectividad y que funciona sólo en la periferia de la racionalidad instrumental técnica. El control de la administración sobre el lugar del trabajo es una actividad política. Hay vencedores y vencidos en el proceso del trabajo. Dominar la racionalidad del lugar de trabajo implica una transformación de lo que queremos significar por racionalidad en la producción, incluyendo nuestra concepción de calificado y su "opuesto" concomitante no calificado. Una transformación de lo que significamos como trabajo mental en oposición al trabajo físico, y el juicio que tenemos respecto a quién tiene la capacidad para tomar decisiones bajo regímenes con tecnologías avanzadas.

La política y los discursos racionales -en oposición a la simple lucha por el poder- esperan la emancipación social y económica. Entre los elementos constitutivos de la libertad se encuentra la *auto-gestión sobre el tiempo*. La condición material más importante es que el trabajo no necesita ocupar un lugar central en nuestra vida colectiva, ni en nuestra imaginación. No abogamos por la emancipación del trabajo en términos de una libertad puramente negativa. Su elemento positivo está en que, a diferencia del régimen del trabajo sin fin, representa la posibilidad objetiva de la ciudadanía.

Bajo estas circunstancias, vemos a la sociedad civil como el lugar privilegiado para el desarrollo de individuos que realmente son libres para participar en la esfera pública de su propio hacer. Así, para realizar un programa de democratización, debemos crear una nueva sociedad civil donde la libertad signifique en primer lugar (pero sólo en primer lugar), el liberar tiempo, rompiendo con los límites que le impone la naturaleza u otras personas al individuo.

El desarrollo del individuo -no el crecimiento económico, no la reducción de costos, o las ganancias- debe ser la meta fundamental de la innovación científica y tecnológica. El obstáculo más importante para alcanzar este objetivo democrático es la persistencia del dogma trabajo, que aparece cada vez con mayor insistencia (en sus modalidades ético-religiosas y racional-instrumental) como un instrumento de dominación evidente.

Resumen.

Los autores reflexionan acerca del futuro del trabajo en la óptica de la distinción primero entre work y labor y finalmente entre trabajo y tiempo libre.

Abstract

Authors disert about the future of labor, first distinging betwen work and labor and at the last betwen work and leisure.

Aron Ownitz

Profesor de la Universidad de Chicago.

El Mundo del Trabajo

Calificación de la fuerza de trabajo y re-estructuración industrial en la cadena de la industria automotriz brasileña

Anne Caroline Posthuma

I. Introducción¹

A lo largo de los noventa, la economía brasileña se abrió al comercio exterior y a la presión que significa la competencia globalizada, al igual que lo hicieron la mayoría de los países latinoamericanos. Los impactos de la reestructuración industrial sobre la dimensión y naturaleza del trabajo son diversos y, en ocasiones, aparentemente contradictorios. Por un lado el discurso administrativo hace hincapié en la necesidad de una fuerza de trabajo capacitada; por lo que las empresas brasileñas aumentaron sus inversiones en capacitación e implantaron nuevos procedimientos organizacionales y administrativos, que requieren de los trabajadores el asumir una gama de actividades y responsabilidades más amplias, como: garantizar la calidad del producto y ofrecer sugerencias para mejorar la eficacia y el trabajo en equipos. Asimismo, el inicio de una ola de inversión en equipo automatizado, obligó a que las empresas invirtieran en capacitación para que los trabajadores operasen la nueva maquinaria. Parecería que, en esta tendencia hacia la modernización de la industria, se halla implícito que las empresas aumenten la estabilidad del trabajador y mejoren las condiciones generales de trabajo, a fin de apoyar la transición hacia las nuevas normas de calificación para el trabajo.

El uso extenso de la subcontratación, con miras a concentrarse en la producción y reducir los costos de mano de obra, provocó que los trabajadores se desplazarán a empresas más pequeñas con condiciones de trabajo y salarios más bajos, así como con contratos laborales inferiores. Por su parte, el recorte de personal en las empresas contribuyó al aumento del desempleo, especialmente en las regiones densamente industrializadas, engrosando con ello

¹ *Resultados parciales del proyecto en marcha "Capacidades y reestructuración productiva", financiado por el FINEP y el CNPq bajo los auspicios del Centro para el Estudio de la Educación y la Sociedad (CEDES), Universidad de Campinas.*

las filas del sector informal que, se estima, abarca ya al 50% de la población ocupada. Por ejemplo, el desempleo en el área metropolitana de Sao Paulo (lugar donde se realizó la investigación para este documento) casi llega a 16%, en comparación con el 6% del país en su totalidad (Fundação SEADE e IBGE, 1997)².

Con base en la investigación (todavía en proceso) sobre la industria automotriz brasileña, este documento explora algunos de los impactos que tiene la globalización sobre esta industria, así como del surgimiento de la organización de empresas inter-relacionadas. Los impactos se observarán en relación con el comportamiento de las empresas para mejorar las capacidades de la fuerza de trabajo o para flexibilizarlas. Los resultados iniciales de la investigación indican que las transformaciones en la estructura organizacional de la industria automotriz y la incorporación creciente de la producción brasileña a la producción y competencia global, generan una diferenciación cada vez más fuerte entre la dimensión, las condiciones y el contenido del trabajo. Esta diferenciación se observa desde el nivel de las operaciones de aprovisionamiento globalizadas hasta el piso de la fábrica. La muestra de la investigación se hizo con base en el concepto de cadenas de producción, con el fin de revelar las condiciones cambiantes tanto del trabajo como de las capacidades, conforme se desciende de la empresa multinacional "central" hasta su cadena de suministro compuesta por empresas inter-relacionadas que operan a diferentes niveles en la escala productiva, la intensidad de la mano de obra y la tecnología para la fabricación.

Este documento está estructurado en dos secciones que tratan de vincular las formas cambiantes de la organización industrial con los cambios en la naturaleza del trabajo. En primer lugar, se argumenta que la confluencia de la globalización con otras transformaciones tecnológicas y organizacionales crean una estructura industrial donde las relaciones y las responsabilidades se hacen más explícitas; tanto entre las empresas como entre los patrones y los trabajadores. Aún así, el ambiente de las así llamadas "asociaciones" revela que la exclusión social simplemente es la otra cara de un mismo proceso. En otras palabras, las alianzas que se formaron dentro del contexto de una competencia y rivalidad intensas, ayudan a definir más claramente qué sectores están incluidos en esta estructura económica emergente, y en consecuencia, queda claro qué sectores están excluidos del empleo central. No obstante los costos que implica ser un proveedor único, con calidad total, para una planta ensambladora multinacional o ser un trabajador que debe contribuir con ideas para mejorar la eficiencia de la empresa y participar en sus cursos, lo cierto es que el no apegarse a las reglas del modelo emergente de asociación y

² De forma similar, la liberalización del mercado en América Latina incremento el desempleo en casi todos los países del área. Entre los países de los que ya se tienen datos disponibles, el promedio general de desempleo llegó a 10.2%, en 1996. (OIT y World Bank, 1997).

cooperación, implica riesgos mayores tanto para las empresas proveedoras locales como para los trabajadores.

En segundo lugar, se examina el tipo de capacitación que se imparte en las empresas bajo este nuevo ambiente de competencia, donde la administración hace hincapié en la necesidad de un nuevo perfil para la mano de obra calificada.

Independientemente del tipo de discurso que maneja una industria en relación con la calificación de la mano de obra, en la muestra de industrias analizada se encontró que la mayor parte de las inversiones en capacitación se concentraron en dos áreas: 1) cursos básicos de alfabetización para compensar las deficiencias de la escuela básica presentes en muchos de los trabajadores industriales y 2) cursos de comportamiento, en sustitución de la capacitación técnica. Así, la mayor parte del gasto en capacitación de estas empresas no elevó las capacidades profesionales de los trabajadores ni su movilidad dentro de un mercado de trabajo formal crecientemente restringido. En vez de esto, su intención fue reforzar la escolaridad básica e introducir más actitudes de cooperación y participación entre los trabajadores.

II. Los participantes internos y externos en una industria en reestructuración

A fin de entender el impacto que tiene la reestructuración industrial sobre la naturaleza del trabajo, las calificaciones y el empleo -especialmente en un período de intercambio globalizado de mercancías y servicios- es necesario examinar la estructura cambiante de las empresas inter-relacionadas. La gran cantidad de literatura que versa sobre los distritos industriales y las cadenas de producción ayudó a centrar nuestra atención en la importancia que tiene la dinámica de las empresas inter-relacionadas. Sin embargo, los autores de los trabajos sostienen que las estrategias de mejora que llevan a un círculo virtuoso de competencia y mano de obra calificada, emergerán en una organización industrial de empresas fuertemente entrelazadas. Sengenberger y Pyke (1992) y Castillo y Santos (1993) vienen a enriquecer el debate al mostrar que un grupo virtuoso de empresas inter-relacionadas que presentan efectos positivos sobre las calificaciones y el trabajo, no es un resultado pre-determinado de la relación estrecha entre empresas. Por el contrario, estos autores hacen hincapié en que la posibilidad de un trabajo con mayor significado y que requiera de mayores calificaciones, depende de un conjunto de relaciones económicas, sociales e institucionales. De esta forma describen a la "vía alta" de la organización industrial que involucra mejorar las calificaciones y el salario de los trabajadores en ciertas regiones de Europa, en oposición a una "vía baja" que se basa en una fuerte segmentación entre el trabajo muy calificado, intensivo en conocimiento, y el trabajo con bajo valor agregado, intensivo en mano de obra (ibíd., 1993: 51).

Otra forma de vincular la organización industrial con sus implicaciones para el proceso del trabajo y las calificaciones (el modelo japonés en su tipo ideal), también se basa en empresas fuertemente inter-relacionadas, aunque claramente jerarquizadas. En este modelo industrial las empresas proveedoras le proporcionan servicios a la empresa central a través de cadenas de suministro, donde el nivel de sofisticación tecnológica y el valor agregado decaen conforme se desciende en la cadena de producción. Este modelo descansa en una clara diferenciación entre la fuerza de trabajo central muy calificada y motivada, y que disfruta de estabilidad en el empleo, y una fuerza de trabajo periférica compuesta por trabajadores semi-calificados, en su mayoría mujeres, devengando sueldos inferiores y bajo contratos temporales, lo que le permite a la empresa despedirlos durante la parte baja del ciclo productivo. A fin de preparar la fuerza de trabajo, las empresas japonesas prefieren hacer uso de su propia capacitación en lugar de la proporcionada por instituciones externas, ya que esto les permite desarrollar y configurar las actitudes y calificaciones que desean observar en sus trabajadores.

Conforme se acelera el proceso de liberalización del mercado, grandes segmentos de la industria brasileña atraviesan por un fuerte proceso de concentración, pues empresas grandes toman la dirección de empresas más pequeñas en sectores similares o relacionados. Este proceso se da especialmente en la banca y la industria de autopartes. Simultáneamente las "nuevas" inversiones en el mercado local crearon un punto de expansión económica en sectores tales como las telecomunicaciones y la electrónica, bajo la promesa de crear nuevos empleos y más mano de obra altamente capacitada donde las inversiones implicaran el manejo de tecnologías modernas y elementos organizacionales. En forma creciente, muchas empresas multinacionales se ven atraídas por la posición estratégica de Brasil en el continente y en el Mercosur, igual que por la estabilidad económica sostenida lograda bajo el denominado *Plan Real*, así como por el poder de compra potencial de su enorme mercado interno.

La industria brasileña sigue un proceso aparentemente contradictorio, en una trayectoria dual que simultáneamente presenta concentración y expansión en diferentes puntos de su cadena productiva. En la parte superior de la cadena, la industria ensambladora creció rápidamente a partir de la segunda mitad del decenio 1990; con nuevas inversiones y capacidad instalada. Esta industria registra el crecimiento de producción de vehículos más rápido en el mundo. Este proceso podría caracterizarse como una "expansión competitiva", pues varias empresas ensambladoras de vehículos de nuevo ingreso construyen plantas (*greenfield plants*) mientras que las empresas instaladas modernizan sus plantas e instalaciones ya existentes. Un estudio reciente estima que en esta industria, para finales de este siglo, se podrían gastar más de 10 mil millones de dólares estadounidenses en la construcción de nuevas fábricas y la modernización de las ya existentes, (*Sindicato dos Metalúrgicos do ABC*, 1996). Con este crecimiento llega la expectativa de la generación de nuevos empleos y mano de

obra altamente calificada. Sin embargo, las ganancias rápidas entre las empresas ensambladoras (merced a la productividad, el uso extendido de las horas extra y la subcontratación) resultaron en una producción creciente (la cual creció 11.7% entre enero de 1995 y marzo de 1997), pero un declive en el empleo (el cual se contrajo más de 7.3% durante el mismo período).

De especial interés es la oleada de inversiones, para modernizar la capacidad instalada y automatización de una industria, que hasta la fecha es deficiente para producir innovaciones tecnológicas. En los tres primeros meses de vigencia de los nuevos Reglamentos Automotrices, entre marzo y junio de 1996, las empresas ensambladoras importaron aproximadamente \$130 millones de dólares estadounidenses en maquinaria y equipo nuevos, mientras que el sector de autopartes lo hizo en cerca de \$30 millones de dólares estadounidenses (*Gazeta Mercantil*, 20 de agosto de 1996). Estas nuevas inversiones tendrán impactos substanciales sobre la mano de obra, la cual se reducirá aún más conforme se difundan con mayor amplitud las tecnologías ahorradoras de fuerza de trabajo; particularmente en las industrias donde la re-estructuración industrial se basó sobre todo en cambios organizacionales y en soluciones intensivas en fuerza de trabajo. Las nuevas tecnologías demandarán, pues, operadores de máquinas calificados, programadores y personal de mantenimiento.

A su vez, resulta contrastante el arribo del sector nacional de autopartes a su crisis histórica más profunda. La producción de partes se paralizó, situación que produjo un tremendo sacudimiento interno entre las empresas de autopartes. Desde 1990, varios cientos de empresas locales pequeñas y medianas cerraron (*Sindipeças*, 1997). Varias de las sobrevivientes fueron fáciles víctimas de una oleada de tomas de administración, compra de sociedades y fusiones por parte de empresas extranjeras que, de esa forma, sacan provecho de la capacidad instalada existente y de las redes de distribución. Esta etapa en la industria de autopartes puede tipificarse como de consolidación y desnacionalización (Posthuma, de próxima aparición). En efecto, se estima que se efectuaron más de 45 fusiones y compras entre empresas de autopartes en los dos últimos años (*Sindipeças*, 1997). En realidad, la tendencia va hacia una sustitución a gran escala de empresas locales por empresas extranjeras o por lo menos una participación extranjera considerable. En el horizonte próximo es visible una etapa de expansión renovada y diversificación de espacio, pero esto dependerá de la realización de las nuevas inversiones prometidas en plantas ensambladoras y del país de origen de las nuevas ensambladoras que se establezcan.

Entonces, a pesar de la unidad integral que existe en estas dos industrias, los impactos e implicaciones de este proceso de reestructuración son muy diferentes para ambos lados -las empresas ensambladoras automotrices que se ubican en la parte superior de la pirámide productiva y las que fabrican autopartes de diferente tamaño y estructura que se ubican en la parte baja de la cadena de suministro. Esta transformación industrial aparentemente

desarticulada, dentro de una industria anteriormente integrada, tiene implicaciones importantes para la estructura organizacional de la cadena de producción y, consecuentemente, para la estructura de utilización de mano de obra, las oportunidades de mejora o las tendencias para disminuir las calificaciones de los trabajadores.

2.1 Empresas con inter-relaciones diferenciadas

Bajo las condiciones de un mercado protegido, las inter-relaciones de la industria automotriz brasileña se apegaron a las prácticas convencionales seguidas en Estados Unidos y Europa, lo que le concedió al sistema de producción una cierta estabilidad interna, o al menos posibilidades de predicción. El contenido local osciló entre 80 y 85%, y las empresas presentaron una tendencia a integrarse en forma vertical. Las relaciones proveedor-planta ensambladora adquirieron dos formatos básicos -el más común fue un sistema de licitaciones donde compitieron varios proveedores y el contrato se le asignó al licitador más bajo; en casos excepcionales el monopolio estableció una relación de largo plazo con un proveedor de cierta autoparte. En términos de utilización de mano de obra, las empresas se apoyaron en talleres con gran cantidad de trabajadores semi-calificados y con bajos costos salariales que se desempeñaron en actividades productivas intensivas en mano de obra.

La liberalización del mercado y las presiones de una re-estructuración competitiva llevaron a las empresas ensambladoras a buscar una combinación de múltiples opciones de aprovisionamiento, entre las que se incluye la posibilidad de importar. La amenaza que plantean las partes importadas es substancial, ya que los requerimientos de contenido nacional se redujeron a un mínimo 60%³, que se estima no por cada unidad, sino como promedio de la producción anual. En el caso de las empresas ensambladoras de nuevo ingreso, o líneas nuevas de productos, la tasa se calculará con base en un período de tres años, lo que les proporcionará a dichas empresas una mayor flexibilidad de contratación.

Es más, crece la demanda sobre las empresas proveedoras conforme las empresas ensambladoras prefieren concentrarse solo en las actividades más lucrativas en ambos puntos terminales del proceso de fabricación -en el desarrollo y diseño del producto y la comercialización de los vehículos ya ensamblados. A fin de reducir costos y enfocarse en sus operaciones, las empresas ensambladoras hacen recaer, cada vez más en las empresas proveedoras de "primer nivel", las responsabilidades de la producción y administración de la cadena de suministro con alta-calidad y justo-a-tiempo.

³ Esta cifra es menor en comparación con el porcentaje que se exige en México -donde el contenido nacional se estableció en 62.5% bajo las reglamentaciones del TLC (Mortimore, 1995).

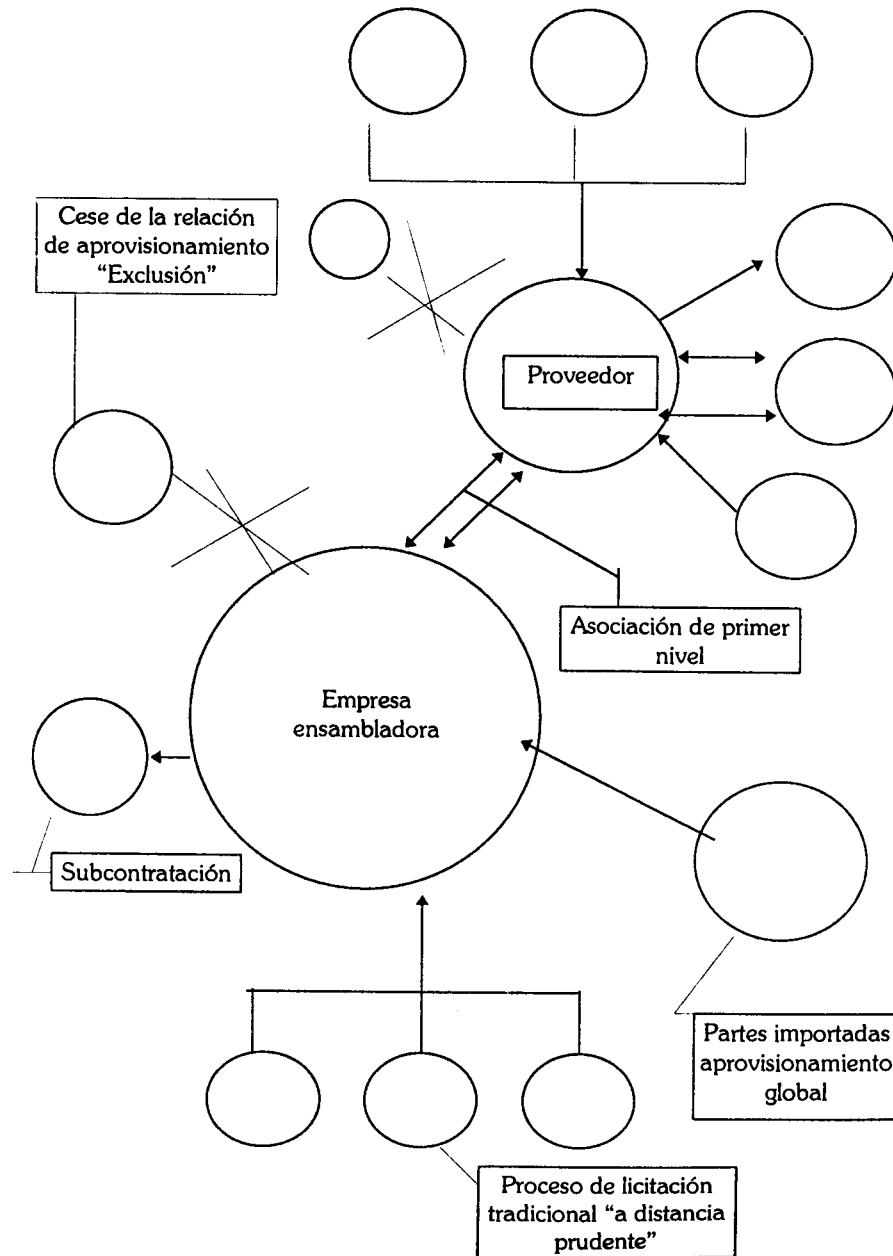
Dado entonces este nuevo juego de necesidades, las empresas ensambladoras automotrices están cambiando sus actitudes hacia la inter-relación de las empresas en la cadena de suministro. La **figura 1** intenta ilustrar la multiplicidad de estas inter-relaciones de contratación entre clientes y proveedores.

Es evidente que las relaciones empresa ensambladora-proveedor en Brasil se hacen más heterogéneas. La **figura 1** muestra la estructura de estas nuevas relaciones y busca caracterizar las cinco relaciones de contratación más importantes que utilizan las empresas ensambladoras de vehículos. El tipo de flexibilidad y control que el ensamblador obtiene en cada relación hace relucir las distintas implicaciones que tiene para la naturaleza del trabajo y las calificaciones. A continuación se aclararán las inter-relaciones de las empresas que se presentan en la **figura 1**.

Antes que nada, las normas más exigentes de precio, calidad y entrega eliminaron la relación oficial que algunos proveedores tenían como proveedor directo para la Ford. Esta situación se representa como el "cese de la relación de aprovisionamiento", que en la figura se marca con "X" y representa a los proveedores cuya relaciones de contrataciones directas con la empresa ensambladora quedaron excluidas. En esta situación, la empresa cerró o se reubicó dentro de un mercado menos exigente, para lo que se deslizó hacia abajo en la cadena de producción automotriz o se trasladó a otro sector. Esto puede implicar el despido de trabajadores calificados o la utilización de sus calificaciones para fabricar otro tipo de productos -como artículos sencillos con tecnología inferior y procesos intensivos en mano de obra.

Figura 1

Inter-relaciones emergentes en la cadena de proveedores automotrices brasileña



En segundo lugar, las empresas ensambladoras automotrices incrementaron la subcontratación de algunos procesos (primordialmente en servicios de aseo, seguridad y alimentos, aunque también de las actividades productivas) con el fin de recortar costos, reducir actividades periféricas y enfocarse en las actividades más redituables. La flecha delgada que se dirige hacia afuera en la **figura 1** representa esta relación debilitada, donde la empresa ensambladora trata de liberarse de ciertas operaciones⁴. Los estudios hechos en relación con la subcontratación revelan que quienes se desempeñan en las fábricas subcontratadas, reciben sueldos inferiores, a menudo laboran sin un contrato de empleo oficial o sin prestaciones, y se encuentran en condiciones precarias de trabajo, entre las que se incluye el trabajo en el hogar (Dieese, 1993).

En tercer lugar, el modelo tradicional basado en el precio de la licitación contractual, donde la empresa ensambladora solicita cotizaciones a varios proveedores por la misma autoparte, a fin de forzar la reducción de los precios, todavía se usa mucho en la práctica popular, a pesar del discurso administrativo que sostiene que la competencia basada en precios ya no es apropiada en un ambiente donde los fabricantes o productores deben cooperar cada vez más (Helper, 1993). La flecha más gruesa en una dirección y que se dirige hacia la empresa ensambladora indica que la relación "a distancia prudente" no implica mucho intercambio técnico o de información entre dicha empresa y el proveedor -más bien indica que el proveedor simplemente cumple con la producción básica y las funciones de entrega dentro de un nuevo rango de responsabilidades y requisitos de las empresas ensambladoras. Para los trabajadores, esto significa permanecer en la misma situación, lo que implica que hay poca motivación para mejorar la calificación de la mano de obra, excepto cuando se trata de inversiones nuevas.

En cuarto lugar, las importaciones de partes y los vehículos totalmente ensamblados crecieron rápidamente en lo que va del decenio 1990. Esto se debe sobre todo a la posibilidad creciente que tienen las empresas ensambladoras para comprar partes en el mercado internacional, de acuerdo con sus necesidades de costos más bajos y componentes tecnológicamente más sofisticados. En este caso, está claro que el empleo brasileño y el *know-how* los sustituyen los productos importados.

Finalmente, la relación de "primer-nivel" basada en relaciones más fuertes y más exigentes de "asociación", implica un mayor grado de interrelación entre las empresas y participación desde el comienzo en el desarrollo de nuevos productos, lo que significa la existencia de intercambio de tecnología e información de diseño, así como los acuerdos de contratación a largo plazo

⁴ Después del entusiasmo inicial generalizado por la subcontratación, algunas empresas están descubriendo que resulta difícil controlar a las empresas que se encuentran fuera de su esfera de actividad. Por ello, en algunos casos, están revisando sus políticas de subcontratación y aplicando criterios más cuidadosos y rigurosos a esta decisión o bien revirtiendo esta tendencia al reabsorber la actividad.

(Imai y Komilya, 1990; Humphrey e Schmitz, 1996). La flecha gruesa con dos direcciones indica una relación donde las empresas trabajan en estrecha colaboración, con intercambio de información y desarrollo conjunto de proyectos. Las empresas ensambladoras buscan identificar proveedores confiables que sean capaces de cumplir con esta lista de responsabilidades que trasciende las fronteras de la sólo fabricación de partes ⁵. En este caso, el proveedor de primer-nivel debe contar con tecnología sofisticada en su propia línea de producto y tener la capacidad de administrar la cadena de suministro, a fin de garantizar la entrega de sub-ensambles a la línea de producción. Los hallazgos de la investigación en proceso, muestran que los trabajadores en la empresa de primer nivel, tienen mayores posibilidades de recibir mejores sueldos y prestaciones (en las que se incluyen más oportunidades de capacitación) y de tener un ambiente de trabajo de mejor calidad (en comparación con el ambiente de trabajo de las empresas subcontratadas o de segundo-nivel). Este esquema de contrataciones se repite a tal grado que los proveedores de primer nivel se están volviendo ensambladores por propio derecho, ya que aceptan responsabilidades mayores para administrar la cadena de producción y los sub-sistemas de suministro, y, con ello, hacen una réplica del mismo tipo de estrategias de subcontratación de proveedores de segundo y tercer nivel.

La **figura 1** deja ver con claridad un proceso de selección muy cuidadoso en donde las empresas ensambladoras escogen a las empresas que serán sus proveedores futuros, mientras que se rechaza a otras. No se trata de un proceso simple en dos sentidos, sino un procedimiento complejo por medio del cual se forman y negocian las inter-relaciones de empresas con características muy diferentes. Como esto involucra una nueva mezcla de responsabilidades y exigencias (debido a que la empresa ensambladora delegó una serie de requisitos nuevos para los proveedores de primer nivel), no hay precedentes claros para algunas de las nuevas relaciones. Por el contrario, se conforman con base en el conjunto de capacidades de cada proveedor. Sin embargo, la considerable fuerza de negociación de la empresa ensambladora obliga a que los proveedores acepten un rango de nuevas responsabilidades y riesgos ⁶. La tendencia hacia este último modelo no elimina el conflicto entre las

⁵ Por ejemplo, la General Motors en Brasil formó un Consejo de Proveedores, compuesto por 28 de sus empresas principales de proveedores que sostiene juntas cada dos meses -en las que se incluye la participación del presidente y vice-Presidente de la GM de Brasil, así como el director de suministros- para discutir los temas de interés mutuo en cuanto a las políticas de la empresa y las estrategias de suministro (Gazeta Mercantil, 28 de noviembre, 1996).

⁶ Sin duda el ejemplo más avanzado de las nuevas relaciones empresa ensambladora-proveedor, es la planta de camiones y autobuses Volkswagen ubicada en Resende, estado de Rio de Janeiro. En este caso, la Volkswagen cumple con la función de diseñador, supervisor general del proceso y de comercialización y lega la responsabilidad de la producción, diseño, calidad, organización de la cadena

empresas. De hecho, el que las empresas proveedoras sean forzadas a aceptar costos directos y riesgos mayores, mientras sienten la presión continua para reducir precios, aumenta de formas diversas la tensión entre las empresas ensambladoras y proveedores.

Así, las empresas ensambladoras de vehículos crean relaciones más fuertes y más estables entre un grupo selecto de proveedores, los "sobrevivientes" dentro de las nuevas inter-relaciones de aprovisionamiento entre empresas. De esta forma, la cadena productiva se vuelve un sitio para la exclusión, minando o mejoramiento de la actividad de las empresas proveedoras -y la ubicación de una empresa en la cadena de producción tiene un impacto directo sobre las condiciones de empleo, contenido del trabajo y oportunidades para mejorar las calificaciones de la fuerza de trabajo. Algunos autores sostienen que la creación de un conjunto de inter-relaciones muy estrechas entre empresas podría mejorar las estrategias a lo largo del complejo, el agrupamiento o la cadena productiva, donde la empresa cliente funcione como mentor para sus empresas proveedoras, "llevándolas" así, a un nivel más alto de calidad y desempeño (Sabel, C. 1995). En efecto, la investigación de campo arrojó ciertas evidencias que muestran que las empresas ensambladoras prestan ayuda a sus principales proveedores: sin embargo, algunas empresas proveedoras reportan que esta situación tiene otra cara, ya que la ensambladora tiende a exigir reducciones de precios, poco tiempo después de enviar a un consultor para enseñarles técnicas de calidad y eficiencia a sus proveedores.

Como resultado de la discusión anterior, surgen dos puntos de preocupación que son primordiales para la mano de obra. En primer lugar, un incremento en la flexibilidad de opciones de aprovisionamiento de las que ahora disponen las empresas ensambladoras de vehículos; esto a raíz de la mayor liberalización del mercado y las estrategias de producción globalizada, aspectos que ampliaron las posibilidades de condiciones precarias tanto para la mano de obra como para las condiciones de empleo, particularmente entre los de "afuera", es decir, los totalmente excluidos de la cadena de producción o de los que se vuelven contratistas externos.

