

Módulo de Formación
General:
Procesos político- eco-
nómicos y el mundo
del trabajo actual

Eje N° 2

**Las formas de organización
del trabajo**

Diego Masello

Módulo: Procesos políticos y económicos del mundo del trabajo actual
Eje N° 2: Las formas de organización del trabajo

Índice

- I. Introducción al concepto de “trabajo” humano
 - I.a. Conceptos relacionados con el trabajo
- II. Formas organizativas del trabajo previas a la sociedad salarial
- III. Introducción a la noción de “sociedad salarial”
 - III.a. Taylorismo
 - III.b. Fordismo
- IV. Aspectos de la sociedad salarial en Argentina.
 - IV.a. Del modelo agroexportador hacia la sustitución de importaciones.
 - IV.b El factor tecnológico, la intervención del Estado y las formas de la organización civil
- V. Modificación del mundo del trabajo a partir de los años setenta
- VI. Flexibilidad y polivalencia en el mundo del trabajo
- VII. Implicancias de la flexibilidad en el mercado de trabajo argentino
- VIII. Configuración del nuevo mercado de trabajo argentino

Las formas de organización del trabajo

Diego Masello¹

El presente documento desarrolla un sintético recorrido que tiene como eje central el tema del trabajo humano desde una perspectiva sociológica, que recorre desde una definición del concepto de trabajo, su evolución histórica durante las diferentes etapas del desarrollo industrial, así como los quiebres que se han dado en las décadas recientes.

Cabe señalar que los temas desarrollados están en relación a las necesidades temáticas definidas en la Tecnicatura Superior no Universitaria en Economía Social y Desarrollo Local que impulsan en forma conjunta los Ministerios de Educación y de Desarrollo Social.

Desde este punto de vista, si bien es un estudio panorámico que abarca una serie de cuestiones diferentes entre sí, a su vez pretende mantener una mirada homogénea respecto a cada uno de los capítulos propuestos.

Del mismo modo, la importancia del trabajo reside no tanto en una exhaustiva profundidad sobre los aspectos tratados sino en el hecho de transmitir a los estudiantes una serie de definiciones y perspectivas de análisis que le posibiliten un acercamiento al desarrollo y funcionamiento del mundo del trabajo.

I. Acercamiento al concepto de trabajo

A mitad del siglo XVIII se comienza a analizar el trabajo del hombre como una actividad que produce enriquecimiento, por lo tanto, diversos autores que se han encargado de analizar la economía y la sociedad, reconocen al trabajo como un medio para crear valor a través del gasto de fuerza física e intelectual que se destina a la transformación de la materia.

En este sentido, en el siglo XIX Karl Marx se detiene particularmente en el análisis del trabajo del hombre y en cómo éste puede generar valor en el proceso de producción de los bienes.

Desde este punto de vista se puede señalar que el trabajo es una capacidad particularmente humana, en tanto que el trabajo humano es una actividad que se realiza de manera consciente y con un propósito definido (Braverman H. 1981); por lo cual, el hombre, aparte de ejecutar exteriormente el trabajo, también posee una representación conceptual en su mente, del mismo.

Esta visión del trabajo, lo concibe como una fuerza creadora que, vista desde un plano general, trasciende al sujeto individual y se va acumulando socialmente en las sucesivas generaciones de diversas maneras, como tecnologías, informaciones, infraestructura, etc. Actualmente, las personas se insertan en una sociedad que se ha modificado y se modifica continuamente a través del trabajo de los hombres.

¹ Es Lic. en Sociología y maestrando en Ciencias Sociales del Trabajo. (PIETTE/CONICET) Docente e investigador de la UBA y la UNTREF. Es experto en temas de Políticas Sociales y Trabajo.

Ahora bien, para que el trabajo adquiriera estas características no sólo basta con que el sujeto tenga una representación conceptual del trabajo en su mente, sino que también debe mediar, en el hecho de trabajar, un conjunto de símbolos y un lenguaje organizado. Otro punto de diferenciación del trabajo humano está en la posibilidad de que los hombres establezcan una división de funciones según la estructura social en la que están insertos, por lo tanto la unidad de concepción y de ejecución del trabajo puede ser disuelta. Alguien puede concebir la idea y otro puede ejecutarla. (Braverman H. 1981)

Este aspecto, el poder separar la instancia de concepción del trabajo con la instancia de ejecución, tendrá una incidencia muy fuerte en la división social del trabajo así como en determinadas formas de organización de la producción que fueron dominantes durante el siglo XX.

Entonces, siguiendo este conjunto de caracterizaciones se puede formular una visión del trabajo como una propiedad inalienable de cada sujeto, es decir que no se la puede sacar, es una capacidad que va con la persona misma, no se puede separar la capacidad de trabajar del trabajador mismo. Con lo cual, una empresa no puede comprar directamente el trabajo, tiene que emplear al trabajador para que este trabaje o, dicho de otra forma, aplique su capacidad de trabajar al servicio del empresario por un lapso de tiempo determinado.

Por lo tanto, una persona, al trabajar no puede ceder su capacidad para trabajar, sino que se pone a trabajar al servicio de la empresa; con lo cual, lo que el trabajador vende a la empresa no es una cantidad pautada de trabajo, sino la fuerza de trabajo durante un período convenido de tiempo.

Este concepto es importante para comprender dos elementos centrales dentro de la economía capitalista: el trabajador mismo y, por otro lado, el empresario o propietario de la empresa. Entre estos dos actores se observará siempre una relación que se instala dentro de un plano de tensión que implicará una situación de negociación constante, tratando los empresarios de incrementar el tiempo de trabajo de los trabajadores o, en su defecto de la productividad de su trabajo y, desde la otra parte, disminuir el tiempo trabajado para el empleador, mejorar la condición salarial, mejorar las condiciones de trabajo, etc. Cabe señalar que esta tensión negociada muchas veces termina en conflictos abiertos entre las partes.