En segundo lugar, los hallazgos de la investigación indican que los proveedores de primer nivel se beneficiarán de una producción a mayor escala, así como de las oportunidades para mejorar la tecnología productiva y los diseños de producto; lo mismo que de los tipos de asistencia que reciban de parte del "socio" ensamblador, lo que proporciona condiciones más favorables

productiva y la logística de su módulo y, aún, el ensamblado final a sus proveedores de primer nivel. El proveedor paga la construcción y las instalaciones en el área que se le asigna dentro de la planta Volkswagen. Hasta el riesgo financiero se hace recaer en los proveedores, pues a ningún proveedor de módulos se le paga hasta que se aprueba el vehículo terminado y sale de la planta libre de defectos, lo que deja ver la naturaleza real de este tipo de "asociación" con la empresa ensambladora (Posthuma y Arbix, 1996; Marx, Ziilbovicius y Salerno, 1996).

para que el proveedor invierta en capacitación, promueva formas reales de organización de trabajo polivalente y proporcione condiciones de trabajo de mayor calidad y más estables. En realidad la empresa ensambladora multinacional, el tipo de empresa que compone la muestra de la investigación, invierte una parte importante de su presupuesto en capacitación y mejora tecnológica. Para fines de 1996, se instalaron aproximadamente 100 robots nuevos en la línea de ensamblado y se envió a los trabajadores al extranjero para que recibieran capacitación especial. Las empresas proveedoras de primer nivel entrevistadas gastaron un poco más en la capacitación, en comparación con empresas más pequeñas ubicadas en la parte inferior de la cadena de suministro. Sin embargo, los hallazgos de la investigación preliminar sugieren que tampoco se está buscando la opción de una "vía alta". La presión ejercida por las empresas ensambladoras para reducir costos y el continuo temor a las importaciones con costos inferiores, estrangula los recursos financieros de los proveedores de primer nivel que podrían reducir sus gastos en capacitación y para mejorar las condiciones del lugar de trabajo. De aquí que, hasta en las empresas de primer nivel, los hallazgos de la investigación indican que el desarrollo de los recursos humanos, las estructuras del empleo, las políticas de sueldos y las actividades de capacitación podrían no estar apoyando un tendencia hacia mejorar el contenido del trabajo o las oportunidades para desarrollar y ejercer la autonomía y el *know-how* especializado. Aún más, se encontró que la capacitación estaba concentrada en áreas no técnicas. Este último grupo de temas se verá en la siguiente sección.

III. Oportunidades de capacitación y resultados

La liberalización del mercado y la difusión de nuevas prácticas de producción forzaron a las empresas brasileñas a concentrarse en el incremento de la competitividad. De repente, el desarrollo de recursos humanos se ubicó como preocupación central de las empresas, pues se reconoce que a los trabajadores motivados y comprometidos son el elemento clave para lograr las metas de la empresa. Esto se refleja en el discurso administrativo y en el contexto de la capacitación del trabajador y los cursos. Esta sección presenta los hallazgos preliminares de la investigación en cuanto a los programas de capacitación que introdujeron las empresas brasileñas automotrices.

La variedad de cursos y actividades de capacitación pueden agruparse en cuatro categorías generales: 1) actividades básicas para la lecto-escritura, 2) creación de una nueva cultura para la fabricación interna; 3) mejora de la calidad y productividad y 4) mejora selectiva y orientada. A continuación se discutirán cada uno de estos enfoques de capacitación.

"Elevar el común denominador más bajo"

Uno de los problemas más serios e inmediatos de la fuerza de trabajo brasileña es el bajo nivel de la educación formal. El nivel promedio de educación de la población total de Brasil es de tan sólo cuatro años de escolaridad, que se agrava debido a los problemas de repetición y deserción escolar entre los estudiantes, a causa de la frustración o necesidad financiera (Castro, 1994). Un estudio realizado entre la fuerza de trabajo de Sao Paulo -en la corazón industrial del país- reveló que aproximadamente dos tercios de los trabajadores no habían terminado la escuela primaria (Leite, 1994). Este déficit educacional es importante cuando se compara con países que presentan niveles similares de desarrollo, por ejemplo la alfabetización adulta en Brasil es de 17% mientras que en México es del 10%, en Chile del 5%, en Argentina es del 4% y en Corea es de menos del 5% (Banco Mundial, 1996). El reto principal para la industria es el de compensar la ineficiencia del sistema de la educación pública e invertir para elevar el nivel de lecto-escritura básico a un punto que sea compatible con el de otros países competidores.

Al mismo tiempo que las empresas invierten en elevar las calificaciones básicas de la fuerza de trabajo interna, también incrementaron los requisitos de contratación y exigieron la primaria completa como mínimo grado de escolaridad para los nuevos trabajadores contratados. Todas las empresas que formaron parte de la muestra de investigación son lugares ya existentes ("*brownfield sites*"), donde se trata de incrementar el nivel de la educación básica de toda la fuerza de trabajo, aunque completar esta tarea les llevará algunos años ⁷.

Vale la pena señalar que estos requisitos crean obstáculos para el ingreso de los trabajadores adultos desempleados al sector formal, especialmente para aquellos que no terminaron la escuela primaria, por lo que corren el riesgo de permanecer entre los "excluidos", empleándose al margen del mercado de trabajo formal.

⁷ Dentro de este contexto es interesante observar que una empresa ensambladora multinacional de vehículos que se encuentra construyendo una planta en el estado de Minas Gerais estableció la educación secundaria como requisito mínimo de escolaridad para quienes soliciten puestos como trabajadores de piso u operadores de máquinas. Se trata de un caso excepcional, pues la mayoría de las empresas sigue pidiendo la primaria completa. Sorprendentemente la empresa recibió muchas solicitudes de ingenieros con título universitario, reflejando las condiciones de un mercado laboral altamente competido. Como resultado, la empresa contrató aproximadamente a un tercio de ingenieros universitarios -a estos empleados se les enviará a Alemania para su capacitación y regresarán a Brasil para capacitar a los trabajadores recién contratados (comunicación proveniente del gerente de recursos humano de esta empresa).

Creación de una nueva cultura de fabricación interna

Ciertamente, la capacitación que más proporcionaron las empresas fue del tipo denominado cursos de "comportamiento" o de "actitudinales". Uno de los hallazgos más sorprendentes de este estudio fue la escala con que se ofrecen estos cursos. En los cursos actitudinales, normalmente se incluyen temas como la participación de trabajadores, cultura de la calidad total, el manejo de áreas individuales de trabajo y conceptos del trabajo en equipo. La naturaleza ideológica de estos cursos es clara -la cooperación y la participación del trabajador en nuevas prácticas para la manufactura son esenciales para que la empresa logre sus objetivos de competitividad. Estos cursos de "elección" (que se manejan como si fueran obligatorios en la mayoría de las empresas) están diseñados para despertar la conciencia del trabajador en relación con el nuevo paradigma productivo y para crear confianza entre la administración y la mano de obra, al des-politizar las relaciones laborales y adoptar el discurso de la unidad y la cooperación en la empresa (Teixeira, Leite, 1996).

Incremento de la calidad y la productividad

Esta categoría comprende cursos convencionales y actividades relacionadas con métodos de control de calidad, tales como el control estadístico del proceso y el mantenimiento preventivo. Estos cursos manejan el tema con mayor profundidad que los conceptos de calidad que se introducen en los cursos de actitud y su duración en tiempo es más extensa.

Mejora técnica selectiva y dirigida

Finalmente, esta categoría de actividades de capacitación comprende cursos técnicos específicos que se administran en forma más estratégica y selectiva cuando lo solicita el gerente de área, por ejemplo un curso para aprender a utilizar un nuevo programa de computación o para operar y programar equipo nuevo automatizado. Estos cursos generalmente están diseñados para personal técnico, o administrativo, con el fin de mejorar capacidades específicas en áreas tales como la toma de decisiones financiera, el control de la producción o la comercialización estratégica.

3.1 Alcance limitado de la capacitación.

En la **Tabla 1** se presenta la información detallada que se obtuvo de la empresa "P" que muestra claramente hacia donde se enfocaron los gastos por concepto de capacitación. La información se clasificó de acuerdo al tipo de cursos (alfabetización, de actitud o técnico) y de acuerdo a la categoría de trabajador (producción, personal técnico, administrativo). El 80% de todos los cursos que toman los trabajadores de producción, tomando como promedio el

periodo 1994-1995, fueron cursos de alfabetización o de actitud y sólo 20% fueron cursos técnicos. Esta tabla no deja lugar a dudas en cuanto al peso que tuvieron los cursos de actitud en la experiencia de capacitación de los trabajadores a nivel de la producción. Aún más, esta empresa comunicó explícitamente a los trabajadores que era deseable que participaran en cierto número de cursos por año y, les dio a conocer que los trabajadores que tomaban cursos se les consideraba como empleados "participativos". Se ofrecieron algunos de estos cursos al terminar el turno de trabajo lo cual creó dificultades para las mujeres trabajadoras con hijos, pues tenían que hacer arreglos para el cuidado de los niños mientras asistieron a los cursos⁸.

Debe de hacerse notar que los cursos de comportamiento fueron generalmente muy cortos, con una presentación de 20 minutos y una duración de 5 horas. En consecuencia, el contenido de estos cursos es muy somero. Por lo general, los métodos didácticos involucran juegos y ejercicios en grupos. Es de notarse que pocos trabajadores entrevistados pudieron recordar el título de los cursos que habían tomado y que no pudieron identificar la información principal o la habilidad que aprendieron.

Tabla 1
Distribución de los gastos por capacitación.

Por tipo y categoría de trabajador. Empresa B (1994 & 1995)

	Alfabetización		De actitud		Técnico	
	1994	1995	1994	1995	1994	1995
Trabajadores de producción	13	13	60	74	27	13
Personal técnico	0	0	26	12	74	88
Personal administrativo	0	0	50	45	50	55
Gerentes y directores	0	0	40	30	60	70

⁸ Una mujer trabajadora describió así un día de trabajo: Como le toma casi 2 horas para llegar de su casa a la fábrica, se despierta a las 4 a.m. para preparar el desayuno de su familia antes de salir de casa para empezar a trabajar a las 7 a.m. Cuando asiste a un curso que empieza a las 17:00 hrs., después de su hora de salida del trabajo, tiene que tomar su camión a las 18:30 hrs. y llega a su casa a las 20.30 hrs., a tiempo para calentarse y servir la cena, bañar a los niños y acostarlos.

La información de la Empresa B a lo largo de un periodo de cuatro años como se muestra en la **Tabla 2** deja ver que los trabajadores a nivel de la producción recibieron la mayor parte de horas de capacitación, en comparación con las horas recibidas por los ejecutivos y el personal administrativo. Sin embargo, un examen más cuidadoso del contenido de los cursos confirma los hallazgos presentados por la empresa P -la vasta mayoría de los cursos le ofrecían a los trabajadores a nivel de la producción tocaron el tema de la seguridad, técnicas de calidad y actitudes participativas, mientras que sólo 13% de las horas de capacitación estuvieron relacionadas con actividades clasificadas como "técnicas"; esto contrasta con las horas de capacitación impartidas al personal de dirección y al administrativo, pues se concentraron en las capacidades técnicas y de administración.

3.2 ¿Una capacitación que abre la brecha entre calificaciones?

Como se vio en la discusión anterior, a pesar de que la industria brasileña puso mayor atención al tema de la capacitación del trabajador, una vez que se examina el contenido de estos esfuerzos queda claro que las actividades de capacitación por parte de las empresas, en esta muestra de investigación, estaban concentradas en cursos de alfabetización y cursos de comportamiento/actitudes. Si uno considera que estos cursos generalmente se ofrecen una sola vez, con algunos cursos de repaso o actualización, y que el conocimiento adquirido no es acumulativo, entonces es razonable predecir que la intensidad de la capacitación ligada a las actitudes declinará con el tiempo, una vez que la nueva "cultura de la manufactura" haya sido introducida en la empresa. En realidad esto es precisamente lo que ocurrió en la Empresa P. Cuando la Empresa P comenzó con dificultades financieras a finales de 1996, a consecuencia de la crisis en el sector de la autopartes, la dirección consideró que desde hacía tiempo habían cubierto sus objetivos de capacitación general y que, por ello, las inversiones futuras en capacitación se harían en cursos técnicos específicos, de acuerdo a las necesidades. El gerente de recursos humanos de esta empresa respondió: "Ahora debemos aplicar criterios más estrictos para nuestras inversiones en capacitación". Como resultado es posible que se amplíe la brecha existente entre las calificaciones del personal de producción y el técnico o administrativo, pero sólo si hay una reducción en las actividades de capacitación. Se le ofrecieron al personal técnico y administrativo más cursos técnicos y especializados, estableciendo una diferenciación clara entre los distintos segmentos de la fuerza de trabajo; esta diferencia se basa no sólo en la capacitación ofrecida, sino en su carácter obligatorio e ideológico.

Al realizar un examen más cercano, queda claro que la utilidad de los cursos básicos de capacitación reside en que establecen el terreno necesario para lograr una calificación más sólida de la fuerza de trabajo, y que además con resultados apropiadas para el nuevo ambiente de la manufactura. Sin

embargo, a esta altura, surge entre las empresas una divergencia con respecto a las oportunidades de calificación que aparecen con las políticas de capacitación. Aquellos trabajadores mejor calificados continúan teniendo oportunidades adicionales de capacitación técnica. Por otro lado, los trabajadores no calificados o semi-calificados no reciben las oportunidades para mejorar sus capacidades o aplicarlas en estructuras de trabajo más polivalentes, en su lugar de trabajo. En consecuencia, este tipo de enfoque sobre la calificación de la fuerza de trabajo amenaza con perpetuar la segmentación de la mano de obra y ofrece una base poco práctica para que los trabajadores a nivel de la producción superen la baja movilidad ocupacional.

Resulta irónico que estudios recientes sobre la capacitación de mano de obra en la industria automotriz a nivel internacional, subrayen la relación entre calificaciones, la motivación y el rendimiento. De acuerdo con un especialista de la industria automotriz, si los trabajadores estuvieran motivados (lo cual es el objetivo de los cursos de comportamiento) aún sin proporcionarles calificaciones sólidas o el conocimiento, podrían rendir algunas mejoras marginales, pero tendrían poco impacto en el desempeño general de la empresa (MacDuffe, 1995). Por lo tanto, la reticencia de la administración o gerencia para invertir en capacitación más a fondo para los trabajadores a nivel de la producción o para re-estructurar el flujo de trabajo o la descripción del puesto y el sistema de pagos, podría minar la posibilidad de mejoras más extensas y sostenibles a largo plazo en las empresas.

3.3 Las calificaciones en la tecnología para la producción y la tecnología de productos

Entre las empresas, se reconoce que una de las principales limitaciones para la capacitación es la utilización, ampliamente difundida, de equipo viejo (Tan, 1995a y 1995b). Los hallazgos de la investigación muestran que las empresas de autopartes todavía invierten en automatización limitada y de piezas, mientras que las inversiones recientes en equipo moderno de capital se concentran en las empresas ensambladoras de automotores y las empresas de nuevo ingreso, las cuales están abriendo nuevas plantas.

Los principales incrementos de productividad que se lograron en los últimos cuatro años en la industria automotriz, por medio de factores no-tecnológicos, como la reorganización de la producción, una intensificación del trabajo (a través de tiempo extra) y la sub-contratación. Así, hasta ahora, la flexibilidad de la mano de obra fue la responsable del rendimiento mejorado de la empresa. Si nuevos proveedores y los ya instalados mantienen sus inversiones en equipo automatizado, esta modernización tecnológica generará una nueva demanda de calificaciones inter-funcionales y la solución de problemas, encarnados en el trabajador multi-calificado. Conforme el impacto de la mejora se desplace a través de la cadena de proveedores, existen posibilidades para el nuevo tipo de calificaciones, aunque es muy probable que

las empresas "externas" tendrán menos presión en lo que a recursos financieros se refiere, para seguir en la tendencia de la mejora. Entre empresas más pequeñas que usan equipo convencional, la operación de la maquinaria continua involucrando la capacitación informal en el piso del taller de trabajo, que consiste fundamentalmente en "aprender haciendo" y "aprender observando" de los otros trabajadores (Lynch, 1993 y Tan 1995).

Además de las de calificaciones operativas en el piso de trabajo, la investigación examina el *know-how* tecnológico en las actividades de producción e ingeniería. La configuración de las nuevas inter-relaciones entre empresas, en la industria automotriz también promueve una concentración de actividades intensivas en conocimientos relacionadas con el diseño y desarrollo del producto en las principales casas de diseño ubicadas en los países desarrollados, reduciendo así las actividades técnicas y de innovación que se realizan en Brasil. Esta tendencia hace que surja la preocupación respecto a que, en el largo plazo, podrían empobrecerse las actividades que implican tecnología sofisticada que se manejan en el Brasil. La transferencia de tecnología y la producción de *know-how* fueron el pilar de las políticas de industrialización que se implantaron en el país en los años cincuenta. Se logró cierto grado de éxito en este campo, con empresas que desarrollaron su propia tecnología de producto y su personal de ingeniería, hasta tal punto que ellos podían innovar y competir con los proveedores extranjeros en cuanto al contenido tecnológico. La contratación en el extranjero le permitió al personal técnico viajar al exterior para montar plantas y trabajar con personal técnico en las oficinas centrales de la empresa ensambladora, dándoles así un empuje más a sus capacidades y conocimientos.

La posición de la producción brasileña en una industria crecientemente globalizada, hace que surjan preocupaciones sobre las implicaciones que tiene el proceso gradual de pérdida de sofisticación en las actividades técnicas que se realizan en el país, y que lo convierten, cada vez más, en una plataforma para producir mercancías diseñadas en el extranjero.

Conclusión

La discusión que seguimos en este documento retomó algunos resultados de la investigación en curso sobre la industria automotriz del Brasil. Esta investigación muestra los cambios estructurales en dicha industria; tal y como se reflejan en la reorganización de las inter-relaciones de las empresas en la cadena de proveedores, dichos cambios tienen implicaciones para la naturaleza del trabajo y las posibilidades para aumentar la calificación del trabajador a través de la capacitación. El material de investigación revela que, a pesar del discurso administrativo que pone énfasis en la importancia de los trabajadores multi-capacitados y "participantes", en su mayor parte, el contenido de la capacitación que ofrecen las empresas está compuesto de cursos de alfabetización y cursos de comportamiento, diseñados para crear una

nueva cultura de producción dentro de la empresa, en vez de reforzar las capacidades técnicas y, con ello, las oportunidades profesionales de la fuerza de trabajo. A un sector muy reducido de trabajadores se le proporcionó calificaciones operativas más avanzadas, generalmente a trabajadores con un historial de capacitación técnica, con lo que se perpetúa la tendencia de "capacitar a los capacitados".

La presión por parte de la empresa ensambladora ("central" en la cadena de producción) para reducir costos, contribuyó a la reorganización del proceso de la mano de obra y a una reducción de gastos por capacitación por parte de los proveedores de autopartes, lo cual llevó a una ruptura de las oportunidades para mejorar las calificaciones, así como la naturaleza misma de la relación del empleo.

Se comprobó la utilidad de un análisis de la cadena de producción para entender los impactos diversos que tiene la re-estructuración industrial y la globalización sobre las empresas brasileñas, así como las implicaciones que tienen para el enriquecimiento de las calificaciones y la calidad en las condiciones de trabajo. Los hallazgos de la investigación indican que la ubicación de una empresa en la cadena de producción y su relación con la empresa "central" es un factor importante que determina el tipo de estrategias que utilizará la empresa en relación con las calificaciones y uso de la mano de obra. Se observó una tendencia clara hacia una trayectoria de "vía baja", que implica condiciones precarias para la mano de obra y el empleo en las empresas excluidas de la producción automotriz por la nueva configuración de las inter-relaciones entre-empresas. Resulta contrastante que las empresas de primer nivel, no se beneficiaron de una relación más fuerte con la empresa ensambladora. Aún así, no puede considerarse que esto constituya un modelo de "vía alta", dada la actitud depredadora que tiene la empresa ensambladora hacia la cadena de proveedores. La liberalización del mercado y la legislación del gobierno reforzó el poder de negociación de la empresa ensambladora frente a las empresas locales de proveedores. Respecto a la legislación aprobada por el gobierno brasileño, ésta incrementó la importación de partes y flexibiliza las opciones de contratación para las empresas multinacionales. Esta falta de equilibrio en las inter-relaciones entre empresas restringe los recursos y el alcance de la capacitación del trabajador y el desarrollo de calificaciones, haciendo que las políticas de las empresas hacia los trabajadores sean de corto alcance, dirigidas a que la mano de obra de adapte con rapidez a las necesidades inmediatamente operacionales y sin reorganizar la consecuente estructura de las actividades laborales, lo cual animaría una demanda sostenida para mejorar las calificaciones.

TABLA 2
Distribución de las actividades de capacitación, Empresa B, 1993-1996 (por número de horas)

Porcentajes del total de gastos en capacitación
 (1993 - 1996)

Seguridad	47%
Calidad	16%
Técnicos	13%
Participación	4%
Area específica	2%
Computación uso y programación	1%
Nuevos procedimientos de fabricación	1%
Computación uso y programación	8%
Calidad	3%
Administración de la producción	2%
Técnicos	1%
Recursos humanos	1%
Seguridad	1%
Area específica	0.5%

Bibliografía

- Castillo, J. y M. Santos, "La calificación del trabajo y los distritos industriales", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, Madrid, sep-dic. 1993.
- Castro, C. de Moura. *Educação Brasileira: Consertos e Remendos*, Rio de Janeiro, Ed. Rocco, 1994.
- Dieese (Departamento Intersindical de Estadística e Estudos Socio-Económicos), "Os trabalhadores e terceirização", Sao Paulo, Abril 1993.
- Helper, S. "An exist-voice analysis of supplier relations: the case of the US automotive industry". en G. Braher (ed.), *The Embedded Firm*, Londres, Routledge, 1993.
- Humphrey, J. y Schmitz. H. "Trust and Economic Development", Discussion Paper 355, Institute of Development Studies, Brighton, August 1996.
- Imai, K. y Komiya, R. (eds.), *Business Enterprise in Japan: Views of leading Japanese economists*. Cambridge, The MIT Press, 1990.
- Lee, N. y J. Cason. "Automobile Commodity Chains in NICs: A Comparison of South Korea, Mexico and Brazil", en *Commodity Chains and Global Capitalism*, G. Gereffi y M. Korzeniewics (eds.), Westpost, Praeger, 1994.
- Leite, E. "Trabalho e Qualificação: a Classe Operária vai à Escola", en Gitahy, L. *Reestruturação Productiva, Trabalho e Educação en América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo, Ciid/Cenep, Cinterfor/OIT,IG-Unicamp, Unesco, no.3 1994.
- Lynch, L. *Strategies for Workplace Training: Lessons from Abroad*, Washington, D.C., Economic Policy Institute, 1993.
- MacDuffe, J.P. "Human Resource Bundles and Manufacturing Performance: Organizational Logic and Flexible Production Systems in the World Auto Industry", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 48. No. 2., enero, 1995.
- Marx, R., Zilbovicius, M. y Salerno, M. "The 'Modular Consortium' in a New VW Truck Plant in Brazil: New Forms of Assembler and Supplier Relationships", trabajo que se presentó en la conferencia de GERPISA, París, junio, 1996.
- Mortimore, M. "Restructuring and International Coimpetitiveness: the Mexican Automobile Industry", ECLA/IDRC Project. "Productive Restructuring, Industrial Organization and International Competitiveness in Latin America and the Caribbean", document LC/r 1550, ECLAC, Santiago. julio, 1995.
- Posthuma, A. "The Brazilian Autoparts Industry at the Crossroads: Disarticulated Modernization and De-Nationalization", en Arbix, G. y M. Zilbovicius (eds.), *JK a FH: Quarenta Anos da Industria Automobilística Brasileira*, Scritta, Campiunas, (de próxima aparición en portugués).
- Posthuma, A., and Arbix, G. "Lopez Hits 'Platea' at Plant in Brazil", *Automotive News*, Detroit, febrero, 1996.
- Sabel, C. "Boostrapping Reform: Rebuilding Firms, the Welfare State and Unions", en *Politics and Society*, Winter, 1995.

Sengenberger, W. y F. Pyke (eds.) *Industrial Districts and Local Economic Regeneration*, Ginebra, OIT, 1992.

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, "Globalização e Setor Automotivo: a Visão dos Trabalhadores", São Bernardo do Campo, agosto, 1996.

Sindipecas, *Annual Yearbook of the Brazilian Auto Parts Sector Association*, São Paulo, 1996.

Tan, H. y G. Batra. *Enterprise Training in Developing Countries: Incidence, Productivity Effects, and Policy Implications*, Private Sector Development Department, The World Bank, Washington, 1995.

Teixeira Leite, J.E. "Nos Quem, Cara Pálida?: A Razão Depois de Taylor", en Davel, E. y J. Vasconcellos (eds.) *Recursos Humanos e Subjetividade, Vozes*, Petrópolis, 1996.

World Bank, *World Development Report 1996*, Oxford University Press, Nueva York, 1996.

Fuentes de información y publicaciones periódicas citadas:

*Fundação SEADE - *Pesquisa Emprego e Desemprego*

*IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**Gazeta Mercantil*, varias ediciones.

Resumen

En este ensayo se analizan las cadenas de proveedores de la industria automotriz brasileña, destacando las diferencias laborales acentuadas que se presentan entre plantas armadoras con sus proveedores

Abstract

In this article author analyse the chains of suppliers in the automovil industry in Brasil, undelying differences in labor conditions between matrix plants and suppliers.

Anne Caroline Posthuma

Profesora de la Universidad Federal de Río de Janeiro

Los sindicatos frente al problema de la cooperación: El caso del sector automotriz mexicano*

María Cristina Bayón

Introducción

Los cambios en la lógica económica y de la producción, junto a la introducción de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo sustentadas en la necesidad de una mayor cooperación entre capital y trabajo, han generado una profunda transformación de las relaciones laborales, constituyéndose la empresa en el espacio privilegiado de regulación de las mismas. Este nuevo escenario, plantea profundos desafíos a las estrategias tradicionales de las organizaciones sindicales ante el avance de los procesos de globalización económica y la "flexibilización" de los mercados de trabajo, conduciendo a la emergencia de una clase trabajadora crecientemente fragmentada y precarizada.

La forma en que los sindicatos han procesado estos cambios y sus respuestas a las nuevas estrategias empresariales constituyen elementos de vital importancia en relación al futuro de estas organizaciones, tanto por su impacto en las mismas, como por sus efectos sobre la estructura de las relaciones con el resto de los actores sociales como las empresas y el Estado (Lange, Ross y Vanicelli, 1982).

Las nuevas concepciones acerca del trabajo individual y colectivo, que han servido de sustento a las estrategias empresariales desde mediados de los años ochenta, suponen retos claves para los sindicatos. Por un lado, la nueva lógica empresarial ha orientado sus políticas hacia un trato más individualizado con los trabajadores, mientras que, por el otro, se ha tendido a enfatizar los aspectos colectivos del trabajo a través de equipos de trabajo y de formas de involucramiento en el empleo, a fin de generar un mayor compromiso e identificación de los trabajadores con los objetivos de la

* Este trabajo forma parte del proyecto de investigación "Estrategias sindicales frente al TLC: México, Estados Unidos y Canadá", financado por el CONACYT y El Colegio de México.

empresa (Bacon y Storey, 1996). Dichas estrategias han conducido a un replanteo acerca del rol de los sindicatos en el lugar de trabajo.

Como señala Ojeda Avilés:

“Durante décadas la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas se había contemplado como una insidiosa trampa para comprometer a los sindicatos en las maquinaciones del patrón. Participación era sinónimo de integración, sentarse en el consejo de la administración de la empresa significaba venderse al capital y quien lo aceptara demostraba creer en un repudiable modelo de sindicalismo reformista y semiamarillo que nunca podría defender adecuadamente los intereses de los trabajadores” (1989:75).

Sin embargo, es preciso resaltar que las relaciones de cooperación entre capital y trabajo requieren ser reforzadas por mecanismos institucionales que garanticen los derechos de participación de los trabajadores, ya que en caso contrario dicha cooperación tiende a ser utilizada por las empresas como una estrategia para excluir o minimizar la presencia sindical en el piso de la fábrica por ser considerada como un obstáculo para el uso de sus prerrogativas.

Un elemento fundamental en la intensidad o extensión de la cooperación lo constituye el grado de confianza existente entre los actores. En situaciones caracterizadas por una elevada confianza, es más probable que las empresas busquen una participación activa de trabajadores y sindicatos en el espacio de la producción. Por el contrario, en situaciones de baja confianza prevalecerá la preocupación por evitar interferencias en las decisiones de la gerencia, y la búsqueda de cooperación tenderá a reducirse a una simple conformidad o aceptación pasiva frente a las decisiones unilaterales de la empresa (Regini, 1992).

A su vez, los recursos de poder con que cuenta el actor sindical, así como su efectiva utilización para llevar a cabo los cursos de acción seleccionados, constituyen factores claves en el carácter adquirido por los procesos de reestructuración productiva -más o menos negociados, más o menos unilaterales-, presentándose como una precondition para lograr una mayor cooperación entre sindicatos y empresas. Las alternativas empresariales de incorporar o excluir a los sindicatos, dependen tanto del poder con que cuente el interlocutor sindical como de su capacidad para generar una agenda propia en relación a los cambios, a fin de elaborar estrategias ofensivas que les permitan fortalecerse como organización (Yates, 1994; Murray et al., 1996).

En este contexto resulta básica la pregunta acerca de la existencia de estrategias sindicales innovadoras frente a nuevos espacios, a fin de que el discurso de la calidad total no se traduzca exclusivamente en mayores y crecientes ganancias para los empresarios, sino que, por el contrario, redunde en beneficios para todos los actores que participan de la producción, donde el trabajo constituye un elemento clave e imprescindible para el éxito o fracaso de las nuevas formas organizativas. Es esta interrogante la que

orienta el presente trabajo, el cual será abordado mediante el análisis de las respuestas desplegadas por el sindicalismo del sector automotriz mexicano, puesto que constituye un caso paradigmático en el proceso de reestructuración productiva en este país. Nos concentraremos fundamentalmente en el tipo de respuestas generadas a nivel del piso de la fábrica, a fin de analizar de qué manera las organizaciones sindicales automotrices han procesado el problema de la cooperación entre capital y trabajo y en qué medida han reformulado su discurso y sus prácticas frente a un nuevo escenario productivo y laboral.

La reestructuración automotriz en México: unilateralidad y debilitamiento sindical

La industria automotriz mexicana ocupa una posición estratégica en el nuevo modelo de desarrollo orientado hacia el mercado externo. Su agresiva política de penetración en los mercados internacionales y el incremento de su capacidad competitiva la transformaron en el modelo a seguir por el sector exportador en el marco de la nueva estrategia de desarrollo¹. La profunda reestructuración del sector automotriz se tradujo en una reorientación exportadora de la producción -básicamente hacia Estados Unidos-; en el cierre de algunas de las plantas más antiguas, así como en la modernización y apertura de nuevas; en la especialización productiva en ciertos tipos de automóviles y autopartes; en la automatización y adaptación de nuevas formas de organización del trabajo; y en una profunda flexibilización de las relaciones laborales². La relocalización industrial se dirigió

¹ La industria automotriz de México ocupó en 1994 el 12° lugar como productor de vehículos, en un grupo de 15 países que generaron el 92% de la producción internacional, siendo México y Brasil los únicos países latinoamericanos que forman parte de este bloque. Cuenta con 20 plantas ensambladoras en 11 estados de la república, 500 empresas de autopartes y más de 1,000 agencias de distribución. Representa el 10% del PIB, y en 1994 generó el 35% de la exportación manufacturera y el 18% del total de exportaciones (Revista México Automotriz N° 471 y 472, octubre y diciembre de 1995)

² La profunda transformación del sector se debió fundamentalmente a las inversiones de las “Tres Grandes” norteamericanas y a la creciente especialización de su producción. A fin de enfrentar la competencia japonesa, estas empresas optaron por México debido a sus bajos costos salariales y a su cercanía geográfica, contando además con un contexto político fuertemente favorable a través del apoyo de las políticas macroeconómicas del gobierno mexicano. De esta manera se cambió la estrategia de consolidar y expandir el mercado mexicano por la de buscar eficiencia en sus inversiones directas. Con respecto a la especialización productiva, se ha privilegiado la producción y exportación de autos compactos y subcompactos de 4 a 6 cilindros, determinada clase de motores y un número limitado de autopartes -como ameses, vestiduras, molles y escapes-, a la par que las plantas se están especializando

hacia los "greenfields", zonas no industriales, con escasa tradición sindical, abundancia de mano de obra barata y menores costos unitarios ubicadas en el centro y norte del país, fundamentalmente en los estados fronterizos cuyo principal objetivo era la orientación hacia el mercado norteamericano, para lo cual contaron además con el apoyo gubernamental a nivel federal y estatal en materia de créditos e infraestructura³.

El sindicalismo automotriz resulta clave en el análisis de las estrategias desplegadas por las organizaciones sindicales durante el proceso de reestructuración productiva en México. Los sindicatos de esta industria se caracterizaron históricamente por su combatividad y adquirieron un fuerte protagonismo en las luchas por la democratización y la autonomía sindical en los años setenta, período durante el cual disponían de importantes recursos de poder al interior de las plantas, derivados de elementos de bilateralidad en el control de los procesos de trabajo y los mercados internos.

Sin embargo, la correlación de fuerzas se modificó notablemente a partir de los años ochenta, ante la marcada unilateralidad que caracterizó a la reestructuración del sector y al giro neoliberal del Estado mexicano en el marco del proceso de integración regional, donde las grandes beneficiadas serían las empresas transnacionales.

No sólo la reconversión productiva comenzó tempranamente en esta industria, sino también la derrota sindical, puesto que el debilitamiento de sus organizaciones representó un elemento fundamental en este proceso⁴. Al privilegiarse estrategias de competitividad sustentadas en una alta productividad, junto a una profunda precarización laboral y bajos salarios, el desmantelamiento y erosión del poder sindical constituyó un objetivo prioritario, puesto que un interlocutor sindical fuerte, legítimo y con capacidad propositiva suponía un fuerte obstáculo para la implementación de las estrategias de competitividad privilegiadas.

Más allá de la heterogeneidad de las respuestas sindicales durante este período, ni la estrategia defensiva de los sindicatos más combativos y democráticos, ni la mayor pasividad y subordinación de los sindicatos oficiales, condujeron a lograr una efectiva protección de los deteriorados niveles de vida

en un solo modelo -el Escort en el caso de Ford, el Cavalier en GM y el Sebring en Chrysler- (Carrillo y Ramirez, 1997).

³ *En la actualidad la región norte de México exporta 31% de los autos y 63% de los motores producidos en el territorio nacional, mientras que a comienzos de los años ochenta estas cifras eran mínimas (Ramirez, 1997, pág.32).*

⁴ *Esta derrota, que comenzó en los ochenta con la huelga de General Motors en el Distrito Federal y con la flexibilización salvaje de la ex paraestatal Dina, continuó con los conflictos de Ford Cuautitlán iniciados en 1987 y de Volkswagen en 1992. Para el análisis de estos conflictos ver entre otros autores: Cruz Guzmán (1992) y Lucio (1994) para General Motors; Herrera Lima (1992;1993) para DINA; Arteaga (1990; 1991); Carrillo (1993) y Von Bülow (1994) para Ford; Bensúsán y García (1992) y Pries (1993) para Volkswagen.*

de los trabajadores, situación que se plasmó en una mayor homogeneidad laboral hacia condiciones salariales y de trabajo inferiores.

Los mecanismos marcadamente autoritarios, que en general caracterizaron la resolución de los conflictos laborales que se produjeron durante la década de los ochenta e inicios de los noventa, demostraron hasta dónde eran capaces de llegar empresas, Estado y sindicatos corporativos, para impedir la emergencia de sindicatos más autónomos y democráticos, hacia los cuales se dirigió fundamentalmente la represión estatal, la cual, junto a la cooptación y los arreglos cupulares han constituido las formas más habituales de resolución de los mismos.

A partir de los años ochenta la CTM (Confederación de Trabajadores de México) recuperó la hegemonía en este sector -al obtener la titularidad de la mayor parte de los contratos colectivos en las nuevas plantas-, con las fuertes limitaciones que dicho control supone para el margen de maniobra y autonomía de cada una de las organizaciones. Paralelamente, se produjo un marcado debilitamiento del sindicalismo independiente, tanto por la represión de que fueron objeto sus organizaciones, como por los ajustes de personal que se produjeron en las plantas más antiguas, donde dichos sindicatos tenían mayor presencia.

A su vez, el sector automotriz no cuenta con una estructura organizativa a nivel sectorial capaz de involucrar a los distintos integrantes de la cadena productiva -ensambladoras, motores y autopartes- sino que por el contrario, se caracteriza por la atomización y el aislamiento entre los sindicatos particulares, en general organizados a nivel de planta. La inexistencia de espacios sectoriales capaces de articular los distintos niveles, se ha traducido en una débil capacidad de negociación, tanto con las empresas como con el Estado, ante la imposibilidad de articular acciones conjuntas y estrategias comunes de negociación.

Frente al interrogante acerca del por qué fue la CTM la central sindical "preferida" por las empresas transnacionales para detentar la titularidad de los contratos colectivos en las nuevas plantas, se advierte que, en relación a los sindicatos independientes, esta central muestra niveles de militancia y movilización más bajos, menor propensión a la huelga y mayor docilidad sindical (Morris, 1995). El "perfil" de la CTM ha favorecido la flexibilización laboral en el sector y ha permitido la ampliación de las prerrogativas empresariales, facilitando una reestructuración marcadamente unilateral y garantizando una cierta "paz laboral". Mediante la firma de contratos colectivos fuertemente favorables al poder empresarial, se ha constituido en una garantía para las millonarias inversiones de las empresas transnacionales.

Los anteriores elementos constituyen importantes herramientas explicativas que contribuyen a desentrañar el sentido adquirido por las transformaciones producidas al interior del lugar de trabajo, las cuales son analizadas a continuación.

El nuevo escenario en las plantas automotrices mexicanas: cambios en la organización del trabajo y respuestas sindicales

La incorporación de nuevas formas de organización del trabajo y la producción -equipos de trabajo, círculos de calidad, mejora continua, justo a tiempo, etc.- se presentan como elementos compartidos por las estrategias de las empresas automotrices. El énfasis en la calidad ha ido acompañado por la intensificación de los ritmos de trabajo y el uso excesivo de horas extras, el cual ha representado un importante mecanismo para el incremento de la productividad. Las estrategias empresariales han privilegiado en general un tipo de consenso basado en una *identificación simbólico-ideológica* con los objetivos de la empresa (Regini, 1992), centrado fundamentalmente en una aceptación pasiva. Esto se explica tanto por la ausencia de mecanismos más o menos institucionalizados para una participación activa de trabajadores y sindicato, como por la débil presencia de formas de implicación sustantiva -a través de compensaciones materiales- que incentiven el efectivo involucramiento de los trabajadores.

Las respuestas generadas por el sindicalismo del sector automotriz ante la emergencia de nuevas realidades en el lugar de trabajo, pueden ubicarse dentro de lo que Bacon and Sorey (1996) denominan "negociación tradicional", en la cual los sindicatos no consideran como prioritaria la necesidad de una transformación radical de sus organizaciones para hacer frente a las nuevas estrategias empresariales. Este tipo de respuesta, desde la perspectiva de estos autores, puede presentar las siguientes variantes:

- Una oposición defensiva, en donde la respuesta sindical se limita a oponerse a las iniciativas empresariales, percibidas con un fuerte escepticismo por considerarlas contrarias a los intereses de sus miembros o motivadas por estrategias antisindicales.
- La segunda variante se basa en un diagnóstico sindical que considera las nuevas estrategias empresariales como una coyuntura pasajera, producto de una recuperación de las prerrogativas del capital, la cual podrá ser revertida ante un diferente contexto político y económico en el cual los sindicatos recuperen el poder perdido.
- La tercera variante se sustenta en la premisa de que las iniciativas empresariales no requieren de respuestas innovadoras, por considerar que los nuevos enfoques de administración de recursos humanos y de reorganización del trabajo no son substancialmente diferentes de las prácticas anteriores. Esto permite a los sindicatos oponerse a la "manera" en que se implementan las iniciativas, sin oponerse a las ideas contenidas en las iniciativas *per se*. Sin embargo, en la medida en que los empresarios advierten que son ellos quienes poseen una visión más estratégica de las relaciones laborales, los sindicatos corren el riesgo de ser marginados, ya que están ofreciendo una solución tradicional a lo que las gerencias consideran como nuevos temas y problemas.

En el caso del sector automotriz mexicano, las dos primeras variantes tendieron a predominar en los sindicatos independientes durante la década de los ochenta e inicios de los noventa, período durante el cual desplegaron una estrategia defensiva con escasa capacidad propositiva. En su diagnóstico no se tuvo en cuenta la dimensionalidad de los cambios, lo que condujo a una fuerte derrota y debilitamiento de estas organizaciones. Los sindicatos que se resistieron intentaron mantener los logros obtenidos en décadas anteriores con las mismas estrategias que habían sido efectivas en los setenta, apelando a un Estado que no sólo distaba bastante del carácter protector que lo había caracterizado, sino que, por el contrario, se transformaba en un elemento fundamental para inclinar la balanza a favor del capital.

La tercera variante tiende a ser predominante en la década de los noventa, fundamentalmente en los sindicatos oficiales -hegemónicos en el sector- en donde el cambio a nivel discursivo sigue sustentándose en las tradicionales prácticas del sindicalismo corporativo. En este caso, la internalización acrítica del discurso empresarial, lejos de conducir a una efectiva cooperación entre capital y trabajo, parece haberse traducido más bien en subordinación a estrategias decididas e implementadas unilateralmente por las empresas.

En ningún caso se advierte una real reformulación de las acciones sindicales, ni la elaboración de una agenda propia que permita a estas organizaciones retomar la ofensiva, a fin de no transformarse en simples correas de transmisión de decisiones gerenciales en cuya formulación e implementación no participan.

A continuación se analizan algunos de los elementos que contribuyen a explicar la escasa reformulación de las estrategias del sindicalismo automotriz y su escasa participación a nivel del piso de la fábrica.

Entre el discurso y la realidad: ¿cooperación o subordinación?

Ante la interrogante: ¿En qué medida los sindicatos del sector automotriz han renovado sus estrategias para responder a los profundos desafíos emergentes del nuevo escenario productivo y laboral? un primer elemento a señalar, sobre todo al referirnos a las organizaciones oficiales, es la distancia existente entre el discurso aparentemente modernizado de la dirigencia y las prácticas que efectivamente se llevan a cabo. Esta distancia se plasma en el hecho de que junto a la renovación discursiva, conviven prácticas autoritarias propias de los sindicatos corporativos más tradicionales.

La falta de coherencia entre lo que se dice y lo que efectivamente se hace se expresa, entre otros elementos, en las contradicciones entre el discurso de la interlocución efectiva y la insistencia práctica de las gerencias en la unilateralidad de las decisiones; en la contraposición entre los llamados a la co-responsabilidad y el involucramiento con las flexibilizaciones unilaterales mayoritarias junto a la ausencia de repartos de las ganancias por mayor

productividad. Si bien por un lado se argumenta que la falta de interlocutores sindicales representativos dificulta los procesos de reestructuración concertados, por el otro se preservan los controles corporativos que impiden la reorganización y democratización de las estructuras sindicales y la renovación de los liderazgos tradicionales. Mientras se plantea la importancia de una fuerte presencia sindical a nivel de cada una de las empresas, la CTM firma contratos colectivos en las nuevas plantas donde se minimiza la presencia de representantes sindicales en el piso de la fábrica.

Más allá de los pactos y principios establecidos desde las cúpulas acerca de una "nueva cultura laboral", el sindicalismo automotriz ilustra claramente la falta de una visión sindical propia acerca de las nuevas formas productivas y organizativas. En este sentido, cada vez resulta más difícil identificar cuándo está hablando un dirigente sindical y cuándo un miembro de la gerencia. En algunos sindicatos cetemistas los mismos dirigentes señalan que la escasa experiencia y preparación de los miembros de los comités locales y la falta de continuidad de los mismos impide a la dirigencia elaborar "criterios propios" respecto a la problemática de la empresa.

El pragmatismo propio del corporativismo explica la escasa preocupación de la CTM -en tanto que central dominante en el sector- en relación a la existencia de una estructura de especialización e investigación, capaz de dotar a la dirigencia del asesoramiento técnico necesario, para garantizar un mayor poder de negociación frente a las empresas y disponer de diagnósticos claros y oportunos acerca de los procesos macro y microeconómicos en curso. Tampoco se ha enfatizado en la necesidad de formar cuadros sindicales, con capacidad propositiva, para ofrecer alternativas propias a los retos de la producción en un contexto de creciente competencia económica. Este pragmatismo se ha traducido en escasas o nulas instancias de asesoramiento técnico hacia las organizaciones particulares que la componen, planteando fuertes limitaciones a las dirigencias locales, tanto para lograr un mayor involucramiento en los nuevos espacios, como para elaborar una agenda propia de un sector fuertemente reconvertido como el automotriz (Bayón, 1997).

Las relaciones sindicato-empresa están atravesadas por la desconfianza, en un contexto caracterizado por la escasa transparencia para garantizar el cumplimiento de acuerdos y compromisos mutuos, y donde la participación sindical es vista como un obstáculo cuando no se constituye en un apéndice de las gerencias. La ausencia de derechos regulados para la participación de los trabajadores se traduce en múltiples arbitrariedades y atropellos por parte de las empresas, que van desde el trato despótico hacia los trabajadores hasta el "robo" de las ideas que aportan (Ibid).

A los elementos señalados anteriormente, se agrega la escasa información que las empresas proporcionan a los sindicatos. Difícilmente puede lograrse una mayor intervención sindical en el espacio de la producción, si tanto dirigentes como trabajadores no cuentan con la información necesaria acerca de todo lo referente al funcionamiento de la empresa: niveles de

producción, destino de la misma, posición en el mercado, estado financiero, tecnológico, etc. Sin este tipo de información y sin la capacidad y preparación suficientes para procesarla, no existen grandes posibilidades de que las organizaciones sindicales se transformen en verdaderos interlocutores, capaces de proponer, contra-argumentar y debatir sólidamente con la contraparte patronal acerca del destino de las empresas y del mejoramiento de las condiciones laborales y salariales de sus agremiados.

Difícilmente podrá lograrse una real cooperación entre capital y trabajo en la medida en que no sean removidas las bases que dan sustento a la cultura patrimonialista, paternalista y con fuertes rasgos autoritarios que ha predominado no sólo en las relaciones entre capital y trabajo, sino al interior de las organizaciones sindicales en la relación entre la dirigencia y las bases.

El escaso éxito logrado por los convenios de productividad en las empresas ensambladoras y en sus principales proveedoras de autopartes, ilustran claramente que sin sindicatos fuertes y representativos, con dirigentes preparados e instancias de asesoramiento técnico especializado, así como de mecanismos institucionalizados de participación, no pueden garantizarse ni la bilateralidad ni los incentivos materiales que supone un involucramiento sustantivo. La participación sindical se ha limitado, en general, al compromiso del sindicato a brindar el "apoyo" que se requiera en la implementación de los programas de productividad y calidad decididos y elaborados unilateralmente por las empresas. La falta de preparación de los dirigentes sindicales, su escasa capacidad de negociación, junto a una fuerte centralización de la información en las cúpulas, son factores que obstaculizan seriamente una mayor presencia sindical en nuevos espacios, lo que obviamente se traduce en ventajas de las que se valen las empresas para mantener sus prerrogativas.

En un escenario caracterizado por políticas gubernamentales de contención salarial y con sindicatos fuertemente debilitados, el reparto más equitativo de los resultados y la relación entre productividad e ingresos de los trabajadores no parece trascender, en la mayor parte de las empresas, el nivel de declaraciones voluntaristas expresadas en acuerdos cupulares, puesto que, como señalan los dirigentes, "*si aumenta la productividad, no hay más salario*".

El llamado a una mayor cooperación entre empresas y sindicatos se plantea en un escenario de fuerte debilidad sindical, donde las gerencias recurren frecuentemente a amenazas de cierre, despidos, etc. El temor a perder el empleo en un contexto de crisis económica y de creciente desocupación, se traduce en un fuerte disciplinamiento de la fuerza de trabajo, donde las necesidades y derechos de los trabajadores se ven continuamente subordinados a las necesidades de la empresa. El profundo debilitamiento sindical y la subordinación de los sindicatos oficiales, junto a la escasa capacidad de negociación de sus dirigentes, son elementos potenciados por las estrategias empresariales, preocupadas en minimizar y debilitar aún más la presencia sindical a nivel de las plantas. Los sindicatos oficiales siguen constituyendo una herramienta de control sobre los trabajadores, donde en palabras de los propios

dirigentes *"el sindicato es importante para la empresa para que la gente no se levante, para que la gente trabaje a gusto"*.

La cooperación entre sindicato y empresa, como toda relación social, obviamente está atravesada por conflictos y tensiones, donde los sindicatos deben luchar activamente para dotar a las nuevas formas organizativas de contenidos favorables para los intereses de los trabajadores. Esto difícilmente podrá lograrse, si a la par del discurso no se renuevan las prácticas sindicales hacia una real democratización y reformulación de sus tradicionales estrategias.

Conclusión

El sindicalismo automotriz mexicano ilustra claramente cómo, los procesos de reestructuración productiva e integración regional de indiscutible sello neoliberal, han debilitado el poder de negociación sindical frente a sus contrapartes (Robinson, 1994). Ante tal situación, las estrategias desarrolladas por estas organizaciones han mostrado serias limitaciones, tanto para asumir los desafíos emergentes del nuevo escenario productivo y laboral como para romper su tradicional subordinación frente al Estado.

La variable político institucional ha desempeñado en México un papel decisivo en el comportamiento del actor sindical, ya que el autoritarismo obstaculizó su modernización y preservó la histórica "complicidad" de las dirigencias con el gobierno, extendiendo la relación de subordinación hacia las empresas, situación sumamente contrastante con la independencia y transparencia necesarias para implementar verdaderos procesos de cooperación.

Ante la erosión de la capacidad decisoria del Estado para garantizar el tradicional intercambio corporativo, parece estarse transitando, en sectores claves de la economía mexicana donde el sector automotriz constituye un caso ejemplar, hacia formas de "micro-corporativismo" en el que la pérdida de centralidad del Estado en la economía da lugar a una creciente subordinación de las dirigencias sindicales a las empresas, convertidas en el espacio privilegiado de las transformaciones económicas y sociales.

En este contexto se plantea como impostergable necesidad de transformar las agotadas estructuras del sindicalismo mexicano, de ensayar nuevas formas de organización y de lucha, de recuperar la autonomía que necesariamente se requiere para representar con éxito a los trabajadores.

En un escenario caracterizado por recurrentes crisis económicas, programas de ajuste estructural, apertura comercial y reconversión productiva, resulta indispensable para todos los interlocutores lograr el clima de confianza necesario a fin de lograr una cooperación real entre los actores de la producción que permita impulsar la adopción de respuestas equilibradas ante profundos cambios como los sufridos en el sector automotriz. La constitución de una estructura sindical sectorial a nivel nacional, así como de un esquema de negociación que incorpore a los distintos integrantes de la cadena productiva - ensambladoras, motores, autopartes, etc.- constituyen elementos claves para

romper el aislamiento y debilidad que han caracterizado a los sindicatos locales y favorecer un reparto más equitativo de ganancias y pérdidas.

A su vez, la posibilidad de una real capacidad de movilización de los trabajadores, constituye un elemento fundamental para crear en los medios empresariales el interés de contar con contrapartes sindicales dispuestas al diálogo y con capacidad propositiva, algo que no ocurrirá mientras dispongan de la capacidad represiva del gobierno y de las dirigencias afines. Una verdadera cooperación entre capital y trabajo requiere, además de autonomía y transparencia, de la institucionalización de mecanismos bilaterales para la definición de los cambios productivos.

Las nuevas formas de organización del trabajo y de la producción, requieren ser replanteadas y reapropiadas desde una perspectiva sindical que sea capaz de tener en cuenta cuáles son sus consecuencias e impactos para las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, a fin de convertirse en protagonistas de los cambios y trascender el rol de meros espectadores subordinados a las estrategias impuestas por las empresas ante la ausencia de estrategias propias.

La posibilidad de hacer frente a estos desafíos, plantea la necesidad de una profunda reformulación de las estrategias y recursos de poder sindicales, tendientes a asumir el reto de ejercer una auténtica representación de las bases en un contexto marcado por la incertidumbre, el debilitamiento del Estado y el dramático impacto de los cambios tecnológicos y organizativos en la suerte de los trabajadores.

Lo cierto es que, la necesidad de una verdadera democratización sindical, la búsqueda de formas de involucramiento sustantivo capaces de garantizar una mayor equidad, una estructura sindical sectorial, así como la ampliación de los horizontes de la acción sindical frente a un escenario fuertemente globalizado, son desafíos pendientes para los sindicatos automotrices mexicanos. Estos retos difícilmente podrán ser enfrentados si junto a una renovación del discurso no se modifican las prácticas tradicionales, antidemocráticas y patrimonialistas que han conducido no sólo a un profundo debilitamiento sindical, sino a un permanente deterioro del nivel de vida de los trabajadores.

Bibliografía

- Arteaga, A. (1990) "Nacido Ford, crecido flexible" en *Rev.Trabajo* N°2
- _____ (1991) "Ford: un largo y sinuoso conflicto" en Bensusán, G. y León, S. (coord.) *Negociación y conflicto laboral en México*, FES, FLACSO sede México.
- Bacon, J. y Storey, J. (1996) "Individualism and Collectivism and the Changing Role of Trade Unions" en Ackers, P., Smith, C. y Smith, P. (Ed.) *The New Workplace and Trade Unionism*, Roudledge, London and New York.
- Bayón, M.C. (1997) *El sindicalismo automotriz mexicano frente a un nuevo escenario: una perspectiva desde los liderazgos*, FLACSO-México, Juan Pablos Editores, México.
- Bensusán, G. y García, C. (1992) "Entre la estabilidad y el conflicto: Relaciones laborales en la Volkswagen de México" en Arteaga, A. (coord.) *Proceso de trabajo y relaciones laborales en la industria automotriz en México*, FES, UAM-I, México.
- Carrillo, J. y Hualde A. (1997) "Las maquiladoras de tercera generación. El caso de Delphi-General Motors", ponencia presentada en la International Research Conference "Working Lean: Labor in the North American Auto Industry" Puebla, México, 28 al 30 de abril de 1997.
- Carrillo, J. y Ramírez, M. (1997) "Reestructuración, eslabonamientos productivos y competencias laborales en la industria automotriz en México", ponencia presentada en el XX Congreso de LASA, Guadalajara, México, 17 al 19 de abril de 1997
- Cruz Guzmán, J. (1992) "Implicaciones del cambio tecnológico y organizacional sobre la fuerza de trabajo en General Motors planta Distrito Federal" en Arteaga, A. (coord.) *Proceso de trabajo y relaciones laborales en la industria automotriz en México*, FES, UAM-I, México.
- Herrera Lima, F. (1992) "DINA: Reestructuración salvaje y conflicto laboral" en Arteaga, A. (coord.) *Proceso de trabajo y relaciones laborales en la industria automotriz en México*, FES, UAM-I, México.
- _____ (1993) "DINA: del enfrentamiento a la negociación" en *El Cotidiano* N°56.
- Lange, P., Ross, P. y Vanicelli, M. (1982) *Unions, Change and Crisis: French and Italian Union Strategy and The Political Economy, 1945-1980*, George Allen and Unwing, Londres.
- Lucio, R. (1994) *Las percepciones de los procesos de flexibilización. Un estudio sobre lo trabajadores de la General Motors-México*, Tesis de Maestría, FLACSO, Sede México
- Morris, J. (1995) "Industrial restructuring and spatial relocation in Mexico: the case of the Automobile Industry", University of Connecticut, ponencia presentada en el XIX Congreso de LASA, 1995.

- Murray, G.; Levesque, C; Le Queux, S; Roby, N. (1996), "Isolation or Integration?: The Relationship between Local and National Union in the Context of Globalization", paper presentado en "The globalization of Production and the Regulation of Labour: An International Conference", 11-13 de septiembre de 1996, University of Warwick.
- Ojeda Avilés, A., (1989) "Sindicalismo europeo: sus crisis, sus alternativas" en *Rev. Sociología del Trabajo* N° 6.
- Pries, L. (1993) "Volkswagen: ¿un nudo gordiano no resuelto?" en *Revista Trabajo* N°9.
- Ramirez, J.C. (1995) *The New Location and Interaction Patterns of the Mexican Motor Industry*, Tesis de Doctorado, Universidad de Sussex.
- _____ (1997) "Los modelos de organización de las industrias de exportación en México" en *Rev. Comercio Exterior* Vol.N° 47 N°1, Enero de 1997.
- Regini, M. (1992) "Los empresarios frente al problema del consenso" en *Rev. Sociología del Trabajo* N° 26
- Robinson, Y. (1994) "NAFTA, Social Unionism and Labour Power in Canada and the United States" en *Rev. Relations Industrielles* vol. 49 N°4.
- Von Bülow, M. (1994) *Reestructuración productiva y estrategias sindicales. El caso de la Ford en Cuautitlán: 1987-1993*, Tesis de Maestría, FLACSO- sede México.
- Yates, Ch. (1994) "North American autoworkers response to Restructuring" en Golden, M. and Pontusson, J. (ed.) *Bargaining for change. Union politics in North America and Europe*, Cornell University Press.

Resumen

Este artículo analiza los cambios que la nueva lógica económica y productiva impone a los sindicatos tradicionales. El tema se discute en relación con el sector automotriz en México.

Abstract

This article analyzes the challenges that the new economic and productive logic impose to traditional labor unions responses. It is focused on the problem of cooperation between labor and capital, and the changing role of unions at the work place generated by the new forms of work organization. This topics are discussed in relation with the case of Mexican automobile sector, which represents a paradigmatic industry in the context of the new export-oriented manufacturing model.

María Crisina Bayón

Maestra en Ciencias Sociales por la FLACSO-sede México. Actualmente se encuentra realizando el Programa de Doctorado en Sociología en la Universidad de Texas en Austin. The University of Texas at Austin. Department of Sociology. Burdine Hall 336. Austin, Texas 78712-1088. Fax: (512) 471-1748. E-mail: cbayon@mail.la.utexas.edu

Poder y sindicalismo en las maquiladoras de exportación

Sergio Guadalupe Sánchez Díaz

Introducción

En este ensayo pretendemos incursionar en las formas de dominación de los sindicatos de las obreras y obreros de las maquiladoras de exportación de la ciudad de Chihuahua, en el norte industrializado de México. Para ello exploraremos diversas dimensiones de este problema, a través de las cuales creemos que se descubre una compleja trama de formas de dominación. Tratamos de ver desde las formas más generales de dominación, hasta aquellas que provienen de la federación sindical a la cual se encuentran afiliados los sindicatos que estudiamos.

Con el fin de establecer diferencias y afinidades en los estilos de conducción de los sindicatos, comparamos uno dirigido por una mujer y otro dirigido por un hombre.

El problema que nos ocupa es el del poder y la dominación en los sindicatos aludidos. Los conceptos de poder y dominación, desde luego, están estrechamente relacionados: siguiendo a Weber, el poder implica la probabilidad de imponer la propia voluntad, y la dominación es la probabilidad de encontrar obediencia en un mandato determinado (Weber 1987:170). Por lo tanto, al hablar de dominación en este ensayo, entendemos que la dominación es parte del problema del poder que unos ejercen sobre otros y otras, y que un aspecto crucial del proceso de dominación es la obediencia y consenso por parte de las dominadas y dominados.

En México existen varias líneas de investigación sobre la participación de las mujeres en los sindicatos. Una de ellas sería la que denominamos historiográfica. Las autoras que han desarrollado esta corriente han buscado rescatar la participación de las mujeres en los sindicatos, oculta en la historia hecha por hombres.

Otra corriente elabora una sociología y una antropología de la participación de las mujeres en los sindicatos. Se trata de estudios que subrayan la condición de subordinación de las mujeres en los sindicatos (destacando los estudios sobre maestras del Sindicato Nacional de

Trabajadores de la Educación, SNTE), por el patriarcalismo que hay en ellos y por los límites a la actividad sindical impuestos por la doble jornada. En estos trabajos empieza a verse, de una manera cada vez más compleja, la participación de obreras y trabajadoras en los sindicatos, su vida cotidiana, sus representaciones sociales, las desviaciones burocráticas de sus sindicatos, su acción política, en fin, su resistencia a las condiciones de explotación laboral.

Por lo que se refiere específicamente a los estudios sobre la participación de las mujeres en los sindicatos de empresas maquiladoras de exportación en México, ha predominado la tendencia a analizar a las obreras como víctimas de la explotación empresarial. Al mismo tiempo, la participación de las mujeres en los sindicatos y en la lucha sindical es vista como un proceso lineal, ascendente, que va de la falta de conciencia hacia la toma de conciencia, hacia la participación sindical. Si bien en años recientes se han desarrollado una serie de estudios sobre el sindicalismo maquilador en nuestro país, que han centrado su atención en los tipos de contratación colectiva que en esas empresas han surgido, estas investigaciones no han penetrado en las formas de dominación que se dan al interior de los sindicatos; no han incursionado, todavía, en las formas de participación de las obreras a partir de su condición de género. De manera que la cuestión de la dominación de (y en) los sindicatos con participación de las mujeres es un tema que debe ser retomado y profundizado; y en el que la categoría género -según creemos- debe ocupar un lugar destacado.

Maquiladoras y nuevo proletariado en Chihuahua

En este apartado, además de referimos a algunos aspectos generales del desarrollo de la industria maquiladora de exportación (en adelante IME) en el estado y en la ciudad de Chihuahua, daremos cuenta de algunos aspectos relevantes de la nueva clase obrera que allí ha surgido al amparo de ese desarrollo industrial.

Por lo que respecta a la IME, el estado de Chihuahua ocupa el segundo lugar a nivel nacional en número de empresas, después de Baja California Norte. Así, en 1992, de un total de 2,094 establecimientos maquiladores de exportación distribuidos en diversos estados del país (principalmente en los fronterizos), 354 (17% del total) estaban localizados en el estado de Chihuahua. Y es en este estado donde encontramos el mayor porcentaje de personal ocupado en esta industria: 35% del total nacional, en 1992.

La IME de Chihuahua está compuesta por empresas bien equipadas, entre las que destaca cada vez más la industria de autopartes, que congregan cientos y hasta miles de obreras/os. Para esas fechas -principio de los noventa-, el panorama de esta industria a nivel nacional, por estados, era el siguiente:

Empresas y obreras/os en la IME en México (1992)

Entidad	Número de plantas	Obreras	
		No.	%
B. California Norte	786	98,400	19.26
Chihuahua	354	173,988	34.06
Tamaulipas	281	90,352	17.69
Coahuila	176	44,338	8.69
Sonora	166	40,109	7.85
Otros estados	331	63,569	12.45
Total nacional	2,094	510,756	100.00

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEGI, en *Avance de Información Económica de la Industria Maquiladora de Exportación*, diciembre, 1992, p.p. 18-21.

Ahora bien, la IME en el estado de Chihuahua ya no sólo se concentra en las ciudades fronterizas. Hay una tendencia de estas empresas a ubicarse en el interior del estado, como la misma ciudad capital de Chihuahua, Delicias, Cuauhtémoc, Casas Grandes, Ojinaga, Parral, Villa Ahumada y Palomas. En estos lugares, incluido el municipio de Chihuahua, poco más del 70% de la fuerza de trabajo empleada está conformada por mujeres. Esto es algo que no ocurre en ciudades fronterizas como Ciudad Juárez, donde alrededor de la mitad de las personas empleadas por las maquiladoras son mujeres.