Si bien en las sociedades actuales las relaciones son mucho más complejas donde hay numerosas segmentaciones dentro del conjunto de los trabajadores, así como del lado de los propietarios de empresas, pero la tensión entre el sector del trabajo y la empresa o, como aparece muchas veces, la patronal, es una relación que está presente. Como se verá más adelante, en la Argentina esta tensión se pone en evidencia o cristaliza en la negociación colectiva entre los trabajadores y empresarios, donde lo que se negocia básicamente tiene que ver con el salario, las condiciones de trabajo y con el tiempo de trabajo.

Recapitulando, el trabajo humano es una capacidad única que la posee cada sujeto, siendo la misma inalienable o sea que no se puede separar de la persona misma. A su vez, siempre que el hombre despliega su capacidad de trabajo está estableciendo una actividad transformadora en su entorno; el sujeto transforma directamente la naturaleza que lo rodea. Y este movimiento transformador es de una gran importancia ya que opera doblemente puesto que, al transformar el sujeto el medio que está a su alrededor, él mismo, a su vez, se transforma.

Esta actividad modificadora y creadora, para Marx asume características propias dentro del modo de producción capitalista. Dentro del capitalismo el trabajo humano presenta varias negaciones, respecto a la naturaleza, respecto a los otros que me rodean y respecto al trabajador en sí mismo.

Marx en sus Manuscritos de economía y filosofía se explaya sobre estas negaciones, partiendo de una frase contundente “la desvalorización del mundo humano crece en razón directa de la valorización del mundo de las cosas” (Marx K. 1984). En este sentido, las cosas que producen los trabajadores no les pertenecen, se vuelven en objetos extraños para él, no sólo porque pertenecen al dueño de la fábrica sino porque no pueden reconocerse en lo que han producido. Este punto explica el porqué de la negación de sí mismo, porque no se realizan, no se reconocen en lo que producen.

Por lo tanto, existe por una parte la fuerza de trabajo (como una fuerza productiva) y por otro, se establecen relaciones sociales de producción entre los trabajadores y los empresarios. Siempre teniendo en cuenta que se trata de relaciones de producción en un momento dado en la historia humana; o sea, como algo cambiante y no como algo inmutable. En una organización social capitalista esta fuerza de trabajo se inserta en el entramado de las relaciones sociales de producción de manera condicionada al capital.

Además de Marx, otros autores que le precedieron también ya habían resaltado las características del trabajo humano como un elemento generador de valor social. Uno de ellos es Locke J. (1996) quien, como uno de los precursores del liberalismo, entiende que el trabajo es un símbolo de la libertad individual del hombre, observándose en esta postura ciertas premisas de las concepciones liberales del trabajo y de la sociedad misma.

A su vez, reconoce, en su ensayo sobre el gobierno civil, al trabajo como fuente de toda propiedad “... cada hombre es propietario de su propia persona, sobre la cual nadie, excepto él mismo, tiene ningún derecho.” Y más adelante afirma “Podemos añadir a lo anterior que el trabajo de su cuerpo y la labor de sus manos son también suyos”(Locke J. ,1996) reconociendo la capacidad humana de trabajar, de la que se ha hablado más arriba.

Luego, respecto a esta capacidad de trabajar Locke afirma “... siempre que (el hombre) coja algo y lo cambie de estado en que lo dejó la naturaleza, ha mezclado su trabajo con él y le ha añadido algo que le pertenece, con lo cual, lo convierte en propiedad suya.” Ese algo que se le añade tiene que ver con lo que Marx luego analiza como el valor que el trabajo le agrega a las cosas y cómo el trabajo es aquello distintivo que puede agregar valor social y como tal será disputado para su apropiación.

Por último, en el mismo estudio el autor concluye “Tampoco es tan extraño como puede parecer a primera vista que la propiedad del trabajo de cada hombre pueda imponerse sobre la comunidad de la tierra. Pues, de hecho, es el trabajo el que añade la diferencia de valor sobre cada cosa.” Aquí se pone en evidencia la relación entre propiedad y trabajo y como este último legitima a la primera; también se observa una dimensión del trabajo humano como fuente originaria de valor.

Posteriormente, Adam Smith² afirma también que el trabajo humano es la fuente de toda riqueza. Así dice Smith “lo que una cosa cualquiera vale realmente... es la fatiga y la pena que puede ahorrarle, y que puede imponer a otras gentes.” Y sigue, “lo que se

² Smith A., La riqueza de las naciones, Ed. Aguilar, Madrid, 1961. Citado en “La economía política clásica”, colección Los Fundamentos de las ciencias del hombre, Centro Editor de América Latina, Bs. As., 1982.

compra con dinero o con bienes, se compra mediante trabajo...”, y ese dinero o bienes utilizados para la compra de otras cosas “contienen el valor de cierta cantidad de trabajo, que cambiamos por algo que, según se supone en ese momento, contiene el valor de una cantidad igual” de trabajo.

Como se puede apreciar, tanto en Locke, en su afán de dar fundamento a la propiedad de las cosas; como en Smith, que estaba interesado en fundamentar la existencia de un mercado de libre circulación de mercancías; existe un reconocimiento del trabajo como fuente de valor de las cosas.

De todas formas como afirma Castell (1997) “... el verdadero descubrimiento que promueve el siglo XVIII no es el de la necesidad del trabajo, sino de la necesidad de la libertad del trabajo”. Esta afirmación es muy importante ya que afirmar la libertad del trabajo sólo trajo consigo un proceso agudo de pauperización de los trabajadores en los comienzos del capitalismo, ya que libró a su suerte a los trabajadores con su libertad atomizada y aislada a la sumisión total de los empresarios.