Por otra parte, hay diferencias en edad y escolaridad en la fuerza de trabajo, según se trate de ciudades fronterizas o no fronterizas. Ciudad Juárez tiene la fuerza de trabajo de mayor edad, con un promedio aproximado de 24 años. Esta compuesta por gente originaria de otras partes del país, con menores niveles educativos que en el resto del estado, pues generalmente no ha completado la escuela primaria. En otros lugares del estado de Chihuahua encontramos un promedio de 21 años de edad; una gran mayoría de las obreras/os provienen de los mismos municipios en los que se han asentado las empresas, y suelen tener mayores niveles educativos que en la frontera Ciudad Juárez: primaria y secundaria completas.

Ahora bien, la población del municipio de Chihuahua, en donde está la ciudad capital del estado (la segunda en importancia, después de Ciudad Juárez), no presentaba en 1990 un desequilibrio marcado entre los sexos, pues las mujeres eran entonces poco más de la mitad del total de habitantes, y constituían casi 32% de la Población Económicamente Activa (PEA). Puede captarse la importancia de la incorporación de la mujer a actividades productivas en el hecho de que 57,433, sobre un total de 58,623 mujeres incorporadas a la PEA, estaban ocupadas.

Por lo que se refiere específicamente a la incorporación de las mujeres a la industria manufacturera, para el año que estamos analizando los censos (1990), de un total de 41,149 trabajadores, 25,303 eran hombres y

15,846 mujeres. Y si analizamos el sexo de la población ocupada según actividades específicas, había 27,387 hombres en las actividades de artesanos y obreros y de operadores de máquinas fijas frente a 10,724 mujeres. De éstas últimas, 8,731 eran obreras operadoras de máquinas fijas.

El XIII Censo Industrial respalda la información precedente: en los 988 establecimientos censados en 1989, trabajaban 15,461 obreros y 16,001 obreras. Las mujeres obreras eran la mayoría en ramas industriales diversas, desde las prendas de vestir y la industria de cuero, hasta las de equipo y accesorios eléctricos y electrónicos para radio, televisión, comunicaciones y uso médico.

Concentremos ahora nuestra atención en la industria maquiladora de exportación de la ciudad de Chihuahua. Ahí había, para 1992, 55 empresas en las que laboraban 24,639 personas, de las cuales 77% eran mujeres. De esas 55 empresas, 36 eran de capital norteamericano; 14 de capital nacional; y 3 japonesas. Dentro del conjunto, hay empresas que podemos llamar "líderes" y que pertenecen a consorcios internacionales como United Technologies, Zenith, Digital Equipment, Data General, Honeywell, General Motors, General Electric, General Instruments, American Industries, Yazaki y TDK.

Desafortunadamente, no contamos con la información correspondiente a 1992 sobre el número de empresas según las diversas ramas que conforman la IME, el personal que ocupaba y si estaba sindicalizado o no. Probablemente la llegada del Partido de Acción Nacional (PAN) a la gubernatura, ese año, dio lugar a este hemetismo. Por esta razón en el cuadro siguiente presentamos la concentración de datos correspondientes a 1990.

Maquiladoras y sindicalización por ramas

Ciudad de Chihuahua, 1990

Ramas	No. Obreras	No. Empresas	Obreras Sindicalizadas	Obreras no sindicalizadas
Autopartes	12 624	13	10 608	2 016
Equipos y aparatos electrónicos	6 003	13	4 564	1 439
Equipos y aparatos eléctricos	2 240	4	668	1 572
Otras industrias manufactureras	1 945	5	1 488	457
Servicios	1 478	6	---	1 478
Prendas de vestir	1 475	8	1 084	391
Maquinaria y aparatos eléctricos	210	1	---	210
Abonos y fertilizantes	41	1	41	---
Maquinaria y equipo no eléctrico	9	1	---	9
Otros productos metálicos excepto muebles	22	3	---	22
Química básica	12	1	---	12
Otros productos de madera y corchos	9	1	---	9
Fibra de vidrio	16	1	---	16
Total	26 085	58	18 453	7 632

Elaboración propia a partir de información del Gobierno del Estado de Chihuahua y la Asociación de Maquiladoras de Chihuahua.

Es evidente en el cuadro anterior el peso de la rama productora de autopartes y las de equipos y aparatos electrónicos y eléctricos. Puede verse también la alta sindicalización en las dos primeras ramas, así como en la que se denomina "otras industrias manufactureras": las obreras sindicalizadas representan el 57% del total de obreras y obreros empleados en la industria de autopartes. Para el mismo año de 1990, 70% de las obreras y obreros del lugar se encontraba organizado en un total de 20 sindicatos, sobre todo en las empresas más grandes, con mayor número de obreras/os. Salvo uno de esos sindicatos, que pertenece a la Federación de Sindicatos Independientes de Monterrey, los demás son de la Federación de Trabajadores de Chihuahua, afiliada a la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Esta fuerza de trabajo tiene una edad promedio de 21.8 años de edad y es mayoritariamente originaria del municipio. Cuenta con escolaridad de secundaria y preparatoria, y alrededor de 10-14% rota en los distintos centros de trabajo a lo largo del año.

Del neocorporativismo y los sindicatos

Un aspecto muy importante para entender las formas de dominación de las obreras en los sindicatos, tiene que ver con la inserción del sindicato en relaciones de poder mayores. En efecto, creemos que esa dimensión del problema que nos ocupa es prácticamente ineludible. Con el concepto de neocorporativismo estamos ante la necesidad de estudiar las diversas fórmulas de acuerdo o posible acuerdo, entre los actores involucrados en los procesos de desarrollo industrial con el fin de impulsar ese desarrollo, anulando el conflicto de clases.

En primer lugar diremos que en el estado de Chihuahua, y más concretamente en la ciudad capital, a lo largo de los años ochenta y aún en los noventa, presenciamos un proceso de crisis del Partido Revolucionario Institucional y de sus sectores. El dominio de este partido, su hegemonía, fue cuestionada hasta arribar a la alternancia en el poder, pues el PAN gobierna la entidad desde 1992.

Ese proceso ha sido estudiado y por ello no nos detendremos en él aquí. Nos interesa señalar que, paralelamente a esa crisis política, a nivel fabril se puso en marcha una relación neocorporativa, que parece hablar de un acuerdo entre los actores involucrados en la producción en la industria maquiladora de exportación.

En este aspecto de la relación neocorporativa la parte fuerte de los actores involucrados es el capital. En los contratos colectivos que revisamos encontramos que el capital sólo ha accedido a pactar contratos flexibles con los sindicatos, dándoles grandes atribuciones para organizar los puestos y los turnos de trabajo. Hallamos, además, que en la industria maquiladora de exportación existe ahora gran flexibilidad salarial, basada en la aplicación de bonos y estímulos para las obreras y obreros. Hay también otro aspecto de

este sistema de fábrica que queremos destacar: diversos aspectos de los contratos colectivos que encontramos en él no corresponden ya a lo establecido en la ley del trabajo. Más adelante retomaremos algunos de los aspectos de este sistema fabril, violatorios de la legislación laboral.

Para los fines del análisis, identificamos los siguientes aspectos: definición de puestos, vacaciones, tiempo para comer, reparto de utilidades y cuestiones vinculadas a la suspensión (temporal o definitiva) de las relaciones de trabajo.

Para profundizar en los rasgos de la subordinación de esta nueva clase obrera, expresión del acuerdo entre los actores involucrados, agregamos la dimensión de género, que nos muestra relaciones de dominación masculina sobre las mujeres, tanto en lo material como en lo simbólico. En efecto, las maquiladoras se vanaglorian de darles empleo a las mujeres jóvenes, para evitar que caigan en la prostitución, sin mencionar la explotación a que las someten. No les interesan, o les interesan muy poco, cuestiones como la seguridad en los parques industriales. Han hecho oídos sordos a la demanda de guardería en el Parque Las Américas (por lo menos hasta 1993) y promueven medidas anticonceptivas entre las obreras. Piden la prueba de embarazo a las mujeres que quieren entrar a laborar y despiden a las obreras que se embarazan. Condicionan la entrega de algunos bonos a las obreras que no se embaracen. Promocionan ampliamente el deporte, pero llevan a cabo prácticas discriminatorias, como los concursos de belleza.

Estos aspectos de las relaciones neocorporativas estarían incompletos si no viésemos con detenimiento el papel de los sindicatos en ellas.

En los hechos, la CTM desarrolla una serie de iniciativas ante las maquiladoras, que por lo general prácticamente no son tomados en cuenta por las empresas. Sin embargo, en algunos casos, como el de las plantas Essex 157-162, los contratos colectivos de trabajo tienen cláusulas que establecen que debe haber un acuerdo previo entre empresa y sindicato para cambiar los turnos de trabajo.

Si bien las maquiladoras se asignan amplias atribuciones para modificar o no la organización del trabajo, la mayoría de los sindicatos que hemos estudiado han logrado reajustes negociados y liquidaciones de acuerdo a la ley, así como la obligación empresarial de recontratar personal al reanudar labores.

Ante un sistema fabril que busca contratar libremente a eventuales y empleados de confianza y que incluso ha transformado puestos de base en puestos de confianza, los sindicatos han luchado por prohibir el subcontratismo y por volver de base puestos de confianza.

Ante los paros parciales o definitivos, comunes en este sistema fabril, algunas dirigencias sindicales han luchado por que las empresas se comprometan a mantener "stocks" suficientes de trabajo, y por proteger a las obreras en épocas de inventario o de fallas eléctricas. Han pugnado por el pago de todo el salario o parte de él en esas épocas. Y ante el control total de

la maquiladora de los mecanismos de despidos y sanciones, algunos sindicatos han logrado que las medidas disciplinarias se hagan en presencia de los representantes sindicales.

En cuanto a las cuestiones relacionadas con la jornada de trabajo, ha habido una lucha por reducirla, de tal manera que de 48 horas de trabajo a la semana, hoy se trabajan, en general, 45 horas; a esto se agrega que se han logrado establecer descansos durante la jornada, de entre 15 y 20 minutos de duración en promedio.

También se ha luchado por lograr la intervención del sindicato en la flexibilidad de la fuerza de trabajo en puestos, turnos de trabajo, o cuando se plantea la movilidad de esa fuerza de trabajo de una planta a otra.

En cuanto al salario, la intervención sindical busca mejorar los tabuladores y definir los puestos limando, por así decirlo, las condiciones en que las empresas otorgan los bonos. Los sindicatos han logrado que las empresas acepten algunos retardos e incapacidades médicas y han llevado a cabo una lucha por más bonos, entre ellos el de productividad.

Pueden detectarse también algunas iniciativas para lograr la protección de las obreras por padecimientos ocasionados por enfermedades profesionales. Y encontramos un amplio abanico de prestaciones que incluyen permisos, becas, ayudas diversas (por fallecimiento de algún familiar, en alimentos, en viáticos para el sindicato) o pago de lentes por mencionar las más importantes. Es en este nivel que encontramos algunas demandas específicamente femeninas como, por ejemplo, cierta protección a obreras para que a los 6 meses de embarazo puedan realizar sus labores sentadas; y que, en caso de embarazo de alto riesgo, empresa y sindicato analicen conjuntamente la situación y busquen alternativas. El sindicato de Industrias de América cuenta con otro logro sindical de esta índole: un permiso por tres meses para que las obreras puedan salir los días hábiles media hora antes del fin de la jornada de trabajo, para efectos de la lactancia.

Otra demanda específica que se ha logrado es la vigilancia y alumbrado en el principal parque industrial, llamado "Las Américas". En cambio, la demanda de una guardería cerca de ese parque industrial, planteada reiteradamente, aún no recibía respuesta positiva en 1993.

La información reunida nos permite afirmar, por lo tanto, que la Federación de Trabajadores de Chihuahua-CTM se ha adecuado al sistema fabril maquilador, lo cual le ha permitido insertarse en la relación neocorporativa con una política sindical defensiva, en un marco de regresión de los derechos de esta nueva clase obrera. Al mismo tiempo, nos parece que las obreras han formulado pocas demandas de género y aún no llegan a cuestionar el sistema de dominación que existe en el sistema fabril y en los sindicatos.

El sindicato patriarcal-oligárquico a través de dos casos

La Federación de Trabajadores de Chihuahua, adherida a la CTM desde hace varias décadas, ha sido dirigida por hombres. Durante veinte años su secretario, Refugio Mar de la Rosa, ejerció un férreo control de los sindicatos y de las obreras. Se cuenta que le llegó a heredar el sindicato de la planta Essex 157-162, a una de sus amantes, Dora Ortiz. Luego de su muerte, ocurrida en 1984, Jorge Doroteo Zapata continuó con su estilo de dominio patriarcal, aunque debilitado en parte por la crisis que experimentó esta federación. Aún así, sabemos que en 1988 expulsó a la lideresa del sindicato de Cable Productos, por no acceder a sus requerimientos sexuales.

Zapata ha encabezado un grupo compuesto por hombres como Othoniel Rivas, Arturo Portillo, Antonio Ramos, Tito Terrazas, Felipe Castillo, entre otros, quienes tienen el papel de asesores o apoderados de los sindicatos. Zapata cuenta con lideresas aliadas en la dirección de varios sindicatos, pero ellas no han pasado a formar parte del grupo selecto compuesto por hombres.

Precisamente son esos asesores o apoderados la principal estructura de control de Doroteo Zapata sobre los sindicatos en general y sobre los de maquiladoras en particular. Son hombres de personalidades recias; dispuestos a emplear recursos violentos cuando éstos son "necesarios" y cuyo origen se registra en sindicatos distintos a los de las maquiladoras. Su función es ambivalente. Representan al sindicato para cualquier trámite legal. Llevan a cabo (dirigen, imponen, sugieren) la lucha económica. Pero también están prestos para evitar que las posibles demandas desborden a la dirección estatal.

Esos asesores o apoderados han tenido enfrentamientos con secretarías generales de los comités ejecutivos de sindicatos de maquiladoras. En un caso, Dora Ortiz expulsó a Othoniel Rivas del sindicato de Essex 157-162. En otro, la secretaria general del sindicato de Cable Productos, Andrea Ramírez, expulsó al asesor y apoderado, Felipe Castillo. En el primer caso, Dora Ortiz había tenido varios problemas con Rivas. Uno de ellos se originó por la insistencia de Rivas en que ella se vistiera con ropa menos "provocativa", sin minifalda. En el segundo caso, Andrea Ramírez expulsó a Castillo por su recurrente orientación de negociar cuestiones del sindicato al margen de ella.

Surgen aquí las siguientes preguntas ¿Cómo se desenvuelven las mujeres en los sindicatos de este lugar, en el contexto apuntado? ¿Cómo participan en ellos? ¿Cómo son sus lideresas? ¿Qué diferencias presenta esta participación con respecto a los sindicatos dirigidos por hombres?

Para contestar estas preguntas, estudiamos dos sindicatos de maquiladoras de exportación: el de Essex 157-162, cuya secretaria general era mujer (Dora Ortiz), por lo menos hasta 1993; y el de Alambrados y

Circuitos, Planta II, cuyo secretario general era hombre, Rogelio Ledezma, hasta el año de 1990.

Para llevar a cabo este análisis, definimos ocho dimensiones, a través de las cuales nos proponíamos conocer si había autonomía sindical y participación de las bases, es decir, democracia sindical. Si no encontrábamos esos elementos de autonomía sindical y de participación de las bases, considerábamos que había un control del sindicato por parte de las y los secretarías generales, de los comités ejecutivos y de la misma dirección de la Federación de Trabajadores de Chihuahua; estaríamos hablando, pues, de falta de democracia, de lo que Robert Michels denominó la "ley férrea de la oligarquía" en las organizaciones.

Esas dimensiones fueron: 1) Relación de los comités ejecutivos con la Federación de Trabajadores de Chihuahua, en particular con sus asesores. 2) Características del proceso electoral interno. 3) Cómo se da el proceso de toma de decisiones en el sindicato. 4) Política laboral del sindicato. 5) Características de las asambleas generales. 6) Existencia de un órgano de vigilancia autónoma sobre los procesos sindicales, en particular de los ingresos y egresos. 7) Existencia de oposición a la dirigencia formal. 8) Análisis de los procesos para emplazar a huelga y de las huelgas mismas.

Veamos la situación en el primero de los dos sindicatos ya mencionados.

A) El sindicato de la empresa Essex 157-162 dirigido por una mujer.

A principios de los años noventa, el sindicato de Essex 157-162 contaba con 3,045 obreras/os, y actuaba en la empresa maquiladora más grande de la ciudad de Chihuahua, en general, y de autopartes en particular. Estaba adherido a la federación, afiliada a su vez a la CTM. La asesoría de la federación era distante, por lo que aparentemente el sindicato gozaba de autonomía. Pero la realidad es que aquí encontramos una lideresa con una personalidad muy fuerte: Dora Ortiz. Alta, blanca, robusta, tenía entre 35 y 40 años a principios de la década de los noventa. Se dice que fue prostituta antes de entrar a laborar en la maquiladora. La dirección del sindicato le fue heredada por el entonces líder de la Federación, el senador Refugio Mar de la Rosa, a principios de los años ochenta. Hasta 1993, año en que dejó la empresa, fue secretaria general del sindicato. Sólo una vez llevó a cabo elecciones, poco antes de su salida de la empresa.

Las obreras y obreros que entrevistamos desconocían los estatutos de su sindicato. Sólo en 1990, cuando Dora Ortiz por primera vez estuvo a punto de ser expulsada de la maquiladora por parte de la empresa, se organizaron algunas planillas para contender por la dirección del sindicato. Este proceso, aparentemente surgido desde las bases, no fructificó, ni tuvo continuidad.

Evidentemente Dora Ortiz consideraba que el sindicato era su patrimonio personal, pues ella estaba presente y decidía personalmente sobre casi todos los procesos en los que participaba el sindicato. Ella era quien proponía a las candidatas para ingresar a la maquiladora, y aunque formalmente la decisión final sobre el ingreso estaba en manos de la empresa, ella influía. Ello provocaba un sentimiento de admiración entre las obreras hacia ella.

Si bien el sindicato tenía delegados departamentales, asambleas departamentales que funcionaban con cierta periodicidad, y una comisión revisora del contrato colectivo de trabajo, ello no significaba que hubiese instancias de participación permanente de las bases. En efecto, comprobamos que las bases se manifestaban en esas instancias episódicamente. A veces tomaban decisiones en contra de la misma secretaria general; por ejemplo, eligiendo a algunas delegadas departamentales que no eran afines a Dora Ortiz. Eso ocurrió con M. C., que fue electa delegada departamental. Esta obrera mostró tener iniciativa propia; no estaba atada a las órdenes de Dora Ortiz, quien se molestó por ello:

Inclusive alguna vez me llegó a reprimir (nos decía M. C., refiriéndose a Dora Ortiz). Me dijo: "Ya te traen entre ojos (los supervisores), así es que cálmate. Mejor llévatela tranquila, calmada". Y sí, sí me daba miedo. Yo le decía: "¿Qué me pueden hacer? Si me corren de aquí me voy a la maquiladora de enfrente".

Luego, M. C. fue cambiada de puesto, en la misma línea de producción en la que trabajaba, y así dejó de ser delegada.

Pero a pesar de esos elementos de participación sindical de las bases, Dora lograba controlar ésta y otras instancias del sindicato. Así sucedía, por ejemplo, con la importante comisión revisora del contrato colectivo de trabajo. Esta comisión en ocasiones era electa en asamblea general, pero en realidad no pesaba en las negociaciones. Era Dora Ortiz quien tenía el control de las negociaciones. Ella tenía contactos directos y negociaciones paralelas con la empresa, al margen de la comisión. De nuevo, el testimonio de M. C. es elocuente al respecto.

"Dora a veces nos reunía para que discutiéramos (las demandas a presentar ante la empresa), pero ella planteaba, y pues todo se aprobaba, todo lo que ella decía, (aunque) a veces no ganaba todo lo que ella quería (ante la empresa)".

M. C., que estuvo en la revisión del contrato colectivo de trabajo en 1986, nos habló del funcionamiento de la comisión revisora:

"Yo no estaba nerviosa (durante las negociaciones), pues me sentía protegida por Dora: ella es la que va a pelear, ella es la que va a hablar, yo nada más voy de apoyo...Cuando había que ponerse duras, nos decía Dora: 'Hay que ponerse duras con la cláusula 46...'"

Recuerda que Dora Ortiz les decía a los de la comisión:

“Me ofrecieron pagarme (los de la empresa) un viaje a Hawai para mi familia y para mí. Cosas así. Yo nunca oí que le ofrecieran esto, pero pues claro, ella tenía sus negociaciones aparte”.

En cuanto a la cuarta dimensión de análisis, referida a la política laboral del sindicato, diremos que encontramos una situación ambivalente. Por un lado, encontramos disposición de Dora Ortiz a la defensa de las obreras y obreros, a oponerse a los intensos ritmos de trabajo, incluso promoviendo el boicot a la producción. M. C. nos contaba:

“Nos daba consejos (Dora Ortiz) para parar las líneas, nos decía ella: ‘Está muy recio el rotari y no le quieren parar estos desgraciados (se refería a los supervisores), métanle un tomillo, un palo, lo que sea’”.

Pero esa política defensiva, inmediatista, pronto se transformó en su contrario, en la defensa de la ineficiencia y del no trabajo. La misma M. C. recuerda:

“Cualquier problemita que yo tenía, yo le decía a ella y ella nos ayudaba...la gente se acostumbró a que ella los defendiera, y se acostumbraron a trabajar mal, a estar en contra de la empresa, entonces, pues ya hacían el trabajo mal, perdió calidad”.

Debemos tener muy presente también que el contrato colectivo de trabajo de esta empresa contenía logros en un contexto caracterizado por la regresión de derechos obreros, tal y como señalamos en el apartado anterior. En fin, que con esa política del sindicato en lo laboral, Dora Ortiz se creó una base leal entre las obreras y obreros -junto con otras cuestiones, como el manipular prestaciones y recursos del sindicato en beneficio de sus allegados. Era ésta una parte de las bases que no sólo toleraba, sino que avalaba el conjunto de las acciones de esta lideresa.

Al mismo tiempo, tanto por lo bueno como por lo malo del conjunto de su política sindical, Dora Ortiz fue sentando las bases para que la empresa se decidiera a expulsarla en 1993, como ya mencionamos.

Ahora bien, en cuanto a la dinámica de las asambleas generales, lo que encontramos fue la participación de las bases, pero era ésta una participación forzada. En efecto, había descuentos al salario si no se asistía a las asambleas. Éstas eran controladas por Dora Ortiz y su gente. Pudimos constatarlo directamente. En las asambleas que presenciamos vimos que sólo había un micrófono, manipulado exclusivamente por Dora Ortiz. No había debate. Había, en general, imposición de políticas. Vimos también individuos que se paseaban por los pasillos del cine en donde se llevan a cabo las asambleas, en actitud intimidatoria. Por nuestras informantes sabíamos que estos individuos eran golpeadores que al menos en una ocasión (enero de 1990) habían agredido a quienes habían manifestado su inconformidad abiertamente.

Mentiríamos si dijéramos que todo era control en las asambleas. En los hechos sí se recogían algunas inquietudes inmediatas de la base, como las que hay -y son comunes- en torno a la cantidad y la calidad de los alimentos

en el comedor de la empresa. También había “pan y circo”: a fin de año se rifaron comida y botellas de licor, con la algarabía de las (y los) jóvenes que asistían.

Veamos la dimensión que tiene que ver con la vigilancia y las finanzas del sindicato. Aunque en los estatutos de estos sindicatos se establecen comisiones de honor y justicia, y de hacienda, éstas no funcionaban en los hechos. Dora Ortiz parece que manejaba a su antojo las finanzas del sindicato, siendo esto un medio para crearse clientelas entre las bases, como ya dijimos.

Eran comunes las fiestas en su casa con sus allegados. Además, existía la costumbre de hacer préstamos con el dinero del sindicato. Dora Ortiz con frecuencia hacía embargos a aquellas obreras y obreros que no habían cumplido con su adeudo.

Tal situación de un muy probable uso y abuso de las finanzas del sindicato parece confirmarse por otro hecho: en este sindicato no había canales de información entre comité ejecutivo y bases. No había prensa o boletines periódicos que dieran cuenta del estado de la organización, o de las negociaciones con las empresas.

Ante las prácticas sindicales de Dora Ortiz, que hemos esbozado, surgió una oposición por fuera del comité ejecutivo, en 1990. En enero de ese año Dora Ortiz llevó al sindicato a la huelga en condiciones que significaron un sacrificio para las bases, como veremos más adelante. La incipiente oposición estaba compuesta por un grupo heterogéneo de mujeres y gays, cansados de los abusos que Dora Ortiz cometía con los recursos del sindicato y de sus imposiciones. Durante varios meses el grupo cuestionó a Dora Ortiz e intentó su destitución de diversas maneras. Ella, a su vez, arremetió en contra de sus integrantes: uno de ellos, T. G., fue golpeado por “cholos” en las afueras del Parque Industrial Las Américas, muy probablemente enviados por la lideresa. Ella también llevó a cabo una campaña sexista en contra de los “jotos” del grupo -como los llamaba despectivamente.

En fin, que Dora Ortiz logró mantenerse en la dirección del sindicato, a pesar de que la empresa, en un momento dado, parecía dispuesta a aceptar el cambio. Al final de cuentas Dora Ortiz acordó con la empresa un reajuste de personal. Casi todo el grupo opositor salió entonces de la empresa.

En cuanto a los emplazamientos a huelga y las huelgas, la que se desarrolló en enero de 1990 en esta empresa es buen ejemplo de cómo se manejan estos asuntos en un sindicato maquilador dirigido por una mujer como Dora Ortiz. Tenemos evidencias que prueban que ella decidió la huelga, muy seguramente en acuerdo con Doroteo Zapata. La base sindical poco contó en la decisión y tuvo que seguirla, so pena de ser sancionada. No hubo ninguna organización para la huelga. Durante 10 ó 12 días la gente estuvo en condiciones muy desfavorables, padeciendo mucho frío en las

puertas de la empresa. Desconocía el desarrollo de las negociaciones. Finalmente Dora Ortiz decidió la terminación de la huelga con escasos logros. Esos escasos resultados, más el aumento de las cuotas sindicales que Dora Ortiz impuso ese mismo mes de enero, una vez concluida la huelga, fueron los detonantes del incipiente movimiento en su contra del cual ya hablamos.

Poco hay que agregar. Dora Ortiz es un claro ejemplo de una conducción sindical vertical, autoritaria, combinada con prácticas laborales y sindicales destinadas a crearse una clientela incondicional entre obreras y obreros. Sólo un grupo de éstos se organizó para oponerse a esa conducción autoritaria, como hemos visto.

B) El sindicato de Alambrados y Circuitos, Planta II, dirigido por un hombre

En la empresa de Alambrados y Circuitos, Planta II, laboraban 1,081 obreras/os, lo cual la hacía figurar entre las seis primeras maquiladoras de autopartes (había 13 en total), en términos de personal empleado. Su sindicato también estaba adherido a la Federación de Trabajadores de Chihuahua, de la CTM.

En cuanto a la primera dimensión de análisis, referida a la relación de los comités ejecutivos de los sindicatos con los asesores y apoderados de la federación, encontramos que en este sindicato (cuyo secretario general fue Rogelio Ledezma desde 1986 hasta fines de 1990, época de su destitución), fue más activa presencia de un asesor de la federación, Felipe Castillo. Por lo tanto, parecería que tenía menos autonomía que el sindicato de Essex 157-162. Lo que había realmente era una especie de contubernio entre Ledezma y Castillo para negociar con la empresa al margen del resto del comité ejecutivo y, por supuesto, del mismo sindicato. Ambos eran amigos desde antes de encontrarse en Alambrados y Circuitos Eléctricos, Planta II, pues habían trabajado juntos en una empresa de la rama de la madera, y es posible que Castillo impusiese a Ledezma como secretario general, cuando se formó el sindicato.

Otra cuestión es clara: Rogelio Ledezma tenía mucha menos fuerza que Dora Ortiz, entre otras cuestiones, porque él no era obrero; propiamente de labores de intendencia había pasado a la secretaría general. Además, su falta de iniciativa, su pasividad ante la empresa, le valió ser cuestionado por la base y por el resto de los integrantes de su comité ejecutivo, como veremos más adelante.

En cuanto a nuestra segunda dimensión, aquí tampoco encontramos un procedimiento electoral definido y permanente. No parece que hubiera asamblea electoral alguna durante los cuatro años que funcionó el comité ejecutivo que encabezó Ledezma, de 1986 a 1990. Lo que hubo fueron una serie de asambleas hacia fines de 1990 y principios de 1991, en las que confusamente se dio la destitución del secretario general, la elección

de una nueva secretaría general, y, de nueva cuenta, la destitución del comité ejecutivo y elección de otro. Se recurrió a este procedimiento debido a que la situación sindical ya era complicada, no porque las normas democráticas imperaran en esta organización. Posteriormente volveremos sobre estos incidentes. Por lo que se refiere a la toma de decisiones cotidiana, aquí no había delegados departamentales, a diferencia del sindicato de Essex 157-162; tampoco se formaban comisiones especiales en época de revisión de salarios o de contrato colectivo de trabajo. Buena parte del trabajo sindical cotidiano recaía en la que entonces era secretaria de trabajo, I. O., mujer de unos 30 años en ese entonces, con habilidad para llevar las relaciones laborales y que luego encabezó la oposición a Ledezma. La oposición se dio al interior del comité I. O. a la cabeza, que estaba compuesto por cuatro mujeres y sólo un hombre.

A pesar de no existir delegados departamentales y comisiones especiales, paradójicamente, encontramos aquí mayor participación de las bases, al menos en las asambleas, como veremos.

En cuanto a la cuarta dimensión que estudiamos, la política laboral sindical tenía aquí diferencias con respecto a la política de Dora Ortiz. En efecto, por los testimonios que recogimos, aquí no había una protección a la ineficiencia de las bases obreras. El sindicato en su conjunto, mejor dicho, su comité ejecutivo, parecía interesado en lograr una actividad productiva razonable. Así lo afirmó I. O., secretaria de trabajo en ese entonces:

"...había gente que tenía dos años (en la planta) y no salía de la misma estación o tal vez porque era muy lenta en su trabajo. Tuvimos problemas con personas que no la hacían en ninguna parte, sin embargo, nosotros como sindicato, buscamos la manera de encontrar un lugar donde estuvieran. Cuando había posibilidad de hablar con la gente, les decía: '¿Sabe qué, m'hija? Pues aquí se necesita rapidez, moverse un poquito más'".

Al mismo tiempo, la actividad del sindicato se dirigía a impedir que los ritmos de trabajo fueran excesivamente intensos y a desarrollar una actividad sindical destinada a alcanzar algunos logros concretos e inmediatos. Fue así que lograron hacer menos difíciles las condiciones en las que se pagaban algunos bonos, se obtuvieron más días de descanso, que la empresa otorgara la merienda y el desayuno, ayuda para pago de funeral, hacer de base puestos que la empresa había ubicado arbitrariamente como de confianza, etc. Por supuesto, otras cuestiones nunca las lograron, como el bono de productividad o mejorar la compensación por utilidades.

Ahora bien, creemos que buena parte de estos logros se debían al impulso que daba gente como la misma I. O., que estaban dispuestas a luchar por esos logros, a pesar de la pasividad de Ledezma. No debemos olvidar, sin embargo, que las acciones sindicales se daban en el marco de la regresión y la violación de los derechos obreros que ya mencionamos. Aquí

debemos llamar la atención sobre los despidos que la empresa hacía de obreras embarazadas. Al respecto, la misma I.O. nos dijo:

“La persona que estuviera dentro de la empresa y se embarazaba, pues la administración de la planta optaba por correrla luego luego, pues para no tener ninguna responsabilidad que se le tuviera que pagar el periodo de maternidad como es lo legal y lógico”.

Veamos ahora la situación de las asambleas sindicales. Aquí había, aparentemente, cierta dinámica de participación de las bases. Ellas intervenían y criticaban al comité ejecutivo con bastante frecuencia, cosa que no agradaba a Ledezma el secretario general. No nos parece que él tuviera una vocación democrática. Más bien se conjugaban dos elementos: su personalidad, que era débil; y la oposición que tenía al lado. Ledezma parecía tener sólo el apoyo del asesor Castillo.

En cuanto a si en este sindicato existían las instancias encargadas de vigilar los procesos del mismo, así como sus ingresos y egresos, podemos decir que no parecerían existir tales instancias -independientemente de lo estatuido al respecto. Al igual que en el sindicato de Essex 157-162, parece que no se daban aquí tampoco informes periódicos y pormenorizados sobre los ingresos y egresos del sindicato. Tampoco, que sepamos, existían boletines y publicaciones que mantuvieran la comunicación entre dirigencia y la base que dieran cuenta del estado de la organización.

En cuanto a la séptima dimensión de análisis, aquí encontramos oposición al secretario general Ledezma, como ya dijimos, oposición que se generó desde el interior del mismo comité ejecutivo. En ella jugó un papel importante una mujer, I. O.. Fue ésta una lucha sorda. Durante bastante tiempo, parte de la base y el grupo que encabezaba I. O. acusó a Ledezma de tibieza ante la empresa, de cierto abuso de los recursos sindicales, y, al final, del hostigamiento sexual de las obreras.

Todos esos factores se conjugaron para que el grupo opositor, asesorado por elementos del Frente Auténtico del Trabajo (un frente sindical independiente del Estado y del PRI), se decidiera a buscar la destitución de Ledezma. En una asamblea, hacia fines de 1990, él fue destituido. Inmediatamente fue nombrado un nuevo comité ejecutivo, encabezado por I. O. Parecía que, por fin, se daba un cambio en el sindicato. Sin embargo, no podemos dejar de señalar contradicciones y limitaciones en este movimiento. Por ejemplo, I. O. y su gente no cuestionaban tradiciones de estos sindicatos, como la aplicación de “listas negras” y la cláusula de exclusión a las y los opositores.

El caso es que poco duró el gusto: la empresa y, de nuevo Doroteo Zapata, expulsaron a los opositores y al mismo Ledezma, aplicándoles la cláusula de exclusión. Zapata alegó que la asamblea no había sido convocada oportunamente, lo cual, al decir de las opositoras, no era cierto. Las opositoras, una vez fuera de la empresa, buscaron y lograron recuperar la dirección del sindicato a través de otras obreras/os cercanas al grupo. Pero

realmente ni las opositoras ni el mismo Zapata tenían presencia entre las bases, y Zapata no pudo imponer a su gente. El nuevo secretario general recién electo fue una persona que reeditó las actitudes de Ledezma.

Acerca de la última dimensión de estudio no tenemos mucho que agregar, pues en esta empresa no han habido huelgas, y los emplazamientos a huelga se daban directamente por parte del comité ejecutivo, tomando en cuenta a la base al incluir algunas de sus demandas en los pliegos petitorios.

Podemos ver aquí, entonces, un sindicato en el que hay espacios de participación de las bases. También vemos elementos de posturas oligárquicas en el secretario general Ledezma; y, por supuesto, en el control que Doroteo Zapata ejerció sobre el conjunto del sindicato.

De nuevo encontramos un grupo de obreras y obreros, que en este caso participaba en el mismo comité ejecutivo del sindicato, y que cuestionó las posturas oligárquicas del secretario general, lo cual les costó el trabajo.

A manera de conclusiones

Las obreras y obreros de las maquiladoras de exportación que hemos estudiado viven una situación de subordinación renovada a partir del pacto neocorporativo que han establecido el gobierno, el capital y los sindicatos. Hay regresión de derechos obreros y nuevas normas de trabajo impuestas por el capital. En esa relación de subordinación, sin embargo, hay espacio para una política sindical que recoge demandas inmediatas de las obreras y obreros, de las cuales muy pocas son demandas específica-mente femeninas.

Los sindicatos constituyen importantes estructuras de dominación de obreras y obreros. Están controlados por hombres (Jorge Doroteo Zapata y el círculo de asesores y apoderados de los sindicatos), si bien las lideresas logran ciertos espacios de autonomía.

Por lo que respecta a la práctica sindical de la lideresa y el líder que hemos estudiado, vemos algunas diferencias. Dora Ortiz, secretaria general de Essex 157-162, actuaba con mayor firmeza que el líder hombre, Ledezma, del sindicato de Alambrados y Circuitos, Planta II. Esto se debe a que Rogelio Ledezma tenía una oposición en el mismo comité ejecutivo que le impedía actuar con mayor despotismo. Al mismo tiempo, él parecía subordinarse a la empresa, buscando sólo su beneficio personal, mientras que Dora Ortiz presentaba una actitud de lucha ante la empresa. Los logros del contrato colectivo de trabajo de Essex 157-162 indican que esa actitud era algo real.

Pero hay que destacar también que Dora Ortiz compartía las prácticas de los líderes hombres en los sindicatos, de la federación en particular y de la CTM en general. Su práctica sindical era vertical, autoritaria y no democrática. Era oligárquica, para usar el concepto de Michels. Al lado del rostro de combatividad ante la empresa que ella presentaba, estaba también el rostro de la antidemocracia y la dureza hacia las mismas bases,

mejor dicho, hacia sectores de esas bases, pues existían los aliados y las clientelas que le eran incondicionales.

No había oposición que pudiera fructificar en "su" sindicato. Ella era "el sindicato". Además, hay que decir que las cuestiones que logró plasmar en el contrato colectivo de trabajo, referidas a cuestiones de género, eran limitadas.

Tenemos entonces una situación en la que una mujer, dirigiendo un sindicato, comparte la cultura sindical oligárquica e incluso la cultura patriarcal. No parece existir aquí una situación como la que se ha conceptualizado a través de categorías como el "maternaje" (Aguilar y Sandoval 1991) o el complejo de "supermadre" apuntado por Chaney (1983). De modo que esta experiencia cuestiona interpretaciones de autoras que hablan de una práctica política de las mujeres específica, que, se dice, no coincide con la concepción y práctica de la política basada en el modelo masculino (Bonder, citada por Sandoval Flores, 1992).

También encontramos que hay diversidad de movimientos en estos sindicatos. Los dos que describimos eran movimientos que tuvieron grandes limitaciones pues sólo pretendían remover al líder o a la lideresa que ya eran indeseables. Incluso, podemos decir que elementos de estos grupos compartían esa cultura oligárquica para gobernar los sindicatos, propia de la CTM. Al mismo tiempo, no podemos dejar de reconocer un afán de cambio entre las obreras y obreros de ambos sindicatos, que fueron capaces de rebelarse contra situaciones que les parecían intolerables, aún cuando las condiciones les eran adversas. Entonces, a la "ley férrea de la oligarquía" en los sindicatos parece que se le opone aquí también la "ley férrea de la democracia en los sindicatos" (Hyman, 1978). Obreras y obreros, con una inclinación hacia la democracia, tienen aquí objetivos comunes, de clase.

Creemos que será largo el camino para que estas obreras y obreros construyan un proyecto sindical autónomo, democrático, de clase. Este proyecto deberá abordar problemas de fondo del sistema fabril de las maquilas: salario base insuficiente para la reproducción de una familia obrera; desgaste y salud de las obreras; impacto ecológico; reorganización sindical; apoyos a las mujeres en labores extrafabriles; violencia doméstica, etc. También deberá cuestionarse el patriarcalismo en los sindicatos y en el conjunto de la sociedad, y tendrá que expresar plenamente las demandas de las mujeres.

Mientras tanto, ellas continúan dominadas en esa especie de "jaula de hierro" (en palabras de Weber) configurada por las relaciones neocorporativas y el sindicato patriarcal-oligárquico.

Bibliografía

- Aguilar, Citlali y Etelvina Sandoval, "Ser mujer-ser maestra. Autovaloración profesional y participación sindical", en Vania Salles y Elsie Mc Phail (Coordinadoras), *Textos y pre-textos. Once estudios sobre la mujer*, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, El Colegio de México, 1991, p.p. 117-166.
- Alderete, Manuel, *Imagen de la industria maquiladora*, núm. 2, Asociación de Maquiladoras de Chihuahua y Desarrollo Económico del Estado de Chihuahua, A.C., Chihuahua, Chihuahua, noviembre de 1985.
- Arenal, Sandra, *Sangre joven. Las maquiladoras por dentro*, Editorial Nuestro Tiempo, México, 1986.
- Aziz, Alberto, *Chihuahua: Historia de una alternativa*, Ediciones CIESAS y La Jornada, primera edición, México, 1994.
- Carrillo, Jorge, *Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación. Examen en las ciudades de Tijuana, Juárez y Matamoros*, Col. Las Ciencias Sociales, UAM-I y Miguel Angel Porrúa, Grupo Editorial, México, 1994.
- Cortina, Regina, "Poder y cultura sindical: la mujer en el Sindicato de Trabajadores de la Educación en el Distrito Federal", en De Oliveira, Orlandina (Coordinadora), *Trabajo, poder y sexualidad*, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, El Colegio de México, 1989, pp. 241-268.
- Chaney, Elsa, *Supermadre. La mujer dentro de la política en América Latina*, Fondo de Cultura Económica, Colección Popular, núm. 240, México, primera edición, 1983.
- De la Garza, Enrique, "El corporativismo: teoría y transformación", en *Iztapalapa*, núm. 34, UAM-I, División de Ciencias Sociales y Humanidades, año 14, julio-diciembre de 1994, pp. 11-28.
- Goldsmith, Mary, "Sindicato de trabajadoras domésticas en México: (1920-1950)", en *Política y Cultura*, revista de la UAM-X, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Depto. de Política y Cultura, núm. 1, otoño de 1992, pp. 75-89.
- Hyman, Richard, *El marxismo y la sociología del sindicalismo*, Serie Popular Era, México, 1978.
- Iglesias, Norma, *La flor más bella de la maquiladora. Historias de vida de la mujer obrera en Tijuana*, B.C.N. SEP y CEFNOMEX, México, 1985.
- Incisa, Ludovico, "Corporativismo", en Bobbio, Norberto y Nicola Mateucci, *Diccionario de política*, Siglo XXI editores, México, 1981, pp. 431-438.
- Jiménez Alvarez, Ana Victoria et al., "La conciencia puntada a puntada. Testimonio sobre las costureras de México", en *Nueva Sociedad*, núm. 93, enero-febrero de 1988, Venezuela, págs. 131-138.
- Limones Ceniceros, Georgina, "Las costureras anarcosindicalistas de Orizaba, 1915", en De Oliveira, Orlandina (Coordinadora), *Trabajo, poder y sexualidad*,

- Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, El Colegio de México, 1989, pp. 219-240.
- López, Mercedes, "Mujeres, sindicalismo y poder", en Fernández, Ana Ma. (Compiladora), Las mujeres en la imaginación colectiva, Paidós, 1992, pp. 339-363.
- Michels, Robert, Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna, 2 vols., editorial Amorrortu, Bs. As., 1969.
- Millet, Kate, Política sexual, Aguilar Editor, México, 1975.
- Orejuel Salas, Hermelinda, "Sindicalismo femenino en la industria de la tortilla de nixtamal de Jalisco: 1920-1940", en Mantilla, Lucía (Compiladora), La mujer jalisciense. Clase, género y generación, Colección Jornadas Académicas, Serie Coloquios, Universidad de Guadalajara, 1989, pp. 397-422.
- Quintero, Cirila, La sindicalización en las maquiladoras tijuaneñas, Serie Regiones, Dirección General de Publicaciones del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, 1990.
- Quintero, Cirila, Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas, 1979-1990, tesis de Doctorado, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, 1992.
- Ravelo, Patricia, "Breve balance del movimiento de costureras del sindicato '19 de Septiembre", en El Cotidiano. Revista de la realidad mexicana actual, UAM-A, núm. 53, marzo-abril de 1993, pp. 99-104.
- Ravelo, Patricia, "Protagonismo y poder: Sindicato de costureras '19 de septiembre", en Nueva Antropología, vol. XV, núm. 49, México, marzo de 1996, pp. 9-30.
- Radkau, Verena, "La Fama" y la vida. Una fábrica y sus obreras, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 108, CIESAS, SEP, 1984.
- Sandoval Flores, Etelvina, "Mujer, maestra y sindicalista", en Tarrés, María Luisa (Compiladora), La voluntad de ser. Mujeres en los noventa, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, El Colegio de México, 1992, pp. 269-290.
- Sheridan Prieto, Cecilia, Mujer obrera y organización sindical. El sindicato de obreras desmanchadoras de café. Coatepec. Veracruz: un estudio histórico-monográfico, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 76, CIESAS, SEP, 1983.
- Tamayo, Jaime y Evelia Romero, "Mujeres, trabajo y lucha sindical", en Mantilla, Lucía (Compiladora), La mujer jalisciense. Clase, género y generación, Colección Jornadas Académicas, Serie Coloquios, Universidad de Guadalajara, 1989, págs. 387-421.
- Valdez, María Eugenia, "Mujeres en movimiento: Sección 9 del SNTE", en Tarrés, María Luisa (Compiladora), La voluntad de ser. Mujeres en los noventa, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, El Colegio de México, 1992: 241-267.

- Weber, Max, Economía y Sociedad, Editorial Fondo de Cultura Económica, octava reimpresión, México, 1987.
- Zapata, Francisco, "Condición de vida y conciencia obrera de las trabajadoras de la Volkswagen de México", en Salles, Vania y Elsie Mc Phail (Compiladoras), Textos y pre-textos. Once estudios sobre la mujer, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, El Colegio de México, 1991, p.p. 381-413.

Resumen

Este ensayo trata de los contenidos del poder en los sindicatos de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en las maquiladoras de exportación de la ciudad de Chihuahua, en el norte industrializado de México. En él pueden verse tanto los contenidos nuevos como los tradicionales que asume dicho poder en este contexto. El artículo ilustra el gran poder que el capital ha alcanzado en estas empresas. También plantea las iniciativas desarrolladas por la CTM para ganarse un espacio en este escenario industrial, lo que el autor denomina relaciones neocorporativas. Igualmente, el autor observa la dominación patriarcal de los funcionarios cetemistas, fíncadas en estructuras oligárquicas propias de un sindicalismo vertical y autoritario. Leer este ensayo es conocer en profundidad el problema del poder en una organización tan importante como es la CTM.

Abstract :

This essay talks about the power contents in the unions belonging to the Confederation of Workers of Mexico (CTM, in spanish) in the maquiladoras for export from the city of Chihuahua of industrialized northern Mexico. In it we can see the new as well as the traditional contents that are assumed by such power in this industrialized context. The essay illustrates the great power reached by capital in this industries. It also points out the initiatives developed by the CTM to win a space in this industrial scenery, which the author calls neocorporative relations. In the same manner, the author observes other domination forms in this unions that are related to the patriarchal domination on behalf of the CTM officials and with oligarchic structures belonging to an authoritarian vertical form of unionism. To read this essay is to learn in depth about the problem of power in an organization as important as the CTM.

Sergio Guadalupe Sánchez Díaz

PHD in Social Sciences, Centre of Research and Superior Studies in Social Anthropology, (CIESAS), México City. CIESA'S Address: Juárez 87, Delegación Tlalpan, C.P. 14000, México, D.F., México. Phone: 573 90 66; 573 91 06, E mail: ciechata a servidor.unam.mx
 Adscripción institucional: Sergio Guadalupe Sánchez Díaz es Doctor en Ciencias Sociales por el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en antropología Social (CIESAS), en el Distrito Federal. Dirección del CIESAS: Juárez 87, Delegación Tlalpan, CP. 14000, México, D.F.
 Tel. 5-73-90-66; 5-73-91-06. Correo electrónico: ciechata a servidor.unam.mx.

La participación femenina en los mercados de trabajo

Brígida García
 Orlandina de Oliveira

Introducción

En México, al igual que en muchos otros países, existe un interés creciente por el estudio del trabajo femenino extradoméstico¹. Los análisis disponibles abordan, con mayor o menor profundidad, diversos aspectos relevantes; entre ellos destacan: a) los cambios en las tasas de participación económica y la inserción sectorial y ocupacional de la mano de obra femenina; b) los factores macroestructurales, familiares e individuales que permiten explicar la participación femenina en la actividad económica; c) la segregación ocupacional y la discriminación salarial de las mujeres; d) las repercusiones de las actividades extradomésticas sobre la vida familiar, y e) el significado que las mujeres atribuyen a su actividad laboral.²

En este ensayo destacamos algunas de las transformaciones más recientes de la participación femenina en el mercado de trabajo mexicano. Examinamos las posibles repercusiones de los cambios socioeconómicos ocurridos a partir de los años ochenta sobre la incorporación de la mujer a la actividad económica, haciendo especial hincapié en el periodo 1991-1995³. Siempre que consideramos oportuno hacemos referencia a la población activa masculina, con el propósito de establecer los rasgos específicos de la participación económica femenina.

¹ El trabajo femenino extradoméstico comprende a las actividades remuneradas o no remuneradas que contribuyen a producir bienes y servicios para intercambiarse en el mercado. En contraste, el trabajo doméstico es aquél encaminado a producir bienes y servicios para el consumo privado de los integrantes de los hogares.

² Para una amplia revisión de las investigaciones sobre trabajo desde una perspectiva de género, véase, García, Blanco y Pacheco (1996).

³ En publicaciones anteriores hemos analizado los cambios en el trabajo femenino en México en el periodo 1950-1987, a partir de la información de los censos de población, de las principales encuestas de fecundidad realizadas en el país y de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) (véase, Oliveira, 1989a y 1989b, Oliveira y García, 1990 y García y Oliveira, 1994a).

A partir de trabajos previos y con base en la información estadística más reciente tratamos varios aspectos. Inicialmente nos referimos a la continua expansión de la presencia femenina en los mercados de trabajo. Comparamos las cifras censales de 1970 con resultados de encuestas realizadas en 1979, 1991 y 1995⁴. Además, para los años noventa (1991-1995) examinamos la participación económica de las mujeres con distintas edades, niveles de escolaridad, estado civil y número de hijos que residen en localidades más o menos urbanizadas.

En segundo lugar, abordamos las repercusiones de la contracción de la actividad industrial -que se da a partir de los años ochenta en el país- sobre la absorción de mano de obra femenina y masculina. Enseguida nos referimos a la terciarización de la fuerza de trabajo. Hacemos hincapié en las diversas ramas del sector terciario o de servicios donde se amplía o reduce la participación económica de hombres y mujeres. Posteriormente nos detenemos en el aumento de la participación femenina en las actividades no asalariadas o de pequeña escala y ponemos de relieve lo que ocurre en las diversas ramas de actividad. Por último, sintetizamos los principales resultados del análisis y reflexionamos sobre sus posibles implicaciones en las consideraciones finales.

En la interpretación de las tendencias recientes es importante tener como telón de fondo la crisis económica que se inicia en el país a principios de los ochenta y se agrava a fines de 1994, después de un corto periodo de recuperación parcial de algunos indicadores económicos. Entre 1982 y 1986 la economía mexicana presentó varios síntomas de crisis y recesión: reducción del crecimiento del producto interno bruto, devaluación de la moneda, inflación elevada y fuerte contracción salarial. Para enfrentar la crisis se adoptaron políticas de estabilización y ajuste orientadas a disminuir el déficit fiscal, promover las exportaciones y controlar la inflación. Asimismo, hacia finales de los años ochenta se pusieron en marcha en forma más sistemática diversas medidas de política económica que han llevado a reorientar el modelo de desarrollo mexicano hacia el mercado externo; entre 1989 y 1992 se logró un crecimiento del 3% del Producto Interno Bruto y un cierto control de la inflación. Sin embargo, a partir de fines de 1994 se reinician las dificultades económicas, con resultados aún más drásticos que en los ochenta: crecimiento negativo del producto, repunte de la inflación, reducción de los salarios reales y aumento del desempleo⁵.

⁴ Nos referimos a la *Encuesta Continua de Ocupación (ECOSO)* de 1979 y a la *Encuesta Nacional de Empleo (ENE)* de 1991 y 1995.

⁵ Durante 1995, el producto interno bruto disminuyó en casi 7%, el peso se devaluó en 44%, y la inflación alcanzó cifras cercanas a 52%. El desempleo abierto urbano fue de 7.6% en agosto del mismo año y los niveles de ingreso de la población activa se mantuvieron a niveles extremadamente reducidos (27 y 42% de la fuerza de trabajo masculina y femenina, respectivamente, era no remunerada o recibía ingresos por debajo del salario mínimo)(García, 1996).

La Creciente Participación Económica Femenina

Antes de presentar las principales transformaciones ocurridas a partir de los años ochenta, es útil hacer referencia a los cambios en las tasas de participación durante las décadas de los cincuenta, sesenta y setenta. Esta síntesis tiene el propósito de ubicar las modificaciones ocurridas en los últimos años en un contexto histórico más amplio.

Cambios previos a los ochenta

Un rasgo distintivo del mercado de trabajo en México hasta 1970 fue la escasa presencia de las mujeres en comparación con los varones. La expansión de las actividades industriales y de servicios -durante dos décadas del denominado "desarrollo estabilizador"- llevaron principalmente a la ampliación de las oportunidades de empleo asalariado para la población masculina.

En 1950, únicamente 13% de las mujeres mexicanas de 12 años y más se declararon como económicamente activas. En esta época, la Ciudad de México presentaba los niveles más elevados de participación económica femenina en el país, y las mujeres de 15 a 19 años de edad eran quienes tenían mayor presencia en el mercado de trabajo (Morelos, 1972). Entre 1950-1970, la participación femenina sólo asciende ligeramente y alcanza 16% en 1970. Sigue siendo elevada en la Ciudad de México y también gana importancia en las otras dos grandes áreas metropolitanas (Guadalajara y Monterrey) y en algunas localidades del sistema urbano capitalino (Oliveira, 1989a).

La reducida participación económica femenina en esta época era resultado, tanto de las menores oportunidades de empleo disponibles para las mujeres, como de la baja escolaridad y alta fecundidad de la población. Asimismo, los niveles salariales de la mano de obra en los años de expansión del proceso de industrialización permitían que una familia pudiera mantenerse con más frecuencia con un solo salario por hogar. En este contexto, las mujeres -en especial las madres y las esposas- pertenecientes a los sectores populares se dedicaban principalmente a las labores del hogar y a la crianza de los hijos. Las mujeres jóvenes (15 a 24 años) presentaban mayores niveles de participación en la economía, pues eran quienes tenían una escolaridad más elevada y mejores posibilidades de ingresar a los empleos asalariados que se creaban en la industria y en los servicios modernos en expansión (véase, Morelos, 1972).

En contraste con las décadas de los cincuenta y sesenta, en los años setenta las mujeres empiezan a acelerar su entrada al mercado de trabajo: la tasa de participación económica femenina se eleva a 21.5% en 1979 (**cuadro 1**)⁶. En ese mismo año, la participación masculina se mantiene en niveles

⁶ Esta cifra muestra un incremento de casi 35% en relación a 1970, aunque hay que tener en cuenta que se trata de una estimación alta, proveniente de una encuesta, en

cercanos a lo alcanzado en 1970 (García y Oliveira, 1994b). En lo que respecta a los contextos urbanos, las mujeres presentan mayores tasas de participación en aquéllos sectores con una demanda específica de fuerza de trabajo femenina y no necesariamente en las ciudades con economías más dinámicas y con mayores niveles de participación masculina. Esto se debe a la expansión de actividades económicas muy heterogéneas que han tenido importancia en distintos momentos históricos: producción familiar y artesanal en pequeña escala, expansión de industrias tradicionales intensivas en mano de obra y procesos de subcontratación de trabajo a domicilio por parte de medianas y grandes empresas. También hay que tener en cuenta la expansión del comercio y de los servicios, resultado de la urbanización e industrialización del país, y la instalación de empresas maquiladoras de exportación, en especial a partir de mediados de los setenta (Oliveira, 1989a).

Hacia 1980, las áreas metropolitanas del centro (Ciudad de México y Guadalajara), se reafirmaban como contextos de gran expansión económica y por tanto de elevada presencia femenina y masculina en los mercados de trabajo. Asimismo, otros centros comerciales y turísticos del sur y sureste del país se caracterizaban por tener elevados niveles de participación laboral femenina. Sin embargo, los más altos niveles de empleo para las mujeres se presentaban en algunas ciudades norteanas, sobre todo en las fronteras con un importante desarrollo de empresas maquiladoras (Cd. Juárez y Matamoros)(Oliveira, 1989a).

Varios autores han señalado que la expansión de la actividad económica femenina en los setenta se da en todas las edades y entre las mujeres casadas y separadas (Pedrero y Rendón, 1982; García y Oliveira, 1984; Negrete, 1988). No obstante, cabe tomar en cuenta que las mujeres solteras y alguna vez unidas (separadas, viudas y divorciadas) presentaban en esas fechas niveles de participación muy superiores a las casadas⁷. De acuerdo también con la Encuesta Mexicana de Fecundidad, las mujeres con por lo menos un hijo pequeño (3 años de edad ó menos) presentaban niveles de participación económica muy reducidos, cercanos a 15%. Y, por último, el contraste entre la población femenina con niveles bajos y altos de escolaridad era marcado: las mujeres de 20 a 49 años sin escolaridad y primaria incompleta presentaban tasas de participación económica de 21.5%; para aquéllas con preparatoria y más las tasas correspondientes ascendían a 66.2%.

Sin lugar a dudas en los setenta, al igual que en las décadas anteriores, eran las mujeres jóvenes, alguna vez unidas y con elevados niveles de escolaridad, las que más fácilmente encontraban un lugar de trabajo con la ampliación de la urbanización, la industria y los servicios de corte capitalista.

comparación con los niveles más bien bajos registrados por el IX Censo de Población.

⁷ Las tasas de participación correspondientes para cada uno de estos grupos de mujeres -en el grupo de edad 20-49 años- eran de 56.1, 60.0 y 17.4% respectivamente (García y Oliveira, 1994a; información de la Encuesta Mexicana de Fecundidad para 1976).

Por el contrario, la población femenina de mayor edad, unida o casada y con baja escolaridad sólo tenía mayores posibilidades de desempeñar ocupaciones no asalariadas. Lo anterior se debía, tanto a los niveles de credencialismo prevalecientes en el mercado de trabajo, como a la mayor facilidad para combinar las actividades no asalariadas con las tareas domésticas y la crianza de los hijos. La flexibilidad de horarios y el poder desempeñar actividades económicas en el propio hogar constituyen una ventaja relativa para muchas mujeres que no cuentan con apoyo de guarderías, empleadas domésticas o de familiares para el cuidado de los niños, aun cuando esto represente una doble e ininterrumpida jornada de trabajo.

El trabajo femenino en los ochenta y principios de los noventa

La década de los ochenta -años de crisis y reestructuración económica- se caracteriza por una creciente presencia de las mujeres en la actividad económica, la cual sigue en aumento en lo que va de los años noventa. Estudios sobre varios países de América Latina también apuntan en la misma dirección (Infante y Klein, 1991).

En México, la participación femenina se eleva de 21.5% en 1979 a 31.5 en 1991 y 34.5 en 1995⁸. El aumento de la presencia femenina en el mercado de trabajo se da en casi todas las edades (**cuadro 1**). Es importante destacar que en los ochenta se registró un cambio en el perfil de la participación femenina por edades que se mantiene hacia mediados de los noventa. Entre 1970 y 1979, la presencia femenina en la actividad económica presentaba el nivel más elevado entre los 20 y 24 años; en 1991 entre los 35 y 39 años, y en 1995 entre los 25 y los 39 años de edad (**cuadro 1**). Este cambio indica que las mujeres mexicanas no están abandonando el mercado de trabajo después de unirse o tener sus primeros hijos, como lo hacían en años anteriores. Más bien, las unidas conyugalmente y con hijos han recurrido a diferentes estrategias para desempeñar actividades laborales además de sus responsabilidades domésticas. Este proceso ha sido estimulado en parte por la mayor necesidad económica que se ha agravado con las crisis y reestructuraciones de los últimos lustros; el resultado ha sido la incorporación de integrantes adicionales de los hogares al mercado de trabajo (Selva, 1985; Cortés, 1988 y 1995; González de la Rocha, 1989; García y Oliveira, 1994a).

Información para las principales áreas urbanas del país al inicio de los ochenta ya daba cuenta de la tendencia de incremento de la participación femenina en contextos urbanos muy disímiles: ciudades comerciales, industriales y administrativas de las diferentes regiones del país y la Ciudad de México, que siempre se ha destacado por la elevada presencia de las mujeres en la actividad económica. El aumento de la participación masculina en esos

⁸ La participación económica masculina pasa de 71 en 1979 a 77.7 y 78.2% en 1991 y 1995, respectivamente.

años sigue muy de cerca el patrón de diversificación regional señalado para las mujeres (Oliveira, 1989b)⁹. El incremento de la participación femenina en los años de crisis de los ochenta estuvo vinculado tanto a la expansión de las actividades no asalariadas en el terciario como a la ampliación de la demanda por mano de obra femenina en las industrias maquiladoras en la frontera norte del país (Oliveira, 1989b; Pacheco Gómez Muñoz, 1988; Cruz y Zenteno, 1989; Pedrero, 1990 y Oliveira y García, 1990).

En cambio, en la segunda mitad de la década, los aumentos en la presencia económica de hombres y mujeres se concentran en las grandes áreas metropolitanas del país y en unas pocas ciudades en la región norte. A diferencia de años anteriores, la participación femenina gana importancia en Monterrey, debido principalmente a la expansión del sector terciario, de las pequeñas empresas industriales y de las actividades no asalariadas, en virtud del escaso dinamismo de la gran industria en este centro urbano durante el periodo analizado. La Ciudad de México y Guadalajara ya eran contextos propicios a una elevada presencia femenina en los mercados de trabajo desde décadas anteriores. Entre las ciudades fronterizas, Nuevo Laredo es la única que se destaca por presentar un ascenso de las tasas de participación femeninas y masculinas. Esto se debe a la expansión de la industria maquiladora en un centro urbano pequeño. Ciudad Juárez, Matamoros y Tijuana, que concentraban plantas maquiladoras desde periodos anteriores, mantienen sus elevados niveles de actividad económica femenina. En suma, tal parece que a partir de mediados de los ochenta, la participación económica de hombres y mujeres asume una pauta menos diversificada regionalmente que la registrada en los periodos anteriores (Oliveira, 1989b; Pacheco Gómez Muñoz, 1988; Cruz y Zenteno, 1989; Pedrero, 1990; Oliveira y García, 1990 y 1994).

En los años noventa, la presencia femenina en los mercados de trabajo sigue siendo más elevada en las grandes ciudades (localidades de 100 mil y más habitantes), las cuales ofrecen mayores oportunidades de trabajo extradoméstico para las mujeres¹⁰. Esta alta participación se da entre las mujeres de 20 a 54 años de edad y se mantiene independientemente del estado civil y de la presencia de los hijos (véase, García y Oliveira, 1994b y ENE, 1995).

⁹ Los resultados a que hacemos referencia para las principales áreas urbanas del país, se basan en análisis realizados con la información de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU). Estos se refieren a un conjunto de 16 ciudades para el cual se cuenta con datos a partir de mediados de los ochenta: las grandes áreas metropolitanas de México, Guadalajara y Monterrey; Ciudad Juárez, Tijuana, Nuevo Laredo, Matamoros, Tampico y Chihuahua en el norte; Guadalajara, León, Puebla y San Luis Potosí en el centro; Veracruz, Orizaba y Mérida en el sur-sureste (Oliveira, 1989b).