I.a. Algunos conceptos relacionados con el trabajo humano

Habiéndose detallado algunas precisiones sobre el concepto de trabajo humano, conviene ahora destacar algunas dimensiones que son importantes para complementar lo anterior. Un primer concepto muy importante relacionado al trabajo humano es el de “división social del trabajo”. La idea que detrás de la implementación de la división del trabajo es que un trabajador tendrá un rendimiento más lento si él mismo realiza todas las tareas necesarias para la fabricación de un producto. En cambio, si las tareas que hay dentro del proceso de producción se dividen y se le encargan a diferentes trabajadores se logrará un nivel de especialización que permitirá un significativo aumento de la producción.

En este punto nuevamente es necesario citar a Adam Smith que tempranamente habló de la división del trabajo. En su libro “La riqueza de las naciones” (1776) da un ejemplo diciendo que si una persona se dedica a la fabricación completa de alfileres podrá hacer menos de cien en un día mientras que si el trabajo para hacerlos se lo divide entre diferentes personas que hagan una parte cada uno, se podrán hacer hasta diez mil alfileres.

Más allá de la certeza en la variación de las cantidades de alfileres, lo cierto es que aquellos que han tratado el tema han puesto como punto central de la división del trabajo la capacidad que ésta tiene para poder aumentar enormemente la producción de mercancías. Ciertamente, como se detallará más adelante, que la práctica de la división de tareas tuvo sus mayores exponentes ya en el siglo XX con la difusión del fordismo como forma de producción.

Entre algunos aspectos beneficiosos para la organización de la producción puede mencionarse el ahorro de capital que conlleva esta especialización, ya que un obrero sólo necesita disponer de las herramientas necesarias para realizar la tarea acotada que tiene y no necesita tener a su disposición todas las herramientas y máquinas del proceso como sería en el caso en que no estuvieran divididas las tareas.

Esto también implica que un obrero se arregla para trabajar con pocas herramientas, con lo cual no debe combinar demasiadas operaciones haciéndole ahorrar tiempo en la ejecución del trabajo. Al estar divididas las tareas, estas se simplifican disminuyéndose las posibilidades de error.

Resumiendo, la secuencia entonces sería que la implementación de la división del trabajo impacta en una mayor productividad de los trabajadores, por lo tanto en un aumento de la riqueza social generada, siempre teniendo en cuenta lo que se ha dicho antes sobre el valor que aporta la fuerza de trabajo dentro del proceso productivo.

Otra distinción del concepto de trabajo tiene que ver con lo que implica el trabajo concreto por un lado como bien de uso y el trabajo abstracto como sustancia que está impresa en toda mercancía y que, como se verá, permite poder establecer un medio de cambio de las mismas.

El trabajo concreto refiere al trabajo objetivado en forma particular en un bien determinado. Es decir que, al modificar un objeto por medio del trabajo humano se obtiene un producto que contiene en sí mismo una cantidad de ese trabajo depositado. Desde este punto de vista este ya es un bien para ser usado, o sea un bien de uso.

Por otro lado, el trabajo abstracto apunta a cierta sustancia común que se encuentra en todas las cosas producidas por el hombre, esa sustancia común es tiempo de trabajo cristalizado, objetivado en el bien. En términos generales, como hay magnitudes de trabajo cristalizado en todas las mercancías, la cantidad de trabajo como unidad de medida, servirá como un elemento para intercambiar las mercancías. Es decir, si se tiene una mercancía cualquiera con determinada cantidad de trabajo involucrada en su producción, esta será cambiada por una o más mercancías que equiparen la cantidad de trabajo necesario utilizado para su producción.

Este elemento común (trabajo socialmente necesario para la producción de un bien) es lo que permite luego explicar la función del dinero como medio para intercambiar bienes y su relación con el trabajo social humano depositado en estos.

Para ver este punto conviene extraer una cita del Capital. (Marx K. 1996) "Las mercancías no se vuelven comensurables entre sí por obra del dinero. A la inversa. Por ser todas las mercancías... (por ser) trabajo humano objetivado... pueden medir colectivamente sus valores en la misma mercancía específica..." y después sigue "... el dinero es la forma de manifestación necesaria de la medida del valor inmanente a las mercancías: el tiempo de trabajo."

Con esto lo que se pone en evidencia es que, a diferencia de lo que comúnmente se supone, las mercancías, los bienes, no valen porque representen una cantidad de dinero sino que es al revés, el dinero puede usarse para intercambiar mercancías porque todos los bienes tienen algo común dentro de sí: trabajo humano.

O sea, se puede usar una cantidad de dinero para representar el valor de las cosas porque esta cantidad de dinero no es más que la manifestación de la cantidad de tiempo de trabajo que hay incluido en el bien.

La especificación y el análisis, tanto del concepto de trabajo así como de algunos otros aspectos relacionados, permitirán comprender de mejor manera la situación actual argentina, la cual se encuentra impactada por la manera en que se llevaron adelante, en los últimos treinta años las modificaciones en la forma de trabajar.

Cada uno de estos elementos aparecerá como central en la conformación de lo que Castell llama la sociedad salarial y, luego en la crisis y modificación en la forma de trabajar que se extiende hasta la actualidad.

II. Formas organizativas del trabajo previas a la sociedad salarial

Para comenzar con el recorrido de las formas de organización del trabajo se pueden tomar algunas caracterizaciones propias del feudalismo, un período histórico que se caracteriza, entre otras cosas, por ser un modo de producción anterior al capitalismo.

Dentro del feudalismo la noción de trabajo es bien distinta de la que se conoce en la actualidad, en ese momento tienen necesidad de trabajar aquellos que no tienen nada, es decir aquellos que no tienen ningún tipo de propiedad ni estatus están compelidos a trabajar para los señores. Y el trabajo se hace bajo la coerción de los señores feudales, o sea que el que no trabaja será castigado, tendrá una pena.

De esta manera, el trabajo está asociado a una actividad económica donde siempre hay una mediación de la coacción para que la gente trabaje; y por otra parte, como un factor cultural, en términos generales no es bien visto el hecho de trabajar, los que trabajan de alguna manera están en escalones inferiores en la escala de dignidad social.