¹⁰ De acuerdo con la ENE, en 1991 las tasas de participación femenina son de 34.9 y 28.4% en las localidades mayores y menores de 100 mil habitantes, respectivamente. Las cifras correspondientes a 1995 son 38.1 y 31.2%.

Participación de mujeres con distintas características sociodemográficas

Como ha sido ampliamente documentado, existen variaciones importantes en los niveles de participación de las mujeres de acuerdo con su escolaridad, estado civil y número de hijos. En relación con los niveles educativos, son suficientemente conocidos los argumentos y evidencias en torno a una mayor actividad extradoméstica de mujeres con mayor escolaridad debido a los requisitos cada vez más formales que impone el mercado de trabajo para el desempeño de distintos tipos de ocupaciones. Asimismo, se señala con frecuencia el cambio en valores y actitudes que trae la educación formal, la cual contribuye a romper las barreras tradicionales que dificultan la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Los datos de 1991 y 1995 indican que la población femenina con preparatoria o más participa más ampliamente en la fuerza de trabajo que aquella con niveles inferiores de escolaridad.

No obstante la elevada incorporación económica de las mujeres con más escolaridad, también se ha observado en los últimos lustros aumentos en la participación laboral de las mujeres sin escolaridad. En 1995, la población femenina sin escolaridad o con primaria incompleta realizaba trabajo extradoméstico en igual o mayor medida que la población con educación primaria completa (García y Oliveira, 1994b y ENE, 1995). Esta tendencia se presenta desde la primera parte de la década del ochenta. Lo más probable es que tenga su origen en el deterioro de los niveles de vida en esos años, que hizo cada vez más necesario para la población de bajos ingresos la búsqueda y diversificación de las estrategias para sobrevivir. Desde entonces, resulta difícil que una familia del sector popular se mantenga con un solo salario (Benítez, 1990; García y Oliveira, 1994a; Cortés, 1995; Oliveira, Etemod y López, 1996).

En lo que se refiere al estado civil, cifras para 1991 y 1995 ratifican que las mujeres casadas y unidas conyugalmente siguen aumentando su presencia en los mercados de trabajo; no obstante, su participación es todavía más reducida que la de las mujeres solteras y alguna vez unidas¹¹. La información correspondiente para la población masculina apunta en dirección inversa pero complementaria. En efecto, los hombres casados y unidos conyugalmente presentan niveles de participación considerablemente superiores a los solteros y alguna vez unidos. Esta tendencia reafirma que, a pesar de los cambios que han tenido lugar en la participación de las mujeres casadas y unidas conyugalmente, prevalece una relevante división del trabajo por sexo en muchos hogares mexicanos. En ellos, los hombres son principalmente responsables por la manutención económica de sus familias y las esposas se encargan de las tareas reproductivas (trabajo doméstico y

¹¹ Conforme a la ENE, 1995, las tasas de participación económica de las mujeres solteras, casadas y alguna vez unidas alcanzaban las cifras de 38.3, 29.8 y 42.4% respectivamente. En 1991, las cifras correspondientes eran de 37.5, 25.5 y 37.3%.

cuidado de los hijos). De acuerdo con cifras recientes, más de 80% de las mujeres de 12 años y más desempeñan alguna tarea doméstica, a diferencia de los varones que lo hacen en solo 25% de los casos (Datos de 1993- INEGI/ UNIFEM, 1995).

El perfil de participación femenina en actividades domésticas y extra-domésticas se debe al hecho de que el matrimonio o la unión conyugal sigue siendo en muchos casos un momento de cambio fundamental en el curso de vida de las mujeres. Constituye el inicio del proceso de formación de la familia, de procreación y conlleva casi siempre mayores responsabilidades. Con frecuencia, la mayor carga de trabajo doméstico involucrada, y los obstáculos existentes en el mercado de trabajo para la contratación de mujeres casadas, contribuyen para que éstas tengan menor participación en actividades extradomésticas, en comparación con las solteras, viudas, divorciadas y separadas en diferentes países¹².

Las consideraciones anteriores nos llevan a retomar algunos resultados acerca de la influencia del número de hijos sobre el trabajo extradoméstico. En los noventa, el efecto inhibitor del número de hijos sobre la actividad económica femenina sigue presente, aunque en menor medida que en las décadas previas. Se ha acortado la brecha existente entre mujeres con y sin hijos en los mercados de trabajo (García y Oliveira, 1994a y 1994b; ENE, 1995)¹³.

En síntesis, durante la primera mitad de los noventa sigue el aumento de la participación económica que se inició desde los ochenta de las mujeres con baja escolaridad, unidas conyugalmente y con hijos; pero todavía son las solteras, sin hijos y con mayores niveles de escolaridad, las que presentan mayores niveles de incorporación laboral. Lo anterior se debe a las tendencias seculares de modernización y urbanización del país -que se siguen manifestando en cierta medida aun en épocas de crisis- así como a la prevalencia del credencialismo en el desempeño de muchas ocupaciones, y a las políticas empresariales de preferencia por la contratación de mujeres solteras.

La presencia femenina en la actividad industrial

En los años cincuenta y sesenta tiene lugar una clara expansión del proceso de industrialización mexicano, el cual fue muy dinámico en términos de absorción de mano de obra. En estos años el empleo en el sector

¹² Véanse para México, Elú de Leñero, 1975 y 1986; Rendón y Pedrero, 1976; De Ríz, 1986 y Christenson, García y Oliveira, 1989. Para otros países de América Latina: Elizaga, 1976; Covarrubias y Muñoz, 1978; Jelín, 1978; Terrazas Salinas, 1979; Wainerman y Recchini, 1981.

¹³ Las cifras de la ENE indican que las tasas de participación económica de las mujeres con y sin hijos eran de 29.3 y 34.7% en 1991 y de 33.3 y 36.5% en 1995, respectivamente.

manufacturero creció a tasas más elevadas que las correspondientes al sector terciario en su conjunto (García, 1975). En cambio, en la década del setenta se presentaron los primeros síntomas de agotamiento del modelo de desarrollo por sustitución de importaciones, y se rompió el curso sostenido y estable del crecimiento económico en el país. La ocupación en el sector manufacturero siguió aumentando, pero el terciario se expandió a ritmos superiores a los del secundario (García, 1988; Negrete, 1988).

En los años ochenta la industria nacional ha sido especialmente afectada por la desactivación económica. Entre 1980 y 1988 la producción industrial tuvo un panorama global errático, con momentos de estancamiento y retroceso, seguidos por años de débil recuperación que no alcanzaron a devolver a dicha producción su nivel inicial (Velazco Arregui, 1989). A excepción de la industria maquiladora, las ramas orientadas hacia el mercado externo hasta ahora no se han caracterizado por absorber fuerza de trabajo de manera acentuada (Velasco Arregui, 1989; Reyes Heróles González Garza, 1990; Rendón y Salas, 1990).

Análisis basados en los censos económicos son claros al señalar el escaso papel de la industria en la generación de empleos en los ochenta. Asimismo, datos de los asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) confirman el estancamiento del sector industrial en los años ochenta.

Las encuestas de empleo confirman esta tendencia. Según esta fuente, en los ochenta y noventa ha habido un claro descenso en el peso relativo de la manufactura dentro de la población activa: pasa de 21.1% en 1979 a 17.0% en 1991 y 15.9% en 1995; la tendencia en los noventa es aun más acentuada para la población activa femenina, la cual disminuye su presencia en la manufactura de 18.6 en 1991 a 14.5% en 1995 (cuadro 2)¹⁴.

En las grandes áreas metropolitanas también ha disminuido la importancia de la industria en la PEA desde los años ochenta. El impacto de este proceso sobre la mano de obra femenina y masculina fue diferencial al inicio del periodo (Oliveira y García, 1994). La fuerza de trabajo femenina contó con algunos espacios en la industria durante la primera parte de la década de los ochenta; su participación relativa aumentó en varias ciudades ubicadas en el norte del país con una importante presencia de la industria maquiladora (Matamoros, Nuevo Laredo, Chihuahua, Tampico, Torreón) y en León, tradicional área industrial del centro. En contraste, en estos mismos años la población activa masculina fue más afectada; redujo claramente su presencia

¹⁴ Habría que tomar con cuidado esta tendencia para las mujeres, la cual se debe en gran medida a lo que ocurre en las áreas menos urbanizadas (menos de 100 000 habitantes). En efecto, en estas áreas, las mujeres presentan una reducción en su participación en la industria de 18.4% en 1991 a 11.7 en 1995. Diferencias tan importantes en un periodo de tiempo tan reducido pueden deberse a variaciones muestrales. Sin embargo, no contamos con suficientes elementos de análisis para hacer afirmaciones contundentes en este sentido.

en el sector industrial en varias de las principales áreas metropolitanas (Oliveira, 1989b).

En la segunda mitad de los ochenta, tanto las mujeres como los varones perdieron importancia relativa en la industria en varias ciudades. En este periodo, sólo sobresalen Matamoros y Nuevo Laredo por el crecimiento del empleo en la industria manufacturera en la zona fronteriza, aunque hay que destacar que áreas urbanas como Ciudad Juárez se mantienen con una importante participación de su mano de obra en el sector secundario (Oliveira y García, 1994). Cifras para los noventa indican que en las grandes ciudades (100 mil y más habitantes), la presencia de hombres y mujeres en la manufactura se mantiene sin grandes cambios¹⁵.

En resumen, a partir de la información analizada queda claro el profundo impacto de la reorientación del modelo de desarrollo sobre la planta y fuerza de trabajo industrial femenina y masculina. Posiblemente la única excepción en este sentido haya sido la industria maquiladora; sin embargo, el impacto de esta industria sobre el empleo global es limitado (alrededor de 700 mil empleos en 1995, en relación a una población económicamente activa de 35 millones de personas aproximadamente -Avances de Información Económica, INEGI). En los noventa, en un contexto de mayor crisis económica, la tendencia de disminución de la PEA industrial se ha mantenido a nivel nacional y es probable que se haya acentuado para la población femenina en las localidades menos urbanizadas.

La expansión del terciario y la participación económica femenina

Para los años anteriores a la recesión de los ochenta es difícil asegurar que se diera en el país un proceso de sobreterciarización, esto es, una concentración excesiva y superflua de la mano de obra en el sector terciario de la economía. Como vimos, en los años cincuenta y sesenta tuvo lugar una clara expansión de la industria mexicana, la cual fue muy dinámica en términos de absorción de mano de obra. Además, se ha puntualizado para el periodo 1950-1970 que los servicios más estrechamente vinculados con la industrialización creciente del país (finanzas, comercio, servicios prestados a las empresas), y los servicios sociales (administración pública, salud, educación), tuvieron una actuación tan importante en la absorción de mano de obra como los servicios que albergan a los sectores menos privilegiados (personales o de consumo) (García, 1975; Muñoz y Oliveira, 1976; Muñoz, 1985; García, 1988).

En la década de los setenta, en un contexto de agotamiento del modelo de desarrollo por sustitución de importaciones, el sector terciario se expandió a ritmos superiores a los del secundario (García, 1988; Negrete,

¹⁵ En 1991, 24.8 y 18.8% de la PEA masculina y femenina respectivamente, se localizaba en la industria en las localidades más urbanizadas; en 1995 los datos correspondientes son 23.3 y 17.2% (ENE 1991 y 1995).

1988). Análisis basados en los censos económicos y en la Encuesta Continua de Ocupación (ECSO) de 1979, ponen de manifiesto la expansión de actividades asalariadas en el terciario en estos años, la cual indica la penetración capitalista en el comercio y otros tipos de servicios. Rendón y Salas (1987 y 1992) han insistido en este aspecto del crecimiento del terciario en los setenta y han apuntado que se trata de una tendencia conocida de la expansión del sistema capitalista en muchos países. Este proceso se ilustra con la ampliación de los grandes almacenes y supermercados que tuvo lugar en esos años. Otros autores ratifican la ampliación mayoritaria de las actividades asalariadas en el terciario en los setenta, pero también hacen hincapié en el alza de las actividades no asalariadas a medida que se expanden las actividades no agrícolas (García, 1988).

En los años ochenta y noventa, se registra de igual manera un aumento del peso relativo de la población activa en el terciario: de 43.1 en 1979 a 49.5 en 1991 y 53.2% en 1995. En los ochenta, la terciarización de la población activa es más marcada entre los varones que entre las mujeres, debido en parte a que estas últimas ya se concentraban en muy importante medida en ese sector; sin embargo, en los noventa tanto unos como otros incrementan de manera relevante su presencia en el terciario (**cuadro 2**).

Un desglose del terciario por ramas específicas para los años noventa muestra que, tanto entre la población femenina como la masculina, el comercio y los transportes mantienen la mayor representación dentro de este sector; le siguen en importancia los servicios personales y, por último, los sociales (educación, salud y administración pública) y al productor (instituciones de crédito, seguros y fianzas, alquiler y bienes raíces, comunicaciones, servicios prestados a las empresas) (García y Oliveira, 1993; ENE, 1991 Y 1995).

En muchas de las principales ciudades del país, el terciario también se expande en los ochenta, sobre todo en la segunda mitad de la década (Oliveira, 1989b). Para las mujeres, esto tiene lugar en muy diversos contextos urbanos: en grandes áreas metropolitanas, especialmente en Guadalajara, en ciudades fronterizas como Ciudad Juárez y Tijuana, y en centros regionales como Mérida. Por su parte, los hombres aumentan su presencia en el terciario en forma acentuada en las tres grandes áreas metropolitanas del país; en áreas urbanas de mucha presencia industrial como es el caso de León, o también en ciudades tradicionales de servicios como es el caso de Veracruz (Oliveira, 1989b).

En las grandes ciudades, el crecimiento de la participación femenina en el terciario también se ha concentrado en los servicios distributivos (comercio y transportes); y, en el caso de la población masculina, tanto en los servicios distributivos como en los personales. La creciente presencia de las mujeres en el comercio de ciudades como Monterrey, Guadalajara y Ciudad Juárez, se debe en gran parte a la expansión de las actividades no asalariadas que continúan siendo un espacio privilegiado para la actividad económica femenina. Por su parte, los servicios al productor y los sociales no han

ampliado su capacidad de absorción de mano de obra (Oliveira y García, 1993). Este resultado es sin duda reflejo del freno de la inversión pública y privada en ramas que antes habían recibido atención prioritaria. Seguramente el capital continúa encontrando espacios rentables en el comercio, a la vez que la población diversifica sus estrategias de sobrevivencia en este sector.

En los noventa, la participación de la PEA femenina en el terciario en las grandes ciudades (100 mil y más habitantes) se mantiene a niveles muy altos, cercanos a 80%; y se incrementa en forma importante en las localidades menores de 100 mil habitantes, sobre todo en el comercio. Los varones siguen aumentando su presencia en el terciario en las áreas más y menos urbanizadas (datos de la ENE, 1991 y 1995).

En síntesis, durante las últimas cuatro décadas el terciario ha presentado cambios importantes en su composición interna y ritmo de crecimiento. En los años setenta comienza a expandirse de manera más rápida a lo que ocurre en el secundario, proceso que se acentúa en los años ochenta y noventa. Es importante destacar que en los últimos años la rama del terciario que ha absorbido más mano de obra ha sido el comercio, sobre todo entre la población femenina.

Evolución del trabajo femenino no asalariado

En las últimas décadas, el sector de trabajadores no asalariados ha concentrado la atención de numerosos estudiosos de los problemas ocupacionales en México. Es importante tener presente que la categoría de trabajadores no asalariados es heterogénea: incluye a los patrones, a los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores no remunerados. Asimismo, abarca desde un vendedor ambulante hasta un trabajador por cuenta propia que presta servicios profesionales, aunque estos últimos representan una minoría dentro del grupo (García, 1988). En este trabajo omitimos a los empleadores para aumentar la comparabilidad de la información.¹⁶

Estudios previos documentan que en los años de desarrollo estabilizador (1950-1970), la creciente urbanización e industrialización del país contribuyó a un marcado *proceso de salarización* de la mano de obra; las actividades no asalariadas perdieron en ese entonces importancia relativa en una forma considerable (García, 1988). A partir de los setenta, la salarización de la mano de obra no ha avanzado a los ritmos que tuvieron lugar en años previos y, especialmente durante la recesión de los ochenta y los noventa, los trabajadores no asalariados (por cuenta propia y no remunerados) se han incrementado de manera continua. Su peso relativo en la estructura

¹⁶ La categoría de empleadores, sobre todo la de empleadores agrícolas, presenta problemas de comparación en las distintas Encuestas Nacionales de Empleo (1991 y 1995). En 1991, muchos trabajadores por cuenta propia agrícolas fueron clasificados como empleadores (véase, García, 1994).

ocupacional pasó de 31.6 en 1970, a 33.7, 36.6 y 38.3% en 1979, 1991 y 1995 respectivamente (García y Oliveira, 1994b y ENE, 1995) (**cuadro 3**).

Entre la población femenina, el incremento registrado fue mucho más acentuado: las trabajadoras no asalariadas aumentaron de 28.0 en 1979 a 40.5% en 1995; las cifras correspondientes para la población masculina fueron de 35.4 y 37.3%. La presencia de hombres y mujeres que desempeñan actividades no asalariadas es especialmente elevada en las ramas agropecuaria y en el comercio (**cuadro 3**).

En los ochenta y noventa, los incrementos más importantes de los trabajadores por cuenta propia se ubican *fuera* de la industria: en el comercio y servicios en el caso de las mujeres; y, en la construcción y en los servicios entre los varones (**cuadro 3**). El incremento de la población masculina que desempeña actividades por cuenta propia en los servicios llama la atención. A diferencia de lo ocurrido en los años setenta, se han multiplicado en los años de menor dinamismo económico las opciones de autoempleo en el terciario para los varones que no pueden o no desean ocupar puestos asalariados con remuneración sujeta a serias restricciones por las políticas de ajuste (García y Oliveira, 1994b).

En el caso de las mujeres, la expansión de las trabajadoras por cuenta propia en el terciario cuenta con respaldo de múltiples estudios de caso, así como de diversas encuestas sociodemográficas. La mujer que busca complementar los ingresos familiares vendiendo algún alimento o artículo, o prestando algún servicio de limpieza u otro no calificado, es una figura conocida. Se trata de uno de los fenómenos más estudiados, no sólo en su dimensión económica, sino en cuanto a sus posibles implicaciones sobre la dinámica familiar (García y Oliveira, 1994a).

En lo que respecta a la dimensión espacial de este fenómeno, las actividades femeninas no asalariadas se incrementaron en las principales áreas urbanas del país desde el inicio de los años ochenta. Esta tendencia fue más acentuada en las áreas urbanas de la región centro (Ciudad de México, Puebla, San Luis Potosí), del sureste (Mérida, Orizaba y Veracruz), y en Chihuahua en el norte del país (Oliveira, 1989b). Ya para la segunda mitad de los ochenta, se expandieron las actividades no asalariadas tanto entre la población femenina como la masculina. En los noventa, se mantiene la tendencia de incremento de los trabajadores no asalariados en las grandes ciudades¹⁷.

Varios son los factores que pueden contribuir a explicar la expansión del sector de trabajadores no asalariados. Entre otros, las tendencias señaladas pueden deberse al efecto conjunto de los siguientes aspectos: la proliferación de estrategias de reproducción de sectores menos privilegiados que requieren de la diversificación de sus fuentes de ingreso; la permanencia del pequeño comercio

¹⁷ Es relevante puntualizar que los trabajadores no asalariados siguen siendo más importante numéricamente en las localidades menores de 100 mil habitantes, sobre todo en el comercio y la agricultura (García y Oliveira, 1994b, ENE, diversos años).

tradicional, las unidades artesanales de producción, los pequeños establecimientos de preparación y venta de alimentos, la subcontratación de pequeños talleres y del trabajo a domicilio que generan las grandes empresas¹⁸.

Consideraciones finales

En la década de los ochenta y principios de los noventa, las mujeres siguen aumentando su presencia en la actividad económica del país. Las encuestas más recientes confirman dicho aumento y también el hecho de que el trabajo extradoméstico de la población femenina mayor de 25 años es cada vez más relevante. De esta suerte, se ratifica que las mujeres no están abandonando su participación en el mercado de trabajo cuando se unen conyugalmente y tienen sus primeros hijos de la misma manera que lo hacían décadas atrás. No obstante, debe tomarse en cuenta que la participación económica de las mujeres casadas sigue estando por debajo de la de mujeres solteras, viudas, separadas y divorciadas.

En este estudio caracterizamos el incremento del trabajo extradoméstico femenino en años recientes teniendo en cuenta el nivel nacional, urbano y de localidades mayores y menores de 100 mil habitantes. Asimismo, consideramos algunos factores condicionantes de la participación económica femenina, tales como la escolaridad, el estado civil y el número de hijos. Sobresale que a fines de los ochenta y principios de los noventa los incrementos en el trabajo extradoméstico de las mujeres son menos diversificados regionalmente, y se dan sólo en algunas grandes áreas metropolitanas y en ciudades de la frontera norte. En general, las áreas urbanas mayores de 100 mil habitantes continúan siendo contextos más propicios que las menores para la participación femenina en el mercado de trabajo.

La información más reciente ratifica también que las mujeres sin escolaridad participan económicamente en una medida cercana a las que tienen educación primaria, debido muy probablemente a sus necesidades económicas. Por su parte, las responsabilidades domésticas de las mujeres casadas y la presencia de los hijos contribuyen a que sus tasas de participación se mantengan por debajo de la de mujeres sin responsabilidades hogareñas, a pesar de los aumentos que se han registrado en los últimos años en este particular.

Visto el trabajo femenino desde la perspectiva de los grandes sectores de actividad, en los primeros años de la década de los ochenta las mujeres contaron con algunos espacios en el sector industrial, principalmente en ciudades del norte y centro del país como Matamoros, Nuevo Laredo, Chihuahua, Tampico, Torreón y León. En cambio, en la segunda mitad del decenio desciende la participación femenina en ese sector en muchas áreas

¹⁸ Véase, Portes y Benton (1984), González de la Rocha (1986), Benería y Roldán (1987), Roberts (1987), Marshall (1987), Arias, (1988).

urbanas, y se expande más bien el proceso de terciarización. Esto demuestra la magnitud del impacto negativo de la restructuración económica sobre la planta industrial mexicana. En los noventa, se acentúa la pérdida de importancia de la industria en la estructura de la fuerza de trabajo femenina.

El proceso de expansión de la mano de obra en el terciario es muy acentuada en el nivel nacional y en diversos contextos del México urbano. En los ochenta, la población activa masculina experimenta una mayor terciarización que la femenina, debido en parte a los niveles tan altos ya alcanzados por la concentración de las mujeres en el sector terciario; en cambio, en los noventa tanto hombres como mujeres amplían aun más su presencia en este sector.

Por último, el trabajo no asalariado femenino ha aumentado de manera importante en el país, y en muy diversos tipos de ciudades. En los ochenta y noventa, los incrementos más importantes de este tipo de trabajadoras tienen lugar en el terciario. Las ocupaciones por cuenta propia y familiares no remuneradas son particularmente relevantes en el caso femenino porque permiten a las mujeres combinar el trabajo extradoméstico con el doméstico aun cuando esto represente una doble jornada de trabajo.

En breve, nuestro análisis respalda la idea de que en los últimos años los hombres mexicanos siguen perdiendo su papel de proveedores económicos exclusivos, debido a la cada vez más frecuente participación laboral femenina. No obstante, es conocido que mayor incorporación económica no es sinónimo de desempeño de ocupaciones bien remuneradas, sobre todo en etapas de crisis y restructuración económica como las que atraviesa el país a mediados de los años noventa. En la estructura de la fuerza de trabajo femenina tienen un peso importante las actividades terciarias y no asalariadas, la mayor parte de las cuales ofrecen precarias condiciones de trabajo y baja o ninguna retribución.

Cuadro 1

Tasas específicas de actividad económica femenina por edad (1970, 1979, 1991, 1995) (Porcentajes)				
Edad	T A S A S			
	1970	1979	1991	1995
Total	16.4	21.5	31.5	34.5
12-14	5.1	15.4	10.3	11.3
15-19	20.9	15.4	30.1	29.6
20-24	24.1	33.4	40.4	43.1
25-29	17.4	27.3	37.9	44.8
30-34	15.7	27.3	40.7	44.1
35-39	15.8	24.5	42.5	44.1
40-44	16.2	24.5	38.4	41.8
45-49	16.4	21.1	36.3	40.9
50-54	15.9	21.1	28.9	32.1
55-59	15.1	16.3	26.5	28.6
60-64	14.1	16.3	21.8	24.7
65-69	12.9	9.3	17.5	-
70-74	11.5	-	15.0	15.0
75 y más	8.3	-	6.9	-
No especificado	-	17.5	6.2	14.2

Fuente: 1970, IX Censo General de Población, Secretaría de Industria y Comercio; 1979, Encuesta Continua de Ocupación (ECOSO), primer trimestre, Dirección General de Estadística, Secretaría de Programación y Presupuesto; 1991 y 1995, Encuesta Nacional de Empleo (ENE), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) e Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Cuadro 2

Población económicamente activa por grandes sectores de actividad y sexo
(1970, 1979, 1991, 1995)
(Porcentajes)

Sector y rama de actividad	T O T A L				H O M B R E S				M U J E R E S			
	1970	1979	1991	1995	1970	1979	1991	1995	1970	1979	1991	1995
Total	100.0*	100.0*	100.0*	100.0*	100.0*	100.0*	100.0*	100.0*	100.0*	100.0*	100.0*	100.0*
Sector primario	39.4	28.9	26.8	24.7	46.1	36.3	33.8	31.1	10.8	5.6	10.8	11.1
Agropecuaria	39.4	28.9	26.8	24.7	46.1	36.3	33.8	31.1	10.8	5.6	10.8	11.1
Sector secundario	23.0	27.5	23.1	21.2	23.8	29.2	24.8	24.1	19.6	22.3	19.1	14.9
Minería, energía e industria	18.6	21.1	17.0	15.9	18.5	20.9	16.2	16.5	18.9	21.7	18.6	14.5
Construcción	4.4	6.4	6.1	5.3	5.3	8.3	8.6	7.6	0.7	0.6	0.5	0.4
Sector terciario	31.9	43.1	49.5	53.2	25.3	34.0	40.7	43.9	59.9	71.6	69.7	73.7
Comercio	9.3	13.8	15.9	18.4	8.2	11.3	12.5	13.8	13.5	21.7	23.6	28.2
Servicios	22.6	29.3	33.6	35.0	17.1	22.7	28.2	30.1	46.4	49.9	46.1	45.4
Otros y no especificado	5.7	0.5	0.6	0.4	4.8	0.5	0.7	0.6	9.7	0.5	0.4	0.2

* Las cifras absolutas de población activa son:

12 055 057 en 1970, conformada por 10 488 800 hombres y 2 466 257 mujeres;
19 177 329 en 1979, conformada por 14 558 838 hombres y 4 618 491 mujeres;
31 229 048 en 1991, conformada por 21 630 013 hombres y 9 599 035 mujeres;
33 881 068 en 1995, conformada por 23 026 756 hombres y 10 854 312 mujeres.

Fuente: 1970, IX Censo General de Población, Secretaría de Industria y Comercio; 1979, Encuesta Continua de Ocupación (ECOSO), primer trimestre, Dirección General de Estadística, Secretaría de Programación y Presupuesto; 1991 y 1995, Encuesta Nacional de Empleo (ENE), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) e Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Cuadro 3

**Proporción de trabajadores no asalariados
en los diferentes sectores de actividad
(1979 - 1995)
(Porcentajes)**

Rama de actividad	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	1979	1991	1995	1979	1991	1995	1979	1991	1995
Agropecuaria	64.7	42.2	68.4	65.2	60.3	65.6	56.2	65.0	84.9
Minería, energía e industria	17.5	19.2	15.6	13.4	13.7	12.4	29.8	30.3	23.2
Construcción	10.7	22.1	18.6	10.9	22.7	19.1	-	-	-
Comercio	48.0	52.7	56.0	41.8	45.0	44.3	58.0	68.1	68.2
Servicios	13.2	21.6	21.7	14.5	23.0	23.8	11.5	19.2	18.6
Total	33.7	36.6	38.0	35.4	36.8	37.3	28.0	36.2	40.6

Fuente: 1979, Encuesta Continua de Ocupación (ECOS), primer trimestre, Dirección General de Estadística, Secretaría de Programación y Presupuesto; 1991 y 1995, Encuesta Nacional de Empleo (ENE), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) e Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Bibliografía

- Arias, Patricia (1988), "La pequeña empresa en el occidente rural", *Estudios Sociológicos*, vol. VI, núm. 17, mayo-agosto, México, El Colegio de México, pp. 405-436.
- Benería, Lourdes y Marta Roldán (1987), *The Crossroads of Class and Gender. Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City*, Chicago, The University of Chicago Press. Traducción al español: Lourdes Benería y Marta Roldán (1992), *Las Encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*, México, El Colegio de México y Fondo de Cultura Económica (Economía Latinoamericana).
- Benites, Marcela (1990), "Hogares y fuerza de trabajo en época de crisis" en Fernando Cortés y Óscar Cuéllar (coords), *Crisis y reproducción social. Los comerciantes del sector informal*, Facultad Latino Americana de Ciencias Sociales y Porrúa, pp. 200-231.
- Christenson, Bruce, Brígida García y Orlandina de Oliveira (1989), "Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México", *Estudios Sociológicos*, vol. VII, núm. 20, mayo-julio, México, El Colegio de México, pp. 251-280.
- IX Censo de Población* (1970), México, Dirección General de Estadística, Secretaría de Industria y Comercio.
- Cortés, Fernando (1995), "Procesos sociales y demográficos en auxilio de la economía neoliberal. Un análisis de la distribución del ingreso en México durante los ochenta", en *Revista Mexicana de Sociología*, Núm. 2, pp. 73-90.
- (1988), "El mercado de trabajo urbano y la sociodemografía mexicana en la mitad de la década de los ochenta: algunas consideraciones metodológicas", ponencia presentada en la *III Reunión Nacional sobre Investigación Demográfica en México*, México, UNAM y Sociedad Mexicana de Demografía (mimeo).
- Covarubias, Paz y Mónica Muñoz (1978), "Algunos factores que inciden en la participación laboral de las mujeres de estratos bajos" en Paz Covarubias y Rolando Franco (comps.), *Chile, mujer y sociedad*, Santiago de Chile, UNICEF.
- Cruz Piñero, Rodolfo y René Zenteno Quintero (1989), "La participación femenina en la actividad económica de la frontera norte: Tijuana, Ciudad Juárez, Nuevo Laredo y Matamoros" en *Memoria de la III Reunión Nacional sobre Investigación Demográfica*, México, Universidad Nacional Autónoma de México y la Sociedad Mexicana de Demografía, pp. 587-595.
- De Riz, Lilibiana (1986), "El problema de la condición femenina en América Latina: la participación de la mujer en los mercados de trabajo. El caso de México" en *La mujer y el trabajo en México*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Cuadernos Laborales, núm. 31), pp. 13-64.
- Elizaga, Juan C. (1976), "Participación de la mujer en la mano de obra en América Latina: fecundidad y otros determinantes" en *Las trabajadoras y la sociedad*, Ginebra, International Labor Office, pp. 147-166.