Es decir que toda la nobleza, los señores feudales y todos aquellos que tienen la posibilidad de no trabajar reconocen en ello un valor positivo que denota su jerarquía dentro de la sociedad. En cambio los siervos no tienen otra opción que trabajar para su propio sustento y para el sustento de los señores feudales. Es muy importante señalar que dentro de este sistema el trabajo como actividad económica está planteado solamente como un medio de subsistencia.

Por la forma en que se da la organización de la producción centrada solamente en la satisfacción del consumo, dentro de este período no es posible el desarrollo de la acumulación de capital, por otro lado, el tamaño del mercado de trabajo no reviste una gran importancia y en términos culturales, como señala (Castell R. 1997) "antes de la modernidad el puro trabajo es la pura indignidad".

Para pasar a hablar de las modificaciones que se dan dentro de la concepción y organización del trabajo en el período posterior es necesario señalar a modo de síntesis grandes cambios en el orden social, cultural y económico que se evidenciaron en Europa. Dentro de lo económico, en principio basta mencionar el desarrollo de la revolución industrial de mitad del siglo XVIII con su epicentro en Inglaterra y lo que se conoce luego como la segunda revolución industrial que tiene lugar a partir de mitad del siglo XIX, introduciéndose poderosas innovaciones tecnológicas que cambiaron radicalmente los procesos de trabajo.

Para tener una idea de la importancia de la revolución industrial cabe señalar que está considerada como uno de los mayores cambios socioeconómicos y culturales de la historia. Entre los elementos que se van conjugando se tienen los avances que se dan en la producción agrícola en Inglaterra que mejoraron la productividad del sector trayendo aparejado un aumento de la cantidad de alimentos producidos a menores costos.

Otro punto a considerar son las migraciones de los trabajadores hacia las zonas urbanas, donde se incorporan a las fábricas que van expandiendo su complejidad interna y sus niveles de producción.

También hay numerosos avances con la introducción de nuevas maquinarias para determinados procesos productivos, especialmente en lo que tiene que ver con la industria textil. Del mismo modo se incorpora la máquina a vapor, se desarrollan los procesos de trabajo del hierro. En síntesis, se va pasando de una forma de trabajo básicamente manual a una forma mecanizada.

Posteriormente, hacia mediados y fines del siglo XIX, se incorporan los motores de combustión interna y los motores eléctricos, se produce una incorporación de la electricidad y del petróleo dentro del proceso productivo. También se implementan los procesos de congelación y conservas de los alimentos.

A grandes rasgos, estos avances van impactando de lleno dentro de los procesos productivos y, por lo tanto, van configurando nuevas formas de trabajar así como un nuevo tipo de trabajador.

Dentro del plano cultural, también fue cambiando la concepción dominante sobre el trabajo como actividad. Comienza a tener una valoración positiva el hecho de trabajar. En este punto tienen mucha importancia las concepciones protestantes en torno al trabajo así como el desarrollo de la burguesía³, como un nuevo sector de la sociedad que será protagonista de los cambios futuros. Como ya se ha visto, también serán importantes los aportes, las reflexiones de la ilustración en lo que respecta a la concepción del trabajo humano.

En lo que respecta a la burguesía, esta se fue conformando por aquellas personas, básicamente comerciantes y artesanos, que se fueron asentando en las afueras de las ciudades y que traen consigo una cultura con relación al trabajo diferente. Cabe señalar que si bien no eran señores ni estaban ligados a la nobleza tampoco seguían siendo siervos de la gleba, en algún momento de esta transición de época habían obtenido su libertad. En el proceso de decadencia de la aristocracia feudal su presencia y poder fue creciendo justamente a partir de cierta acumulación de riquezas que fueron obteniendo en virtud del desarrollo cada vez mayor del comercio y de la producción de manufacturas.

En este proceso de acumulación de riquezas, este sector social denominado burguesía comienza a expandirse y van necesitando incorporar trabajadores dentro de la actividad que cada uno de ellos realiza.

Este proceso va originando el comienzo de lo que más de cien años adelante se conocerán como las empresas capitalistas. De todos modos, aunque estas empresas estén todavía en una escala pequeña se van definiendo dos roles fundamentales, por un lado está la burguesía, cuyos integrantes serán los propietarios de los talleres que

³ El término burguesía se comenzó a utilizar a finales de la Edad Media y básicamente planteaba la distinción de este grupo como una clase social que se ubicaba por encima de los campesinos y artesanos y por debajo de la nobleza. O sea, eran personas que sin ser nobles no se encontraban atados a una relación de servidumbre. Fueron desarrollando el comercio como fuente principal de sustento y se asentaban en las afueras de las fortificaciones medievales (Burgos), de ahí el nombre que llevan. Luego se van transformando en la clase social dominante (por ejemplo, en la Revolución Francesa es el sector que toma el control político) siendo en el siglo XIX los propietarios de los medios de producción (empresas) del capitalismo industrial.

luego serán las grandes fábricas y, por otra parte, se encuentran sus trabajadores que serán conocidos en la historia como proletarios⁴.

De este modo, ya en los siglos XVIII y XIX se evidencia una modificación en la concepción del trabajo humano y, por consiguiente, hay un cambio de estatus de los trabajadores. Hay una toma de conciencia de que el trabajador de alguna manera está en la base de la producción de la riqueza de la sociedad, justamente por esta capacidad que tiene ese trabajo de agregarle valor a las cosas.

Entonces, en la concepción de la burguesía, hay una asociación entre trabajo y riqueza y, por lo tanto, hay que tener trabajadores incorporados al proceso productivo para generar riqueza. Ahora, si bien existe este reconocimiento del trabajo y del trabajador como dimensiones generadoras de riqueza, en términos concretos los trabajadores o proletarios son considerados como cosas que en sí mismos no son propietarios de nada.

Relacionando esto con aspectos anteriormente mencionados, si bien se reconoce la libertad para trabajar y la necesidad de incorporar trabajadores para agregar valor en el proceso de producción; desde el punto de vista social, la tensión entre el trabajador y el propietario se está resolviendo a favor de estos últimos. Por lo tanto, durante mitad y finales del siglo XVIII se va abriendo un período donde el trabajar no va a garantizar el llevar una vida digna, paradójicamente si bien se ha revalorizado el trabajo como aportador de riqueza se sigue sometiendo a relaciones tan esclavistas como las anteriores a los trabajadores. Se ha revalorizado el trabajo pero no el trabajador.

En síntesis, estos trabajadores son “no propietarios” que, sin embargo, tienen en sí mismos algo muy importante, son portadores de la capacidad de generar riqueza.

Con lo cual, si bien se derriban los mecanismos que antes compeljaban a las personas a trabajar, o sea que forzaban a la realización del trabajo, en el siglo XVIII se liberaliza el trabajo por la necesidad de contar con mano de obra, se deja a los sujetos en una situación de soledad individual y desprotección a la hora de vender su fuerza de trabajo.

Durante el siglo XIX la situación de los trabajadores se encontraba con serias dificultades pues, en los países más avanzados, con mayor nivel de industrialización, se encontraban masas de trabajadores pobres, que vivían en condiciones miserables.

Paradójicamente, mientras en Europa se habían dado cambios revolucionarios en diversos órdenes, en términos sociales los trabajadores que, en relación con la condición servil del medioevo, ahora se los consideraba libres estaban en condiciones de vida y de trabajo tan malas o peores que las anteriores. Es decir que en pleno siglo de la ilustración la miseria no solamente estaba ligada a aquellos que no podían trabajar por impedimentos físicos o mentales, sino que con el trabajo liberado había trabajadores indigentes producto del tipo de organización de la producción de ese momento.

Diversos autores hablan de la pauperización de los trabajadores durante este período, algunos con mayor énfasis y otros relativizando un poco el alcance de dicho fenómeno. Pero sea como fuere (Castell R. 1997) señala: “Dejando de lado las exageraciones, no hay duda de que cientos de miles de hombres, mujeres y niños, trabajaban hasta catorce o dieciséis horas por día, durante su corta vida, en las primeras concen-

⁴ El término proletario tiene su raíz en el vocablo latín *proles* que significa linaje o descendencia. Originalmente designa a un segmento de la población más pobre que otro u otros que no tienen más propiedad o riqueza que la de su prole o descendencia (o sea sus hijos). Este término en la actualidad se identifica con la definición de cuño marxista donde el proletario representa a la clase trabajadora que justamente no es propietaria de los medios de producción y que solamente es poseedora de su propia fuerza de trabajo.

traciones industriales, a cambio de salarios de miseria, totalmente librados al arbitrio patronal, reducidos a la condición de máquinas para producir ganancia, y rechazados en cuanto dejaban de servir.”

Sin dudas, este panorama era por demás desolador, en el propio corazón del desarrollo industrial había masas de personas que vivían en condiciones infrahumanas.

Como este problema era una cuestión que podía derivar en conflictos sociales y políticos de gran envergadura, ya que la situación no podía sostenerse indefinidamente de esa forma, suscitó la discusión dentro de la esfera pública que trató de encontrar soluciones al problema.

Entonces, de alguna manera “... el liberalismo que prevaleció en el siglo XIX se volvió... restaurador del orden social.”

Este liberalismo, a diferencia del imperante en el siglo XVIII, “trataba... de enfrentar... no ya a un exceso de regulaciones pesadas y arcaicas sino a los riesgos de disociación social.” (Castell R. 1997)

A partir de los horrores que la miseria de los trabajadores había puesto en evidencia, hay un segmento de funcionarios, pensadores, políticos, que comienzan a tener posiciones más conservadoras, saliéndose de las premisas liberales más ortodoxas (hay quienes hasta justificaban la miseria como un mal necesario y ejemplificador hacia los otros). Este corrimiento se basa principalmente no en una mirada altruista o solidaria de los otros sino en el peligro generalizado que conlleva sostener una situación social como ésta.

Así como desde el inicio, en la misma conceptualización del trabajo se definieron los actores colectivos protagonistas: los trabajadores y los empresarios o propietarios de empresas; la morigeración de los problemas sociales de la desregulación laboral que procreaba trabajadores miserables vino con la incorporación de un tercer actor en esta relación de dos: el Estado.

Sin embargo, cabe aclarar que se trató de una concepción del Estado diferente a la mirada liberal, para quienes sólo tiene sentido como gendarme y garante de la paz social por medio de la coerción directa. Pero también es una concepción distinta de la que lo define como un Estado revolucionario que sólo se articula en función de la extinción de los propietarios de los medios de producción.

Es una mirada del Estado como una especie de Estado Social, un actor que pueda intermediar dentro de esta tensión que se había tornado irresoluble, tanto por el camino de quienes eran los propietarios de los medios de producción como por el camino de quienes veían como única salida la revolución que subvierta el orden imperante.

En algún punto, “... no se trataba ya de disolver los conflictos de interés mediante el manejo moral, ni de subvertir la sociedad por obra de la violencia revolucionaria, sino de negociar un compromiso entre posiciones diferentes...”. (Castell R. 1997)

Esta nueva concepción del Estado lo pone como un actor que regula los intereses de los diferentes sectores a partir de una concepción de la sociedad donde los hombres no pueden concebirse en forma aislada sino inscriptos en un colectivo. A su vez hay un reconocimiento de la interdependencia de los diferentes colectivos sociales en un contexto de posiciones desiguales dentro de la sociedad.

De alguna manera había que garantizar algún tipo de seguridad para aquellos que no son propietarios, para los que no tienen más propiedad que la de su trabajo. Esta seguridad o contención vendrá dada a partir de dotarlos de algún tipo de propiedad, en este caso se tratará de la propiedad social. La idea es que este tipo de propiedad social va a garantizar su inclusión como ciudadanos.