- Elú de Leñero, Ma. del Carmen (1986), "Trabajo de la mujer y fecundidad: especial referencia a México" en *La mujer y el trabajo en México*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Cuadernos Laborales, núm. 31), pp. 87-108.
- (1975), *El trabajo de la mujer en México: alternativas para el cambio*, México, Instituto Mexicano de Estudios Sociales.
- Encuesta Continua de Ocupación* (ECSO) (1979), México, Dirección General de Estadística, 1er. trimestre.
- Encuesta Mexicana de Fecundidad y Salud* (EMFES) 1987 (1988), *Memoria de la Reunión celebrada el 30 de septiembre de 1988*, Dirección General de Planificación Familiar, Secretaría de Salud.
- Encuesta Nacional Demográfica* (END) (1982), México, Consejo Nacional de Población.
- Encuesta Nacional de Empleo* (ENE) (1991) y (1995), México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Empleo.
- Encuesta Nacional de Empleo Urbano* (ENEU) 1984 (1987), México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (diversos trimestres).
- García, Brígida (1996), *Fuerza de trabajo en 1995. Las implicaciones del nuevo modelo de desarrollo*, DEMOS, Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM, (en prensa).
- (1994), "La medición de la población económicamente activa en México al inicio de los años noventa" en *Estudios Demográficos y Urbanos*, Vol. 9, núm. 3, septiembre-diciembre, pp. 579-608.
- (1988), *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México: 1950-1980*, México, El Colegio de México.
- (1975), "La participación de la población en la actividad económica", *Demografía y Economía*, El Colegio de México, vol. IX, núm. 1, pp. 1-31.
- y Orlandina de Oliveira, *Trabajo Femenino y Vida familiar en México*, México, Centro de Estudios Sociológicos y Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano de El Colegio de México.
- (1994b), "Trabajo y familia en la investigación sociodemográfica de México" en Francisco Alba y Gustavo Cabrera (comps.), *La población en el desarrollo contemporáneo de México*, México, El Colegio de México, pp. 251-279.
- (1993), "La ocupación en México: Nuevos Datos, Aciertos y Controversias" en Brígida García Guzmán (1993), *La Fuerza de trabajo en México a principios de los noventa: Problemas de medición, principales características y tendencias futuras*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pp. 60-180.
- (1984), "Mujer y dinámica poblacional en México" en *Encuentro*, vol. 2, núm.1, Guadalajara, El Colegio de Jalisco, pp. 75-107.
- García Brígida, Mercedes Blanco y Edith Pacheco (1996), "Género y trabajo extradoméstico", Sociedad Mexicana de Demografía (SOMEDE), (mimeo).

- González de la Rocha, Mercedes (1989), "Crisis, economía doméstica y trabajo femenino en Guadalajara" en Orlandina de Oliveira (coord.), *Trabajo, poder y sexualidad*, México, Programa Interdisciplinario de la Mujer de El Colegio de México, pp. 159-175.
- (1986), *Los recursos de la pobreza. Familias de bajos ingresos en Guadalajara*, México, El Colegio de Jalisco, CIESAS y Secretaría de Programación y Presupuesto.
- Infante, Ricardo y Emilio Klein (1991), "Mercado latinoamericano del trabajo en 1950-1990", *Revista de la CEPAL*, núm. 45, diciembre, pp. 129-144.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática/Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer (eds), (INEGI/UNIFEM), (1995), *La mujer mexicana: un balance estadístico al final del siglo XX*, México.
- Jelín, Elizabeth (1978), *La mujer y el mercado de trabajo urbano*, Buenos Aires, Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES). *Estudios CEDES*, vol. 1, núm. 6.
- Marshall, Adriana (1987), *Non-standart Employment Practices in Latin America*, Suiza, International Institute for Labour Studies.
- Morelos, José B. (1972), "Niveles de participación y componentes de cambio de la población activa de México, 1950-1970" en *Demografía y Economía*, El Colegio de México, vol. VI, núm. 3, pp. 298-318.
- Muñoz, Humberto (1985), "Algunas contribuciones empíricas y reflexiones sobre el estudio del sector terciario" en *Ciencia*, vol. 36, núm.1, pp. 17-28.
- y Orlandina de Oliveira (1976), "Migración, oportunidades de empleo y diferenciales de ingreso en la Ciudad de México" en *Revista Mexicana de Sociología*, año XXXVIII, núm.1.
- Negrete Salas, María Eugenia (1988), "Cambios en la estructura y distribución de la fuerza de trabajo en México: la dimensión regional, 1950-1980" en *Memorias de la III Reunión Nacional sobre Investigación Demográfica*, tomo I, México, Sociedad Mexicana de Demografía, pp. 621-641.
- Oliveira, Orlandina de (1989a), "La participación femenina en los mercados de trabajo urbanos, México 1970-1980" en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 4, núm. 3, septiembre-diciembre, El Colegio de México, pp. 465-493.
- (1989b), "Empleo femenino en México en tiempos de recesión económica: tendencias recientes" en Jennifer Cooper, Teresita de Barbieri, Teresita Rendón, Estela Suárez y Esperanza Tuñón (comps.), *Fuerza de trabajo femenina urbana en México*, México, Universidad Nacional Autónoma de México y Porrúa, pp. 29-66.
- y Brígida García (1994), *Cambios Socioeconómicos y dinámica de los mercados de trabajo en México*, México, El Colegio de México (mimeo).
- (1993), *Cambios socioeconómicos y dinámica de los mercados de trabajo en México: 1950-1992*, México, El Colegio de México (mimeo).
- (1990), "Expansión del trabajo femenino y transformación social en México: 1950-1987" en *México en el umbral del milenio*, México, Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México, pp. 345-374.

- Oliveira Orlandina de, Marcela Eternod y M. de la Paz López (1996), Familia y género en el análisis sociodemográfico, Sociedad Mexicana de Demografía (mimeo).
- Pacheco Gómez Muñoz, María Edith (1988), *Población económica-mente activa femenina en algunas áreas urbanas de México en 1986*, tesis de maestría en demografía, México, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano de El Colegio de México.
- Pedrero Nieto, Mercedes (1990), "Evolución de la participación económica femenina en los ochenta", *Revista Mexicana de Sociología*, año LII, núm. 1, enero-marzo, pp. 133-149.
- y Teresa Rendón (1982), "El trabajo de la mujer en México en los setentas" en *Estudios sobre la mujer 1. Empleo y la mujer. Bases teóricas, metodología y evidencia empírica*, México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y Secretaría de Programación y Presupuesto (Serie lecturas III), pp. 437-456.
- Portes, Alejandro y Lauren Benton (1984), "Industrial Development and Labor Absorption: A Reinterpretation", *Population and Development Review*, vol. 10, núm. 4, diciembre, pp. 589-611. Traducción al español: Alejandro Portes y Lauren Benton (1987), "Desarrollo industrial y absorción laboral: una reinterpretación", *Estudios Sociológicos*, El Colegio de México, vol. 5, núm. 13, enero-abril, pp. 111-138.
- Rendón, Teresa y Mercedes Pedrero (1976), "Alternativas para la mujer en el mercado de trabajo en México" en *Mercados regionales de trabajo*, México, INET, pp. 205-239.
- Rendón, Teresa y Carlos Salas (1992), "El mercado de trabajo no agrícola en México. Tendencias y cambios recientes" en *Ajuste estructural, mercados laborales y Tratado de Libre Comercio*, México, Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert y El Colegio de la Frontera Norte, pp. 13-31.
- (1990), "Sobre el llamado sector informal. Propuesta de redefinición y formas de medición de sus componentes", octubre, (mimeografiado). *Reproducción de la población y desarrollo (1974-1985)*, México, Comisión de Población y Desarrollo de CLACSO.
- (1987), "Evolución del Empleo en México: 1895-1980" en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 2, núm. 2, mayo-agosto, pp. 189-230.
- Reyes Heróles González Garza, Jesús (1990), "Reestructuración industrial en México: Hacia una política industrial de base cero" en James W. Wilkie y Jesús Reyes Heróles González Garza (coords.), *Industria y trabajo en México*, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, pp. 91-129.
- Roberts, Bryan (1987), "Labor Market and Class Organization, Britain, Spain and Mexico", trabajo presentado en el *82ª Annual Meeting of the American Sociological Association*, Chicago, agosto (mimeografiado).
- Selva, Beatriz (1985), *Modalidades de trabajo femenino en San Felipe del Agua*, México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (serie de tesis de maestría).

- Terrazas Salinas, Rolando (1979), *La participación laboral en el mercado de trabajo: ciudad de La Paz*, La Paz, Bolivia, Instituto de Investigaciones Socioeconómicas de la Universidad Católica Boliviana (Documento de Trabajo núm. 2/79).
- Velazco Arregui, Edur (1989), "Crisis y reestructuración industrial en México" en Jesús Lechuga y Fernando Chávez (coords.), *Estancamiento económico y crisis social en México 1983-1988*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, pp. 231-266.
- Wainerman, Catalina y Zulma Recchini de Lattes (1981), *El trabajo femenino en el banquillo de los acusados. La medición censal en América Latina*, México, Terranova y Population Council.

Resumen

Se analiza empíricamente la importancia del trabajo femenino extradoméstico en México.

Abstract

It is analyzed empirically the importance of extradomestic female work in Mexico.

Brígida García y Orlandina de Oliveira

Investigadoras de El Colegio de México

Reseñas y Notas Críticas

Rifkin, Jeremy, **El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: El nacimiento de una nueva era**, México: Paidós, 1996.

El fin del trabajo se anuncia como catástrofe mayor en los albores del siglo XXI; el nuevo reto es el de las sociedades modernas dominadas por las "máquinas inteligentes". El libro de Jeremy Rifkin (editado en inglés en 1994) aparece en el mercado editorial como una obra síntesis de temores y promesas del desarrollo tecnológico en relación al empleo desde la posibilidad de superar y mitigar los efectos destructivos de la economía global. Las alternativas al "fin de la centralidad del trabajo en la sociedad" propuesta por Rifkin cuentan con el aval de sectores importantes de la economía de Estados Unidos y busca causar gran impacto fuera de las fronteras norteamericanas.

El libro se divide en cinco partes en las que lleva al lector desde los primeros desplazamientos de la fuerza de trabajo por la máquina a fines del siglo pasado, a los que desplazamientos que "inevitablemente" se verán llegar para el siglo XXI. El argumento del fin del trabajo se va construyendo en la relación cambio tecnológico -trabajo desarrollando a la par la idea de acoger formas de economía no mercantil como paliativos al desempleo.

En la introducción, Rifkin anuncia que la "era de la información" ha llegado. A través de sofisticadas tecnologías informáticas (computarizadas) se llevará a la civilización "a situaciones cada vez más próximas a la desaparición del trabajo" y se augura la virtual sustitución del trabajo por una "casi completa automatización para mediados del siglo próximo", abriendo una transición a una era posmercado (p.17).

La reestructuración productiva no ampliaría las oportunidades de trabajo hacia actividades económicas alternativas y condenaría a millones de trabajadores al paro, la miseria y a la cultura de la violencia. La posibilidad de que las nuevas tecnologías empujaran a los trabajadores a disponer del tiempo libre o al desempleo sin salida, dependerá, adelanta el autor, de las salidas que adopte cada nación ante el problema de la productividad.

En la primera parte, "Las dos caras de la tecnología", Rifkin presenta antecedentes y desarrollos del paso de una sociedad y economía centrada en el trabajo a otra centrada en la tecnología, que es la nueva etapa que se avizoraría para el siglo XXI. El contraste entre las maravillas prometidas para la era tecnológica y el deterioro de creciente de los niveles económicos de la

mayoría de los trabajadores plantearía generar empleos "alternativos" en el tercer sector en la economía social "para aquellos cuyo trabajo ya no es útil en el mercado" (p.34).

Las cadenas de montaje de Ford y la revolución organizativa de General Motors, desencadenadoras de un aumento en la productividad y una mayor diversidad de productos a la venta, se conjugarían con un naciente culto al consumo. También contrastarían con una disminución importante en el empleo y el despido masivo de trabajadores antes de la primera mitad del siglo XX. Después de la Segunda Guerra Mundial, en los países desarrollados, los procesos de reingeniería y automatización prescindirían de gran parte de los trabajadores de planta y surgirían los nuevos profesionales de la industria: los ingenieros. Los desplazados no podrían ser reabsorbidos, aún readecuándose a los nuevos procesos. El culto a la eficiencia, la adoración a la tecnología y la productividad que harían marco al desempleo masivo creciente, se alejarían de la utopía en la cual se inspiran las "visiones del tecnoparaiso": automatización, ocio y abundancia.

En la segunda parte, "La tercera revolución industrial", el autor comenta los cambios en las relaciones trabajo-producción hacia la nueva era. El aumento en la productividad desde la producción posfordista, el nuevo uso de la fuerza de trabajo adaptada a las necesidades de una producción racionalizada y la paulatina inutilidad de los trabajadores en el proceso productivo. La Primera Revolución Industrial parte del uso del vapor, la segunda de la electricidad, y la tercera, después de la Segunda Guerra Mundial, de las máquinas inteligentes. La automatización desde la industria automotriz envuelve a las centrales sindicales en Estados Unidos y las incorpora en el proyecto productivista acabando con el recurso de huelga. La producción racionalizada de las empresas japonesas en los sesenta iniciaría una serie de prácticas empresariales que pasarían de la producción por equipos multidisciplinarios a la producción sin inventario; los puestos de trabajo, en consecuencia, serían afectados por la aceleración y aumento de los flujos de actividad y la introducción de tecnologías computarizadas.

La tercera parte: "El declive de la fuerza de trabajo", aborda precisamente las consecuencias de la Tercera Revolución Industrial en el empleo y en la población trabajadora desplazada en los sectores agrícola, industrial y de servicios. El desempleo, según Rifkin, correría de un sector a otro a medida que se van tecnologizando el campo, la fábrica y los servicios. En el campo se vislumbraría un "mundo sin granjeros" con la introducción de máquinas automatizadas, nuevos químicos y la ingeniería genética, que auguraría la llegada de la granja-fábrica en menos de 20 años. El fin del trabajo fabril se anunciaría al introducir robots que toman decisiones, ofrecen flexibilidad, y reducen el absentismo y la baja productividad. Al pago por día y no por hora, a la reducción de niveles directivos y el despido masivo se añaden las consecuencias "psicológicas", derivadas del sometimiento de los trabajadores a la producción automatizada. En el sector de servicios, las

recientes innovaciones (redes de fibra óptica, sistemas de conmutación y de transmisión digital, las comunicaciones vía satélite y automatización de oficinas) dejarían a millones de empleados sin un lugar a donde ir.

El título de la cuarta parte: "El precio del progreso", parece apoyarse en la drástica sentencia de "el precio del progreso económico, desde le punto de vista del hombre, será el hambre" (formulada en la parte tercera del libro). Esta parte está dedicada a ejemplificar la vertiginosa caída del nivel de vida y trabajo de los trabajadores desplazados por la Tercera Revolución Industrial. El desmoronamiento de los trabajadores iría de los despidos a la caída psicológica y moral y la posible salida en el desarrollo del "tercer sector", el trabajo voluntario, que inauguraría, según Rifkin, un nuevo contrato social. Mientras, surgirá una nueva aristocracia, la de los trabajadores relacionados con el conocimiento y la información, se eliminan los trabajadores de base y cae la clase media, agudizándose los problemas de hambre y miseria. La subordinación de los trabajadores a la "cultura del nanosegundo" provoca desgastes físicos irreparables como el estrés, "apagones mentales" y "sobrecargas", que se suman a la inseguridad económica de los trabajadores a tiempo parcial, temporales y subcontratados, que llevan a los trabajadores a situaciones precarias. Estas consecuencias preocupan a países industrializados que ven en estas situaciones, posibles brotes de violencia que hacen al mundo "más peligroso". La apuesta de Rifkin al tercer sector, la economía no basada en el mercado, se subraya al final de esta parte. El tercer sector como mecanismo mitigador de la disminución de los puestos de trabajo en la economía formal del mercado y de la reducción de los gastos de los gobiernos en el sector social.

En el quinto y último apartado del libro, Rifkin, al dar por hecho la desaparición del trabajo, supone como consecuencia de esto el fin del sustento y bienestar de la mayoría de la población hacia el siglo XXI. Exalta, por otra parte, las bondades del supuesto aumento del tiempo libre, del trabajo voluntario que podría hacerse fuera del mercado de trabajo y la importancia de la participación de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) en la sobrevivencia de los excluidos y como promotores del resurgimiento de una sociedad más centrada en los valores humanitarios. Estas formas no mercantilistas podrían mitigar, de acuerdo al autor, los efectos de las nuevas tecnologías en sus "víctimas", que se extienden ahora hacia toda la sociedad. En favor del aumento del tiempo libre cita a Marcuse y a Yoneji Masuda, y aboga por una reducción de la semana laboral: disminuiría el estrés y la fatiga, y mejoraría la eficiencia, además de que permitiría a la gente joven -que asume dispuesta a reducir sus satisfactores- a disponer de más tiempo de ocio. Con esta medida se ampliaría el trabajo a mayor número de trabajadores "para reducir el paro sin sacrificar la productividad" (p.271). Pide Rifkin a los trabajadores -y no a los empresarios en igual medida- compartir la oportunidad de trabajo con otros trabajadores destinándose para ello parte de las "espectaculares ganancias en

productividad" (p. 273). El nuevo contrato social que propone Rifkin, tiene como base "la entrega del propio tiempo a otros" y lo define como un "ámbito humanitario". El tercer sector será potenciado por las formas alternativas de trabajo voluntario (impago) con la ayuda del gobierno en la transición a una sociedad del no mercado, donde ni el empresariado transnacional, ni los gobiernos nacionales se responsabilizarán de las necesidades humanas de los excluidos del proceso productivo.

Así Jeremy Rifkin presenta un cuadro descarnado de la situación de la fuerza productiva fundamental, la fuerza de trabajo, condenada al aumento de la pobreza y la desesperanza, como lo han esbozado los organismos internacionales, en particular el Banco Mundial en sus informes sobre el desarrollo mundial (1995). La propuesta del trabajo voluntario se sitúa entre la autogestión de la clase trabajadora y la regulación de las solidaridades y excedentes de los trabajadores a partir de organismos independientes. Con este recurso, se pretende contrarrestar la libre explotación del trabajo, la desreglamentación y flexibilidad laboral, la individualización de los contratos, de los horarios y salarios y la privatización de los servicios públicos.

Los problemas de la destrucción de las fuerzas productivas, la desvalorización y sobreexplotación de la fuerza de trabajo, responden a las salidas buscadas por el capital transnacional a la caída tendencial de la tasa de ganancia, y no hay salida desde el ajuste y la reestructuración cuando los costos se trasladan a los trabajadores en los países periféricos o en Norteamérica, restringiéndoles las posibilidades de desarrollo.

Es en la línea de la desvalorización de la fuerza de trabajo donde se inscribe la propuesta de Rifkin de aligerar el costo indirecto del trabajo y del desempleo, que coincide plenamente con las medidas recomendadas por el Fondo Monetario Internacional para todos los países del mundo y especialmente a los de la periferia.

La destrucción del empleo, de la cual Rifkin proporciona a lo largo del libro datos para el análisis, parece evidenciar la necesidad de revisar los procesos de cambio en el mercado de trabajo de manera distinta buscando formas de relaciones sociales y económicas nuevas que permitan restituir el valor de la población trabajadora no sólo de Estados Unidos, sino del mundo (globalizado). Buscar formas de organización social que potencien las habilidades, experiencias, energías y conocimientos de los trabajadores. El hecho de que un gran número de personas se vea condenada a la inactividad no es en ningún momento una realidad inminente, cuando el no trabajo se plantea como extinción o sobrevivencia en las condiciones precarias dibujadas en el panorama planteado por Rifkin, ni tampoco es, desde una perspectiva general, índice de progreso.

El fomento del empleo sin remuneración fue propuesto por la Cumbre Mundial de Desarrollo Social convocada por la ONU en marzo de 1995 en Copenhague. Las alternativas de Jeremy Rifkin, personaje

responsable "en parte" de la política pública de Clinton, se ajustan en este marco de búsqueda de paliativos en la economía global. Los trabajadores como fuerza productiva organizada, olvidados por Rifkin, tienen sus propias propuestas desde la consolidación internacional del sindicalismo para enfrentar los problemas de trabajo que ahora se plantean. Las acciones de los trabajadores habrán de conjuntarse con acciones colectivas por recuperar espacios en todas las esferas sociales para que el fin de la explotación y no del trabajo sea parte del horizonte.

Marcia Isabel Campillo López¹

¹ *Estudiante del Doctorado en Ciencias Antropológicas, Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa.*

Dussel Peters, Enrique/ Piore, Michael/Ruiz Durán, Clemente,
***Pensar globalmente y actuar regionalmente: hacia
un nuevo paradigma industrial para el siglo XXI,***
UNAM/Fundación Frederick Ebert/JUS, 1997

Frente a la crisis de la década de los ochenta, México inició un desarrollo económico sustentado en políticas macroeconómicas de estabilización, para fomentar el desarrollo microeconómico, que permitiera la orientación exportadora del sector manufacturero. Sin embargo, esta política no ha evitado el descenso del producto per capita, ni el incremento de la tasa de desempleo. De esta forma, se ha generado un masivo crecimiento del sector informal.

Dentro de este contexto, la investigación analiza los patrones de desarrollo existentes y el potencial para acompañar y complementar dichos comportamientos a través de nuevas políticas. Además, enfatiza particularmente los aspectos regionales e industriales del desarrollo económico, así como los mecanismos para implementar el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, particularmente de las industrias orientadas hacia las exportaciones y capaces de especializarse en nichos de mercados externos .

Aún cuando la investigación esta conformada por una serie de artículos independientes, prevalece un eje central a lo largo de la investigación. Dicho eje, contiene una perspectiva coherente sobre una tercera vía de política económica para México, frente al problema que subyace a las viejas políticas industriales y de desarrollo, que han sido seriamente limitadas y prohibidas por las reglas ideológicas de las instituciones internacionales. También alude al análisis sobre el desarrollo económico y el potencial de las nuevas políticas que acompañan dichos comportamientos.

No obstante, se considera como indispensable que las instituciones federales permitan y faciliten un proceso de dialogo y discusión en las regiones. La participación activa de todos los responsables y afectados es también importante. La investigación subraya que tanto las relaciones interempresariales como el activo compromiso de los trabajadores puede determinar el resultado final de estas políticas.

Continuando con la dimensión de las nuevas políticas económicas para el desarrollo, la investigación considera que estas podrían resumirse bajo el lema de "pensar globalmente y actuar regionalmente". La activa participación del gobierno federal y de los actores regionales serán los que determinen los resultados y el potencial de las políticas industriales y de desarrollo del siglo XXI y del proceso de autoaprendizaje que tendrán que

llevar a cabo para integrarse al mercado mundial. Un Estado y una economía reformados traerían a América Latina la estabilidad deseada, reducirían el estado de contradicción entre la globalización y la producción flexible, enfrentando así la crisis de manera diferente.

La territorialidad implica reestructuración a fondo, en donde se establecerían encadenamientos productivos acordes con la revalorización de los agentes locales de acumulación en donde se crearían instituciones locales que sustituirían las mega-instituciones del Estado autoritario burocrático.

Sin embargo, la dimensión sobre políticas de desarrollo industrial, se configura cotidianamente de formas diversas, generándose apenas un Estado de transición en donde, por el momento y como señala este estudio, no quedan aún definidas las reglas del juego; por ende, las sociedades de finales de siglo están aún construyendo las instituciones del próximo siglo.

El análisis sobre el desarrollo económico en México viene acompañado de un proceso de ajuste, puesto que, en todos los lugares, la regulación y dirección gubernamentales van en declive, ante las presiones de un mercado competitivo y en la medida en que las economías domésticas se abren cada vez más al comercio internacional.

La investigación presenta una serie de resultados preliminares sobre el impacto del proceso de ajuste, ante la expansión exportadora. México ha perdido rápidamente gran parte de su mercado doméstico; muestra de ello es que el sector de la confección y el vestido durante 1990 a 1995, ha pasado por una aguda crisis debido a las bajas intensidades de capital con que trabaja y al descenso de la tasa de crecimiento con respecto al resto del sector manufacturero. De esta forma, el sector no presentó crecimiento alguno en el empleo durante el periodo correspondiente entre 1993 a 1995. No obstante, como grupo de empresas, éstas constituyen un sector de la economía con una sustancial movilidad social, los trabajadores de la confección y subcontratistas han transitado en este contexto de un trabajo poco especializado a otro de mayor nivel de especialización con mayor ingreso e independencia.

A Partir de 1996 el gobierno mexicano se enfrenta a nuevos retos al definir prioridades económicas a largo plazo y promover los ajustes macroeconómicos que han fallado repetidamente desde 1988. Ante este contexto se pusieron en marcha programas de gobierno tales como: (APRE) Alianza Para la Recuperación Económica; y el (FOPYME) Acuerdo de Apoyo Financiero y Fomento a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, entre otros. El objetivo principal de estos programas fue el de disipar el riesgo de un colapso en el sistema financiero y aumentar el nivel de capitalización de la banca mexicana. En estos momentos, como subraya la investigación, no es posible evaluar el impacto de los programas en el sector productivo mexicano.

La investigación presenta un análisis sobre un estudio de caso que permite conocer los principales resultados y la nueva filosofía de la política

industrial dentro de un proceso de auto aprendizaje en la industria de la confección mexicana. Las entrevistas en varias empresas tradicionales del vestido, confirmaron en primer lugar que los productores mexicanos se han mostrado incapaces de cumplir con los estándares internacionales de calidad, no producen suficiente volumen, su ciclo de producción o retorno es demasiado prolongado y suelen retrasarse en el tiempo de entrega. Ante esie panorama se plantea una política alternativa, para lo cual, primero, debe ser concebida como un esfuerzo para ir mas allá del proceso de ajuste que ya se ha llevado a cabo en el sector privado. Segundo, debe construirse sobre mecanismos de evaluación y aprendizaje, así como presiones y procesos diseñados para producir mejoras continuas a través del tiempo. Tercero, debe construirse con base a la experiencia y deben aplicarse los mecanismos desarrollados en los últimos 15 años en los países industrializados que han tratado de resolver este problema.

A pesar de sus problemas, la industria tiene ante sí oportunidades importantes entre las que se destacan el TLC y las ventajas competitivas que se derivan de la coyuntura actual. Frente a estas condiciones se examina el proceso de reestructuración industrial en la industria del calzado, iniciado hace algunos años en León, Guanajuato, donde se aprecia que se ha puesto mayor énfasis en las transformaciones que ocurren en las instituciones cruciales para el desempeño de la industria. Así también, en las formas en las que se están modificando las relaciones entre las distintas organizaciones industriales para mejorar la competitividad del sector.

Un atributo particular para el análisis de la industria del calzado, es su concentración regional. Esta concentración proporciona ventajas de aglomeración y externalidades que permiten la integración de la cadena productiva y en consecuencia competitividad en el mercado mundial. Sin embargo, existen limitantes internos a las empresas de la industria del calzado. En los diagnósticos empresariales se reconoce la carencia de una cultura empresarial, que se traduce en carencia de sistemas de administración eficientes y, en general, en sistemas de producción modernos. A ello se añaden limitantes externos tales como la falta de redes de trabajo, comunicación y aprendizaje entre empresas. Estos aspectos internos y externos deben ser superados para que la concentración regional en México pueda ser considerada un distrito como las peculiaridades de los europeos.

Las acciones que se están llevando a cabo para lograr una nueva organización industrial en México son: a) El desarrollo de una proveeduría estandarizada conforme a los valores internacionales bajo el concepto de calidad total y rapidez de respuesta; b) La creación de un centro de desarrollo de producción que sea capaz de producir contra muestras rápidas y eficientes, para dar servicio a los industriales interesados en la exportación; c) El fenómeno de empresas integradoras que permitan alcanzar las escalas adecuadas a los pedidos internacionales y que induzcan a la especialización; d) La promoción de alianzas estratégicas con los grandes comercializadores

internacionales. Esta es la base del proceso de reestructuración que puede llegar a la conformación de un distrito industrial con especialidades derivadas de su propia trayectoria.

Otro elemento importante para el desarrollo económico industrial en México es el de mejorar la práctica en la cooperación internacional. Este concepto se refiere a como, una cierta forma de hacer las cosas, resulta útil cuando presenta resultados superiores en una amplia variedad de escenarios. Una distinción básica, para el buen desarrollo de la mejor práctica, lo constituye la promoción y apoyo para la cooperación inter-firma, lo cual radica en la cooperación entre grandes y pequeñas empresas (principalmente contratación vertical) y en la cooperación entre pequeñas empresas.

Las relaciones interempresariales en México, buscan alentar estas relaciones, como una forma de enfrentar a la apertura desintegradora. Sin embargo estas han sido exiguas y en cierta forma desalentadas por una política industrial fundamentada en la mega empresa, cuyas vinculaciones han estado volcadas hacia el exterior marginando de esta forma sus relaciones con empresas nacionales de diferentes tamaños. Para poder hacer una mejor evaluación sobre las relaciones interempresariales en México, en este trabajo se evaluó las diferentes estrategias de acudir al mercado. La estrategia de acceso directo es el modelo que enfrenta mayores dificultades debido a la competencia de las empresas comercializadoras y productoras de mayor tamaño y capacidad, las cuales les imponen condiciones restrictivas en la compra de materia prima y en la comercialización de los productos mediante precios bajos en el mercado y largos plazos de liquidación a sus proveedores. Estos factores, aunados a la falta de capacidades empresariales, los ciclos de comercialización y los problemas de financiamiento, están presionando a las empresas a combinar sus estrategias en las subcontratación. Sin embargo, la subcontratación resulta ser la estrategia empresarial que menos beneficios otorga a los productores de la industria de la confección.

Frente a este concepto una alternativa viable son las cámaras y la política, ya que pueden orientarse a la consolidación de las capacidades empresariales, y así puede orientarse una nueva estrategia de promoción del empleo a nivel regional que impulse fuertes relaciones interempresariales como base de la organización industrial para México en el siglo XXI.

La nueva política económica para el desarrollo industrial se acompaña, para su desarrollo y comprensión, de un enfoque territorial como una estrategia de cambio. Aquí es preciso reflexionar no solo en términos del *espacio*, sino también en función de la distancia, de los costos de producción; de la innovación tecnológica, social organizativas y productivo empresarial. También es preciso definir el nuevo papel del Estado central y del conjunto de administraciones públicas. En este sentido resulta obligado razonar en términos de "territorios socialmente organizados", pensados en función de sus capacidades para materializar una serie de innovaciones y para generar

sinergias positivas entre los responsables de las actividades productivas, esto es, el conjunto del tejido empresarial.

Desde el punto de vista de la psicología del trabajo, una investigación de esta envergadura obliga a repensar el papel del trabajador frente a los procesos de desarrollo económicos existentes. Entre esquemas flexibles de contratación de la producción, su integración a los procesos de innovación tecnológicas como actor principal de los mismos y su participación en la creación de círculos de calidad y en el continuo mejoramiento de los procesos. Por todo ello se recomienda ampliamente la lectura de esta investigación, que sin duda ilustra una alternativa de política económica para México.

Forrester, Víviane, ***El horror económico***. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 1997.