El esquema de aplicación es el siguiente, aquellos que son los propietarios de los medios de producción, es decir de las fábricas, no necesitan nada más para garantizar su condición de ciudadanos, su seguridad está dada por su propiedad, por su condición de propietarios. Pero para aquellos que no tienen propiedad se necesita garantizar su seguridad, su protección y esto se hará a través de instaurar un tipo de propiedad social que se cristalizará básicamente a través de la protección del empleo pero no como antes, a partir de un gesto de caridad o dádiva sino a través de un fuerte papel del Estado como garante de este nuevo concepto de propiedad.

Es decir que, se necesita un mínimo de propiedad para poder atenuar la vulnerabilidad del individuo, en este marco el desarrollo de la seguridad social viene a ocupar un lugar análogo al de la propiedad. Obviamente, difiere de ésta pero socialmente viene a desarrollar un rol similar. Se trata de un derecho inalienable de los sujetos, no se puede trasladar y su beneficio se relaciona directamente con el mundo del trabajo, es decir que son derechos que se implementan como protectores de los trabajadores.

Retomando la noción explicitada al principio sobre la relación de tensión que se podrá rastrear históricamente entre los trabajadores y empresarios, de alguna manera con este tipo de seguridad se trata de incrementar el tiempo que el trabajador trabaja para sí mismo de tal forma que, indirectamente, se apropia un poco más del valor generado por su propia capacidad de trabajar.

De todos modos, este proceso hay que analizarlo en el marco de disputas y luchas políticas ya que la instauración de algún sistema de seguridad social tuvo una fuerte oposición por la corriente de pensamiento liberal.

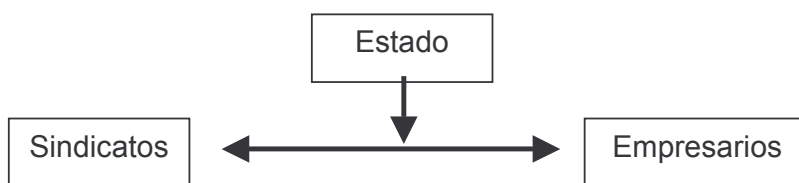
Porque el avance sobre cualquier sistema de seguridad social hará que el trabajador destine más de su trabajo para sí mismo y eso implicará apropiárselo al patrón o empresario que hasta el momento se lo venía quedando.

Para tener una idea de la dureza de este proceso se puede observar que desde la presentación del proyecto (1880) hasta la sanción de la ley de accidentes de trabajo pasaron en Francia casi veinte años (1898). Paralelamente en Alemania sobre 1885 se avanza con un sistema de protección que protegía a los trabajadores contra diferentes riesgos de enfermedad, accidentes o vejez.

La paulatina generalización de esta seguridad social está ligada a la generalización de un empleo con características mayores de estabilidad. Se va pasando de una noción de trabajo a una noción de empleo. Pero, a su vez, se va saliendo de un esquema de contratación individual de los trabajadores para irse generalizando y robusteciendo una comprensión de los trabajadores como colectivo y, del mismo modo la contratación y la regulación de las formas de trabajo se van negociando con este colectivo.

Desde ya que esta consolidación de los trabajadores como un actor colectivo les va generando un acrecentamiento de su poder frente al conjunto de los empresarios. Esta cuestión se va a ir acrecentando con el desarrollo y complejización de los sindicatos o gremios que son las formas institucionales donde se cristaliza el colectivo de trabajadores.

Esta situación va dando lugar al desarrollo del derecho colectivo, y a la conformación de la negociación colectiva donde el esquema de confrontación y negociación anterior entre los trabajadores aislados y los empresarios torna en la siguiente situación:



Por un lado, están los empresarios, aquellos que son propietarios, por otro lado ya no están los trabajadores atomizados sino que esa situación se suplanta por la presencia de los sindicatos como organizaciones que representan al colectivo de trabajadores y está la intervención del Estado como un factor que trata de regular dentro de la negociación.

Esta situación se va desarrollando gradualmente a través de mitad del siglo XIX y comienzos del siglo XX, en el marco de un replanteo de las concepciones liberales del siglo XVIII y, por otro lado, en el desarrollo de las organizaciones que van agrupando a los trabajadores de distintos sectores y países. Desde ya que el proceso se circunscribe de manera especial a los países industrializados de Europa occidental y Estados Unidos.⁵

III. Introducción a la noción de sociedad salarial

En el apartado anterior se desarrolló sintéticamente cómo se fue produciendo un pasaje de una sociedad donde la tensión entre el capital y el trabajo estaba signada por una situación de seguridad y propiedad para los primeros versus una situación de vulnerabilidad, miseria e indignidad para los otros; hacia una sociedad donde el pasaje del trabajo al empleo comenzó a asegurar un tipo de propiedad social que se cristalizó en una serie de derechos asociados a la condición de trabajador que cubría a la persona dentro del ámbito del trabajo así como cuando el obrero estaba fuera de este.

Ahora bien, este tipo de condición obrera que detentaba un tipo de propiedad social para los trabajadores sufrirá nuevas transformaciones, ya entrado el siglo XX, hacia lo que Castell denomina la "sociedad salarial", la que se extenderá hasta la década del setenta donde la crisis en el mundo del trabajo se hace nuevamente presente.

La conceptualización del autor para la sociedad salarial implica dos grandes dimensiones de análisis. Por un lado, la caracterización de cómo este proceso de implementación de seguridades y derechos sociales comienza a desbordar al segmento de los obreros o de quienes estaban encargados de las tareas de ejecución y se expande por doquier, alcanzando a otro tipo de trabajadores, la administración, los puestos intermedios y jerárquicos, los profesionales, etc.

Como segundo aspecto, la sociedad salarial estará caracterizada por las especificidades que, tanto el taylorismo como el fordismo impusieron al proceso productivo pero que sus alcances trascendieron el ámbito exclusivo de la fábrica. Por lo tanto, cuando se trata de la relación salarial o se habla de la sociedad salarial, se entiende al tipo de

⁵ Cabe señalar que Argentina para fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX ya contaba con organizaciones de los trabajadores bastante desarrolladas en virtud, entre otros aspectos, a la masiva corriente inmigratoria europea.