El angustiante desafío finisecular de la existencia. La construcción de un mundo ubicuo pero inaccesible. La insistencia, a través del discurso y la política, en mantener un orden económico y socio-político cuyos fundamentos han sido carcomidos. La denuncia de la vergüenza, el chantaje, el dogma, la exclusión, la complicidad, la desidia, la indiferencia como armas perpetradoras de la catástrofe. La pérdida de la identidad individual como consecuencia del "vacío" laboral del mundo moderno. El desarrollo de un mundo dominado por entidades privadas omnipresentes y omnipotentes, vigilantes severos del *status quo*, que subrepticamente manipulan a su favor el desorden, la fascinación, el hartazgo y la impavidez de la mayoría social, las "fuerzas vivas" de una revolución retrograda que deja en el desamparo de la "no explotación" a millones de personas fagositadas por un sistema que los desdeña para la ocupación, pero que a su vez demanda su atención en los escaparates. Estas son algunas de las tesis que Vivian Forrester, literata francesa, presenta de forma aguda y descarnada en el Horror Económico, como parte de un debate público que desde fines de los años ochenta prevalece en Europa occidental sobre el futuro de una civilización estupefacta ante una realidad que parece escapar al control humano y atada todavía a viejos esquemas interpretativos en la solución de los problemas.

A través de 12 breves apartados, la autora subraya el aniquilamiento del concepto moderno del "mundo del trabajo". Paradójicamente, aunque el trabajo ya no es fuente de ningún tipo de progreso humano, los criterios para la marginación siguen sustentados en la posibilidad o no de acceder a una ocupación remunerada, la competencia por "puestos de trabajo" condena al ostracismo a los perdedores. En la actualidad resulta peor no ser sujeto de la explotación. Además, aquellos que mantienen algún trabajo entran en un proceso de continuo deterioro, obedeciendo reglas contrarias a sus intereses. Ante esta vorágine catastrófica, es necesario identificar a los culpables.

El afán capitalista por mayores ganancias, la manipulación de los beneficios de la cibernética, la reducción de los estados-nación a simples municipios gestores de las decisiones de los grandes consorcios transnacionales, el anonimato de los que ejercen los mecanismos de represión en síntesis, el dominio de las potencias económicas privadas que utilizan a su antojo las necesidades laborales de los individuos, configuran un nuevo esquema planetario. Los discursos que pregonan por una mayor flexibilidad en el mercado laboral, solo justifican un orden económico excluyente, que

obliga a los individuos a ponderar una cruel disyuntiva: o aceptan las nuevas condiciones de explotación, o aniquilan su existencia por inanición.

Así, "se trata de una mutación, una nueva forma de civilización ya organizada cuya racionalidad supone la aniquilación del empleo, la extinción de la vida asalariada, la marginación de la mayoría de los seres humanos".

Sin embargo, todavía existe un resquicio que alienta la esperanza de un futuro mejor. Aunque furibunda por la retórica de que los problemas actuales solo son obstáculos para el disfrute de un futuro mejor, la autora apela a la construcción de soluciones en donde el sentido común, la investigación y la reflexión prevalezcan en un ámbito de comprensión, inclusión y el fortalecimiento de la autonomía individual. Pero, particularmente, insistente e incisiva, resalta la necesidad de desbaratar la trampa de "separar lo intelectual de lo visceral; el pensamiento de la emoción". No hay que olvidar que "el pensamiento es la quintaesencia de la acción".

Francisco J. Zarate.¹

Mertens, Leonard, **México: estrategias de mejora de productividad y de recursos humanos en las industrias de alimentos y metalmecánicas**, México, OIT y ACEDI, 1997.

La publicación es el resultado de una investigación en México que se inserta dentro del proyecto regional OTI-ACEDI sobre cambio tecnológico y mercado de trabajo que se lleva a cabo también en Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia y Chile. Dicha investigación tiene como objetivo esencial conocer el impacto de las innovaciones en la productividad de las empresas, así como la trayectoria a través del cual se dan las innovaciones. En este contexto, se conceptualiza la innovación como un proceso, una trayectoria que refleja aprendizaje y que no se manifiesta de inmediato. Este proceso de innovación se intenta cuantificar a partir de las iniciativas que las empresas realizan en materia de organización de la producción, cambios tecnológicos, organización del trabajo, relaciones laborales y su impacto en la productividad de un conjunto de empresas seleccionadas, dentro de la industria metal mecánica y la industria de alimentos, ramas que en nuestro país absorben el 50% del PIB y el empleo de la industria manufacturera. Para alcanzar este propósito se practicó un cuestionario a nivel de los gerentes y personal de los sindicatos apoyados en Concamin y la Asociación de Relaciones Industriales de Monterrey.

Dicho cuestionario identificó un conjunto de variables vinculadas con cada una de las vertientes mencionadas y su impacto en la productividad. Con base en el cambio de dichas variables durante el periodo de 1989 a 1992 se clasificaron las empresas en dinámicas o no dinámicas.

En el caso de la vertiente de la organización de la producción, los incrementos de la productividad de las empresas se asociaron con reducciones de tiempos muertos de equipo, menor consumo de materiales e inventarios en planta y una mayor capacidad de respuesta de la planta, producto de iniciativas que modifican funciones y flujos del proceso productivo particularmente vinculadas con una mayor comunicación entre producción y ventas, entre la entrada de la materia prima, y su salida, es decir, eficiencia en el proceso en su conjunto que permite destacar donde se presentan los problemas, y establecer medidas coercitivas *in situ*.

Los mayores resagos se presentaron en diseño del producto, servicios post-venta y entrega a tiempo que a nivel mundial son estratégicos para la competitividad de las empresas.

Estos resultados coinciden con un estudio reciente de competitividad realizado por Canacindra sobre las razones por las cuales las empresas se

Trabajo, CAT, Año 1, No. 1, enero-junio 1998

¹ UAM-I

mantuvieron en el mercado, subrayando como factores básicos la reducción de márgenes de utilidades y disminución de costos de inventarios e insumos estratégicos.

En términos de la trayectoria de innovación seguida en materia de la organización en la producción se observa que primero se tiende a innovar en el proceso productivo y posteriormente en el producto.

Por lo que se refiere a las iniciativas de innovación en organización del trabajo, los incrementos de productividad se vinculan con iniciativas alrededor de la simplificación, ampliación y enriquecimiento del trabajo que se ven reflejadas en iniciativas de multihabilidad, asignación de tareas de mantenimiento, control estadístico y programación de equipo a trabajadores, así como iniciativas para incorporar a los trabajadores en evaluar, analizar, proponer y experimentar en el trabajo.

Las iniciativas de innovación en desarrollo de los recursos humanos de las empresas se dieron en el área de capacitación, remuneración, participación y condiciones del trabajo.

De los resultados de la encuesta, se generaron diferentes reflexiones que habrá que tomar en cuenta en el diseño de estrategias para desarrollar a las empresas, entre las que destacan:

- La Organización de la producción fue la base de la modificación de la productividad en las empresas dinámicas.
- La reducción de costos y la mejora de la calidad del producto no se dieron de manera simultánea. Es más acentuado el aseguramiento de la calidad del producto y el proceso en la industria de alimentos, ya que cualquier descuido en la operación provoca enormes desperdicios que no pueden ser retrabajados, en tanto que en la industria metal-mecánica si es posible hacerlo.
- La capacidad competitiva de las empresas en México es una combinación de calidad del producto, bajos precios y flexibilidad en volumen. Cabe señalar que a nivel mundial los factores de competitividad residen en: el diseño del producto, el servicio posventa y la entrega a tiempo.
- Las mayores dificultades para habilitar las iniciativas en la organización del trabajo se presentaron en los gerentes.
- La capacitación enfrenta como reto la reducción de los costos y por otra parte la retención de la mano de obra calificada.
- La gestión de recursos humanos no es sinónimo de mejores relaciones laborales.
- Las innovaciones tecnológicas son producto de cambios que surgen del interior de las empresas mas que resultado de alianzas estratégicas o asistencia técnica proveniente de fuera de la empresa.
- Las empresas más dinámicas corresponden al estrato de grandes empresas.
- Los principales problemas que enfrentan tanto las empresas dinámicas como no dinámicas para mejorar su productividad se encuentran en:

precio, calidad y entrega a tiempo de la materia prima deficiente; capacidad ingenieril que impide que la empresa reaccione con agilidad a las fluctuaciones del mercado (nuevos productos, menos consumo de materias primas, tecnología moderna), deficiente capacidad particular en la esfera de producción con las áreas de servicio; excesiva diversificación de productos o rigideces para innovar en nuevos productos y deficiente calidad de los operarios.

- La trayectoria en las iniciativas de innovación en sus diferentes vertientes es diferente en la industria de alimentos que en la metal-mecánica por su orientación del mercado. La industria de alimentos está mas concentrada en el mercado interno y la metal-mecánica en el externo.
- La falta de análisis a nivel del país como el que se comenta hacen imprescindible su lectura para todos aquellos involucrados en la búsqueda de estrategias para desarrollar a las empresas. Se considera conveniente impulsar investigaciones de esta naturaleza para diferentes estratos de empresas, ramas y distintas regiones dentro de un país, así como establecer comparaciones con los resultados de otros países de América Latina en donde se llevan a cabo encuestas similares.

Silvia Piso Joo¹

El XXI Congreso de Asociaciones Latinoamericanas de Sociología,
Sao Paulo, Brasil, 1997: **Productividad, Trabajo y
Globalización**

La agenda temática del Congreso fue muy amplia, sin embargo en esta reseña sólo se destacarán algunos de lo más directamente relacionados con el mundo del trabajo y de la producción: su organización y feminización, así como con estrategias organizativas y empresariales para enfrentar la globalización y la reacción y estrategias sindicales en curso.

En primer término habría que subrayar la tendencia presente en casi todos las ponencias por establecer una relación entre el tema específico que tratan y el contexto económico, caracterizado por la liberalización de mercados y la búsqueda de alianzas comerciales para fortalecer las economías locales y la introducción de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo. Lo anterior se presenta además como el principal argumento que explicaría la transformación en las relaciones sociales de producción, que por ende también provoca un cambio importante en las condiciones generales del trabajo, tendencialmente a la baja. La acción pública en general y la gubernamental en particular también influyen en los ámbitos de las relaciones sociales de producción, esta influencia se destaca en muchos de los trabajos, mediante modalidades de intervención indirecta sobre todo en lo que se ha denominado políticas regulatorias.

Los temas más debatidos fueron: 1) el de las mujeres en el trabajo, centrándose la discusión en torno del valor de su fuerza de trabajo y su retribución, las condiciones de trabajo bajo las cuales laboran, especialmente su salud y cómo se involucran en los procesos de trabajo; 2) el de la producción, sus transformaciones al amparo de las innovaciones tecnológicas y la reestructuración del trabajo y 3) el desempleo, y los fenómenos asociados a esta tendencia crónica de las economías: la precariedad, la informalidad y el surgimiento de nuevas identidades laborales y cuasi empresariales. En este marco, la reflexión sobre el lugar y razón de ser del sindicalismo se vuelve crucial, por ello algunos trabajos enfilaron su análisis hacia allá. Llama la atención también el hecho de que una gran mayoría de trabajos se refieran a investigaciones en curso de carácter empírico y aplicado. Pocos trabajos son predominantemente de naturaleza teórica.

El ritmo al que se mueve el mundo en nuestros días y los constantes cambios que se presentan en la tecnología implican que las economías se integren a una estrategia de desarrollo global, dentro de la cual los países más débiles se ven supeditados a las condiciones que establezcan los que son "de primer mundo" y a sus organismos financieros. La situación actual, de

cambios en las formas de producir, representa un serio reto en cuestión de perfiles de trabajo para los trabajadores a todo nivel. En los países en desarrollo o subdesarrollados lo anterior trae como consecuencia el incremento en el número de desempleados.

Un actor emergente -aunque no nuevo- que ha modificado algunos de sus papeles y funciones es el gobierno, el cual pretende incidir sobre los mercados de trabajo. Por ejemplo, al facilitar la adaptación de las empresas a las nuevas condiciones económicas y tecnológicas ha puesto en práctica diversas estrategias para recapacitar a los trabajadores.

Otro de los aspectos que también se hizo notar durante las sesiones de trabajo del Congreso fue el inevitable crecimiento de la economía informal y del trabajo de menores en toda América Latina. La insuficiencia económica que han enfrentado un gran número de familias en toda la región ha provocado la precarización del trabajo, obligando a los miembros de éstas a salir del hogar en busca de mejores condiciones de vida; este hecho se contrapone con la idea de que en la zona se vive una tercera revolución industrial (la de servicios especializados), ya que en el caso particular de México se observa un crecimiento importante de la maquila y de la economía informal.

El análisis del papel de los sindicatos fue tomado en cuenta en un amplio número de ponencias, las que coincidieron en que la globalización también ha transformado de manera importante la naturaleza de las representaciones sindicales en Latinoamérica. Las negociaciones colectivas debilitadas pueden ser el más claro ejemplo de la nueva condición de los sindicatos en la región. Respecto del movimiento sindical, el ponente Wander Amaral Camargo de la UNESP, Araraquara, Brasil, señaló: "El movimiento sindical, presionado por la dinámica de la modernidad, pasa a asumir una postura cada vez más inmediatista, cada vez más defensiva frente al gran manipuleo del poder del capital. Los intereses de los sindicatos fueron dislocados gradualmente de las reivindicaciones de fondo político que dominaran en la década de los ochenta, y pasó a centrarse en el derecho de empleo, perdido por las innumerables transformaciones y contingencias de un mercado globalizado".

Pero no solamente cambian las condiciones generales de trabajo, según la mayoría de los expertos, sino que también se puede observar un cambio de actitud por parte de la gente en Latinoamérica, en la que podemos observar cambios de valores (cosmovisión) y pérdida de identidad en un grado alarmante. Esto se explica por medio de condiciones de explotación que obedecen a una reestructuración profunda del capitalismo, expresada en la ofensiva neoliberal que implica una violencia tanto física, como psicológica y simbólica.

En el terreno del proceso de producción ha sido notable la mayor necesidad de personal calificado para el manejo de equipo y máquinas, casi todas informatizadas. Es importante hacer notar que muchas de las

ponencias destacaron el factor productividad para dar énfasis a la cuestión de competencia de mercado y reducción de costos. El personal contratado debe adecuarse entonces a las necesidades de flexibilidad que la empresa requiere, ya que las reestructuraciones implican una mayor capacitación en el capital humano. El sindicato en este sentido se ve en la obligación de adecuarse en sus luchas de representación a la concesión de algunos beneficios en este marco de competitividad empresarial.

Pero no todo se puede explicar tan linealmente. En las cambiantes relaciones sociales de producción, como lo señala Luis Montaña Hirose de la UAM-Iztapalapa, también existe una especie de informalidad. Durante su intervención señaló: "Primero, la informalidad hace referencia a un conjunto de fenómenos de naturaleza diversa, que pueden ir desde una reacción de defensa contra la imposición de ciertos procedimientos de trabajo hasta la recuperación simbólica de espacios institucionales externos, abriendo con ello la posibilidad de interpretaciones metafóricas que redefinen constantemente el sentido de la acción. Segundo, la informalidad, entendida en esta última acepción, permite redimensionar el carácter social de la organización, al cuestionar sus fronteras físicas y jurídicas, e incorporar el debate de la importancia de lo social en los procesos de modernización organizacional, reformulando con ello el modelo burocrático al resaltar la tensión entre modernidad y tradición".

Pero la globalidad también ha implicado un cambio en la participación de la mujer en el proceso de producción. Como es bien conocido las mujeres han incrementado en gran medida su participación en el terreno laboral en los últimos tiempos, hecho que sin duda ha sido determinado por las condiciones socioculturales que prevalecen en su entorno. La situación familiar es un factor importante que sin duda influye en el hecho de que la mujer se incorpore al mercado de trabajo, dando nuevas variantes de estudio en lo que a investigaciones laborales se refiere. Virginia Gusmán y Amalia Mauro, estudiosas chilenas, señalaron durante su participación que "nos encontramos entonces frente a un desafío considerable: construir un escenario en que la situación de la mujeres en el mercado de trabajo varía no sólo en función de la escolaridad, el estado civil, el número de hijos, el sector económico y la ocupación desempeñada, sino también de acuerdo a la etapa de su ciclo vital y las características del periodo histórico en que les tocó vivir". Ello implica de igual manera el considerar que los sindicatos deben incluir dentro de sus luchas algunos factores que son de gran importancia para mantener la integridad de las trabajadoras dentro de su centro laboral como pueden ser los embarazos y otros aspectos particulares del género.

De igual manera es importante resaltar que la búsqueda de apertura para una mayor participación de la mujer es un aspecto que se mantiene en constante debate, y con más razón ahora que la apertura de mercados y la

innovación tecnológica marcan las pautas y condiciones de trabajo en el mundo entero.

Ahora intentaremos realizar un resumen crítico de las posturas teóricas presentadas en el foro en torno a cuestiones estrechamente vinculadas tales como centralidad e informalidad del trabajo. Sergio Lessa de la Universidad Federal de Alagoas, Brasil, en su trabajo "Cuál centralidad del trabajo" presentó tres acepciones del lugar del trabajo en el proceso social. La primera se refiere a su centralidad ontológica, es decir, como objeto de estudio y acción en el mundo de los hombres. La segunda ve al trabajo en sentido abstracto como parte de la reproducción social, de donde se derivaría la centralidad política de la clase trabajadora y por último una posición en el sentido de la desaparición del trabajo en cuanto tal, por fenómenos como la reestructuración productiva, la informatización y robotización en todos los ámbitos de la vida social. Estas tres acepciones no se contraponen sino que son complementarias, al dar cuenta de una realidad compleja y mutante como es el trabajo como fenómeno y categoría de la modernidad.

En efecto, Leila Maria da Silva, de la Facultad de Ciencias Sociales de San Paulo, Brasil, nos habla del trabajo y sus transformaciones, en un doble sentido, como acción y como idea, al contraponer el mundo del trabajo y del no trabajo. Estos dos espacios pertenecen a una misma realidad, pues se contradicen y replican dialécticamente. Se trata de la dicotomía entre producción y reproducción, es decir, la contraposición y disociación entre el sitio donde se vive y el de trabajo. El primero compuesto por actividades sociales, políticas, culturales, religiosas, etc., y el segundo por actividades económicas, que en el pasado estuvieron integradas y por tanto conforman históricamente nuestra noción de trabajo.

En una perspectiva más integrada, entre coyuntura y reflexiones teóricas, Sonia Laranjeira, P., profesora en UFRGS, en Brasil, destaca las tendencias transformadoras presentes en los últimos veinte años en torno a las formas clásicas de trabajo y, se pregunta, si son en esencia revolucionarias o se mantienen pese a todo como continuidades; si el trabajo pervivirá como factor esencial de definición social o perderá su centralidad en la vida social; si se mantiene o cambia el significado del trabajo para los individuos; en fin, si esas nuevas relaciones se mantendrán como elementos de dominación o propiciarán nuevas libertades.

Esta discusión en torno a la centralidad del trabajo se vincula directamente con la cuestión de la precariedad, el trabajo no *standard* o informal ya que constituyen en sí nuevas formas de trabajo. El sector informal engloba varias ramas de actividad, nos dice Regina María de Souza, de la Universidad de Uberlandia, en Brasil, como las pequeñas y grandes empresas de la confección y servicios de toda índole hasta los comerciantes ambulantes. La lista de ponentes en torno a este tema es amplia y casi todos los países tuvieron representación. El tema-problema subyacente en todos ellos es el del desempleo. Casi todos sostienen la tesis de que la informalidad

es un fenómeno casi estructural, y además complementario del formal u oficial que quizá siempre haya existido, pero no de manera tan permanente y extendida. Además, como afirman Leda Machado, de la fundación brasileña Getulio Vargas, y Esteban Agulló, de la Universidad Oviedo, en España, el trabajo informal tiene como protagonistas a ciertos colectivos, como las mujeres y los jóvenes que lo vuelve relevante como acontecimiento social y político y de difícil abordaje como objeto de estudio. "En este estudio -nos dicen estos autores- se analiza la economía informal (oculta, irregular, subterránea, negra, sumergida, oficiosa, etc.) entendida como proceso de actividades generadoras de ingresos no regulados por el entorno social en el que se practican". Esta regulación a la que se refieren es de tipo legal, administrativa o económica más no cultural ni social, pues recordemos que en el trabajo informal conviven integradamente prácticas tanto sociales, en sentido general, como económicas con reminiscencias arcaicas.

Un segmento del trabajo informal que ha ido cobrando importancia tanto económica como fiscal y política, ha sido el de los vendedores ambulantes que dicho sea de paso presentan una feminización importante. Las hipótesis acerca de su conformación son diversas y requieren de estudios sistemáticos y rigurosos para explicar y comprender de mejor manera el fenómeno, pero también para diseñar estrategias de intervención y generación de programas que permitan aprovechar el potencial económico, social y político del sector informal. Los investigadores Natividad Nassif, Ramón Díaz y Silvia Passeri, de la Universidad Santiago del Estero, en Argentina, presentaron un conjunto de hipótesis en el sentido mencionado: contracción o expansión del trabajo asalariado; ausencia de otras alternativas laborales; decisión voluntaria de abandonar el trabajo asalariado debido a bajos ingresos, búsqueda de independencia, flexibilidad horaria; existencia de condicionantes familiares y culturales propios de los mecanismos de reproducción social; permanencia de una estrategia de producción familiar de carácter precapitalista y desintegración de unidades de producción campesinas, actuando como puerta de entrada al mercado de trabajo urbano, entre otras.

Pedro H. Moreno¹

¹ UAM-X

Convocatoria

Maestría (1998-2000) y doctorado (1998-2000) en estudios sociales

Objetivo

Formación de investigadores y profesionales de alto nivel en Estudios Laborales y Procesos Políticos.

Líneas de investigación en estudios laborales

- *Relaciones industriales y relaciones laborales.
- *Procesos de trabajo, cambio tecnológico y organización del trabajo.
- *Migración y mercados de trabajo.
- *Culturas e identidades laborales.
- *Seguridad social y legislación laboral.
- *Organizaciones.

Líneas de investigación en procesos políticos

- *Democracia y procesos de transición.
- *Política comparada y relaciones internacionales.
- *Partidos políticos y sistemas de partidos.
- *Procesos electorales.

Tiempo de dedicación

Sólo se aceptarán estudiantes de tiempo completo.

Inicio de cursos

21 de Septiembre de 1998.

Antecedentes académicos necesarios

A. Maestría en Estudios Sociales

- a. Poseer título en alguna licenciatura de las Ciencias Sociales o las Humanidades.
- b. En casos excepcionales, podrán aceptarse alumnos que posean un título de licenciatura diferente de las Ciencias Sociales y las Humanidades cuando su experiencia profesional lo justifique a juicio de la Comisión de la Línea de Conocimiento respectiva.

c. Presentar un examen de conocimientos, según se especifica en el punto de evaluaciones.*

d. Presentar examen de comprensión de lectura del idioma inglés. Los aspirantes extranjeros cuya lengua materna no sea el español deberán acreditar el dominio del español.

e. Presentar por escrito su curriculum vitae, una exposición de motivos del por qué desea ingresar al posgrado y el planteamiento del tema que desearía investigar en el programa.

*Para extranjeros el examen se realizará en el país de residencia del aspirante

B. Doctorado en Estudios Sociales

Podrán ingresar directamente al nivel de Doctorado los candidatos que llenen los siguientes requisitos:

a) Tener el grado de Maestría y, en casos excepcionales, el título de Licenciatura y demostrar amplia experiencia de investigación en la línea de conocimiento de su interés, a juicio de la Comisión respectiva.

b) Presentar examen de comprensión de lectura del idioma inglés. La aspirantes extranjeros cuya lengua materna no sea el español deberán demostrar el dominio del español.

c) Presentar ante la Comisión de la Línea de Conocimiento respectiva, según las especificaciones establecidas, un proyecto de investigación de tesis de doctorado.

d) Presentar ante la Comisión de la Línea de Conocimiento respectiva su curriculum vitae y su producto de investigación más importante.

Calendario de registro y evaluaciones

Habrá un sólo período de registro de solicitudes y evaluaciones conforme al siguiente calendario:

1. Registro

A. Los aspirantes con estudios realizados en México deberán presentar, del 18 de Mayo al 5 de junio, los siguientes documentos en la Oficina de Posgrado de la Coordinación de Sistemas Escolares, Edif. B, Planta Baja, donde previamente deberán obtener el formato de solicitud respectivo.

a. Fotocopia de Acta de nacimiento (original y 2 copias).

b. Fotocopia del certificado completo de calificaciones de la Licenciatura o Maestría, según el caso, o constancia de créditos cubiertos (original y 2 copias).

c. Fotocopia del Título profesional o constancia de su trámite (original y 2 copias).

d. Dos fotografías tamaño infantil de frente.

B. Los aspirantes con estudios realizados en el extranjero, residentes en México, deberán presentar además los siguientes documentos:

a. Revalidación de estudios o constancia de trámite.

b. Estancia legal en el país o constancia de trámite.

C. Aspirantes extranjeros no residentes en México:

Enviar por correo certificado los siguientes documentos a la oficina del Posgrado en Estudios Sociales:

a. Fotocopia del acta de nacimiento (Dos fotocopias).

b. Fotocopia del título de Licenciatura o, en su caso, Maestría (Dos fotocopias).

c. Fotocopia del certificado completo de calificaciones de Licenciatura, o en su caso, Maestría (Dos fotocopias).

d. Dos fotografías tamaño infantil de frente. Curriculum vitae.

f. Constancia de comprensión de lectura del inglés, expedida por alguna institución educativa.

g. Carta de exposición de motivos.

h. Anteproyecto de investigación (Maestría) o Proyecto de Tesis (Doctorado), que corresponda a las líneas de investigación del Posgrado. Para el caso de Doctorado deberá enviar copia de su trabajo de investigación más importante.

2. Evaluaciones

A. Maestría:

- Evaluación de conocimientos en Teoría Social (15 de junio, 16:00 a 19:00 hrs., Edif. de Posgrado). La evaluación consistirá en un examen escrito basado en dos textos de teoría social cuyos títulos se proporcionarán a los aspirantes dos semanas antes de la evaluación.

- Comprensión de lectura del inglés (15 de junio, 10:00 a 13:00 hrs., Edif. de Posgrado). El estudiante deberá contestar un cuestionario basado en un artículo especializado que leerá en el momento del examen.

- Elaboración de un anteproyecto de investigación sobre una de las líneas de investigación del Posgrado, que se entregará el día del examen de conocimientos. En un máximo de 3 cuartillas expondrá el tema y problema que desea investigar.

- Entrevista personal con los integrantes de la Comisión de la Línea de Conocimiento respectiva (16 al 19 de junio, previa cita, Edif. de Posgrado) para conocer sus intereses de investigación, antecedentes académicos y situación personal.

B. Doctorado

- Comprensión de lectura del inglés (15 de junio, 16:00 a 19:00 hrs., Edif. de Posgrado)

- Presentación de un proyecto de investigación de tesis de doctorado, que implicará la definición del problema, en su caso hipótesis, revisión amplia de la bibliografía, universo de observación y tipo de instrumentos de recolección de información.

- Presentación de una copia de su producto de investigación más importante (puede ser su tesis de Maestría).
- Entrevista personal con los integrantes de la Comisión de la Línea de Conocimiento respectiva. (16 al 19 de junio, previa cita, Edif. de Posgrado)

3. Comunicacion de resultados

La Comisión de la Línea respectiva comunicará los resultados del proceso de selección el día 3 de julio de 1998.

4. Becas

Actualmente, está en trámite la inclusión del posgrado en el Padrón de Excelencia del CONACYT. Los estudiantes extranjeros que deseen obtener una beca otorgada por el gobierno mexicano deberán realizar el trámite correspondiente en el Consulado Mexicano de su país de origen.

5. Cuotas (en pesos mexicanos, sujetas a cambio)

a) Estudiantes mexicanos

b) Estudiantes extranjeros

* Cuota de inscripción al proceso de selección	50.00	250.00**
* Cuota de inscripción anual	85.62	428.10
* Cuota de inscripción trimestral	85.62	428.10
* Cuota por crédito	14.27	71.35

** Deberá enviarse giro bancario a la Oficina del Posgrado, a nombre de la UAM, para inscribirse en el proceso de selección.

Informes

Posgrado en Estudios Sociales
 Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa
 Av. Michoacán y La Purísima, s/n,
 Col. Vicentina, Delegación Iztapalapa
 Apdo. Postal 55-536
 09340 México, D.F.
 Edificio "H", cubículo 123
 Teléfono y fax: (525) 724 47 94
 Correo electrónico: sot^oxanum.uam.mx
 DCSH-Oficina de Posgrado: pcsh^oxanun.uam.mx, (525) 723 6372, fax:
 (525) 612-5682
 CSE-Oficina de Posgrado: cse^oxanum.uam.mx, (525) 724 48 87, fax: (525)
 612-0885

INSTRUCCIONES A COLABORADORES

La revista acepta colaboraciones de investigadores independientemente de su nacionalidad, que aborden problemas laborales pertinentes para América Latina. Los artículos empíricos pueden ser balances nacionales y regionales o estudios de caso, siempre y cuando sirvan de ilustración para reflexiones teóricas o metodológicas más amplias.

Las propuestas deberán llenar los siguientes requisitos formales:

1. Los trabajos deberán ser enviados en diskette (word o word perfect 5.1,6 ó 7) acompañados de una copia impresa.
2. Se admitirá una extensión máxima de 30 cuartillas, incluyendo bibliografía, notas, cuadros, gráficas y anexos (27 renglones por página, 64 golpes por renglón).
3. En una hoja aparte deberán incluirse los siguientes datos: el nombre o nombres de los autores, su afiliación institucional y la dirección en dónde pueda localizarse (s), teléfono, fax, correo electrónico.
4. Se debe buscar el menor número posible de notas de pie de página. El contenido de éstas deberá ampliar o precisar elementos importantes del texto. De ninguna manera se deberán colocar sólo citas o referencias bibliográficas en las notas de pie.
5. Las citas bibliográficas deberán estar integradas al cuerpo del artículo, usando el formato (Autor(es), Año, páginas). En el caso de que existan varias referencias correspondientes a un mismo autor(es) y a un mismo año, se distinguirá cada texto usando la técnica siguientes:
 Primer texto (Autor(es), Año, páginas);
 Segundo texto (Autor(es), Año a, páginas);
 Tercer texto (Autor(es), Año b, páginas), etc.
6. Las citas bibliográficas deberán aparecer al final del texto y contener los siguientes elementos.
 Autor(es), (Año de edición) "Título", Editorial, lugar de edición, páginas citadas.
 Autor(es), (Año de edición), "Título", en: compilador o editor (De.), Editorial, lugar de edición, páginas citadas.
 Autor(es), (Año de edición), "Título", Revista, volumen, número, lugar de edición, páginas citadas.
7. Los cuadros y gráficas deberán estar impresos en hojas aparte, señalando en el texto su ubicación aproximada.
 Se deberá añadir un archivo de hoja de cálculo con los datos originales que permitan reconstruir los cuadros o gráficas si esto es necesario para la impresión de la revista.
8. Los cuadros deberán ir acompañados de un abstract de no más de una cuartilla en inglés.
9. La revista acepta también reseñas de libros de 5 cuartillas, así como notas críticas de congresos o seminarios importantes.
10. Todas las propuestas enviadas a la revista serán sujetas al dictamen de expertos. Todos los números de la revista tienen 3 secciones: tema central; artículos varios y reseñas y notas críticas. El tema central es anunciado con anticipación; en temas varios cabe cualquier artículo sobre el trabajo en América Latina.

Próximos Temas

Seguridad Social

Trabajo Atípico y Migraciones

trabajo

Año I, N° 1
enero-junio 1998
Segunda época

La teoría de la producción y la producción de la teoría

¿Hacia dónde va el trabajo humano?

La pérdida del sentido del trabajo

Calificación de la fuerza de trabajo
y re-estructuración industrial

Los sindicatos frente al problema de la cooperación

Poder y sindicalismo en las maquiladoras de exportación

La participación femenina en los mercados de trabajo

Reseñas y Notas Críticas