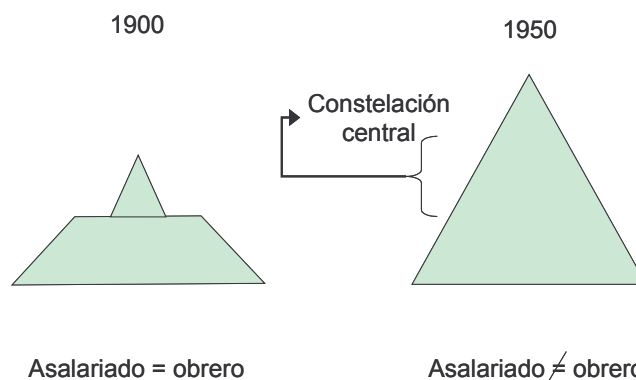
relación salarial fordista, es decir que tiene dentro de sí la impronta de las características del fordismo, sobre el que se detallarán más adelante algunos aspectos importantes. A su vez, hay que tener en cuenta que este tipo de sociedad salarial se configuró con diferentes matices según los países o regiones que se analicen.

Volviendo a la cuestión de la trascendencia de los asalariados, el punto central está en que, durante fines del siglo XIX y las primeras décadas del siglo XX, la condición salarial tenía una relación directa con los obreros, es decir con aquellos que se encontraban en la base de la pirámide de los trabajadores. Para tomar un punto de referencia temporal, esta situación se fue modificando notablemente a partir de las primeras tres décadas del siglo XX, con el desarrollo de otro tipo de asalariados, lo que en muchos libros se los denominará como los proletariados de cuello blanco y, del mismo modo, con tipos de asalariados burgueses que fueron ocupando posiciones ejecutivas medias y superiores.

Como dato estadístico, en Francia “la transformación esencial de la composición de la población activa fue el aumento de los asalariados no obreros. Eran 2,7 millones en 1931, y 7,9 millones en 1975”. (Castell R. 1997).

De alguna forma estas transformaciones van evidenciando la complejización que se va dando dentro del mundo del trabajo, donde cada vez es más difícil observar con claridad la polaridad entre el proletario (obrero o trabajador eminentemente manual) y el burgués (propietario de los medios de producción).

El universo de los asalariados se va extendiendo y va abarcando otras ocupaciones además de los obreros, por lo tanto el hecho de ser un obrero va dejando de tener sentido como elemento de clasificación, o sea va perdiendo su carácter distintivo para discriminar entre sectores. Antes al hablar de asalariado se hacía referencia a un grupo de obreros más o menos homogéneo, sin embargo esa misma referencia encierra cada vez más dentro de sí a una heterogeneidad creciente, no sólo en lo que respecta a los ingresos sino a cuestiones culturales, de estatus, etc.



Gráficamente se puede apreciar como se diferencia la estructura a lo largo de la primera parte del siglo XX. Lo que se va añadiendo, tal como se señaló antes, es esa constelación central de ocupaciones asalariadas que van quitando la centralidad al obrero como sinónimo de empleado asalariado. A su vez, integran al conjunto, dotándolo de una mayor complejidad. También en lo que respecta a la composición social en general, estas capas de asalariados son los que irán componiendo lo que se conoce como clase media.

Por lo tanto, la forma en que se va organizando la sociedad evidencia que, por un lado se va configurando un gran sector de los trabajadores, especialmente obreros durante

las primeras décadas del siglo XX que luego se van diversificando y complejizando: obreros más trabajadores de cuello blanco (administrativos), ingreso de la mujer, etc. Por otro lado, está el sector del capital cristalizado en la dirección de las empresas y, como tercer elemento, el Estado juega un papel muy importante ya que arbitra y ayuda en la mediación de los conflictos entre estos sectores.

En los capítulos finales se verá como también dentro de lo que conocemos como el universo de los ocupados se ha dado un proceso de heterogenización donde la categoría de ocupado (o sea de alguien que tiene un empleo) dejó de representar a un colectivo con características homogéneas.

La segunda dimensión de la sociedad salarial está caracterizada por aquellos rasgos distintivos que le fueron imprimiendo las implementaciones del taylorismo primero y del fordismo después.

Un primer aspecto relacionado fuertemente con lo anterior es la capacidad que se fue construyendo para segmentar al universo de los trabajadores del resto de la población que se considera como inactivos. Este punto permitirá una definición clara del mercado de trabajo tal como se lo conoce en la actualidad, esta claridad de concepción permitirá a su vez la sistematización de mediciones y, entre otras cosas, el análisis de su evolución.

En segundo lugar, de la mano de la implementación de herramientas del taylorismo se dará la fijación del trabajador a su puesto de trabajo, eliminándose lo máximo posible los tiempos muertos dentro de la producción. Esta fijación es posible por el proceso de racionalización que se viene dando respecto al circuito productivo. Entre otras cosas se puede mencionar la gestión de los tiempos de trabajo parciales y totales así como su medición precisa.

Otro punto importante, en este caso relacionado de manera directa con las implementaciones de Henry Ford, fue la concepción del empleado como un consumidor de la producción masiva. O sea que el propio trabajador ahora se lo va viendo como partícipe de la producción y, a su vez, como un elemento importante dentro del esquema de consumo. Esto está ligado a la concepción de la importancia del desarrollo del mercado interno como un factor de expansión.

La cuestión de la integración de los empleados al consumo se implementaba a través del incremento salarial directo. En este punto Ford fue un pionero de la idea, aumentando el salario de los trabajadores a cinco dólares la hora.

Otro punto de relevancia para la caracterización de la sociedad salarial tiene que ver con lo que anteriormente se trató sobre la seguridad social o los derechos sociales como un tipo de propiedad social relacionada al solo hecho de ser trabajador.

Dentro de la sociedad salarial estos derechos colectivos y protectores se expanden dentro y fuera del ámbito de la empresa. Como se señaló, el trabajador participa de algún tipo de propiedad que se cristaliza en una serie de derechos sociales que poseerán los trabajadores derivados de la propia condición de trabajador. Es decir que, por el hecho de estar inserto dentro del aparato productivo el obrero va a tener acceso a una serie de derechos y/o beneficios como acceso a la salud, aportes jubilatorios, un sistema de licencias por diferentes motivos, vacaciones, acceso a la educación.

Cabe resaltar entre las conquistas de estos derechos la cuestión de las vacaciones pagas por el empleador. De alguna manera es el reconocimiento de cierto grado de

libertad del trabajador ya que le reconoce el uso de un tiempo propio, de un tiempo libre, desligado de la empresa.

Por otra parte, se fortalece la instauración del reconocimiento de la negociación colectiva como elemento para manejar la tensión entre el capital y el trabajo. La diferencia ahora es que esta relación se hace entre actores colectivos intermediados por el derecho que es controlado por el propio Estado. Dentro de este punto es importante el papel que asumen las organizaciones de los trabajadores, las cuales van obteniendo mayor poder a lo largo de este tiempo.

Como ejemplo, se puede observar que en Argentina para el año '30 hay algo más de 430.000 trabajadores industriales y en 1946 esa cifra supera el millón. Por otro lado, ya para 1943 en el país existen cuatro centrales de trabajadores, la Federación Obrera Regional Argentina (FORA), la Unión Sindical Argentina (USA) y la Confederación General del Trabajo dividida en CGT1 y CGT2. Si bien, a fines del '30 la tasa de sindicalización era del 20%, para 1948 era del 30% y para 1954 del 43%. (James D. 1990).

De esta manera se homogeniza el conjunto de los trabajadores y a través de la negociación colectiva se le da cauce al conflicto que está presente siempre entre el trabajo y el capital ya sea en forma explícita o implícita según el momento que se analice.

Como ejemplo de la intervención del Estado en esta relación, se puede citar la fijación del salario mínimo por ejemplo, el desarrollo o incentivo de políticas salariales, también asumirá un papel económico muy importante con el desarrollo de un conjunto de empresas que serán del Estado, generalmente asociadas a ramas estratégicas para el desarrollo de un país.

De alguna manera este período está ligado a la noción del Estado de Bienestar que, con sus diferentes matices, se fue divulgando entre los países de occidente.

III.a. Taylorismo⁶

Tanto el taylorismo como el fordismo han tenido una importancia capital en la configuración de la forma de organizar la producción y, por lo tanto, de organizar el trabajo durante buena parte del siglo XX. Por su parte, el taylorismo se corresponde básicamente al proceso de división de las distintas tareas de la producción que trae aparejado el aislamiento del trabajador dentro de ese proceso. Esta nueva forma de organización se basó en una metodología de control de los tiempos de trabajo, con la finalidad de aumentar la productividad del mismo. También, de manera indirecta, se quitaba al obrero la posibilidad de controlar los tiempos de su propio trabajo.

Para comprender este tipo de pensamiento relacionado con la empresa, con el ámbito productivo, es necesario señalar que antes de la época de Taylor (fines del siglo XIX y principios del siglo XX) los obreros dentro del taller eran responsables de la realización de una determinada producción. Es decir que a estos se les encargaba un determinado tipo de producción y tenían cierta "libertad" en la forma en que se organizaban para llevarla adelante. Este aspecto se combinaba con una marcada tendencia dentro de Estados Unidos de poder alcanzar la mayor eficiencia posible para satisfacer la demanda creciente que venía de la mano con la expansión demográfica de las diferentes regiones.

⁶ Se llamó así al sistema de organización científica del trabajo que impulsó Frederik Winslow Taylor (marzo de 1856 a marzo de 1915). Taylor fue un ingeniero mecánico y economista estadounidense que para la época de 1880 comenzó a observar y registrar los mecanismos de trabajo dentro de la industria del acero. Se especializó en estudios analíticos sobre los tiempos necesarios para la ejecución de tareas y sobre las remuneraciones de los trabajadores.

En cuanto a las opiniones personales de Taylor, cabe destacar que para él en la naturaleza humana predomina la pereza, defecto que es llevado dentro del ámbito de trabajo y que se traduce en la lentitud en el desarrollo de la tarea.

Ante esta concepción del hombre se abre, entre otras cosas, la iniciativa de comenzar a medir obsesivamente los tiempos de trabajo. Entonces, con la medición de los tiempos y de los movimientos se pretenderá encontrar la mejor combinación para el desarrollo más rápido de una tarea, cuestión que permitirá elevar la producción y dar uniformidad a los procesos.

Entonces, Taylor realizó un estudio de las formas de trabajo intentando eliminar los movimientos inútiles y establecer por medio de cronómetros el tiempo necesario para realizar cada tarea específica. Esta metodología fue conocida como la organización científica del trabajo.

Con estas innovaciones posibilitó reducir los costos de producción porque los salarios se iban ajustando a los nuevos tiempos de trabajo, con lo cual había que pagar menos remuneraciones. En algunos casos se modificaron los precios de pago por destajo para incrementar aún más la velocidad de trabajo.

Entre los elementos que se introducen como innovaciones al proceso de trabajo se pueden mencionar:

- el estudio de los tiempos de trabajo
- el análisis de los movimientos que hacen los obreros para ejecutar una tarea
- la estandarización o normalización de las herramientas utilizadas y objetos de trabajo
- la introducción de departamentos de planificación dentro de la empresa
- los métodos de determinación de costos
- la selección de empleados por tareas
- los incentivos si se termina el trabajo a tiempo
- aumento de la destreza del obrero a través de la especialización y el conocimiento técnico
- el mayor control de tiempo en la planta significó mayor acumulación de capital

Ahora bien, esta forma de trabajar dio lugar a la creación de nuevos puestos de control, ya que sin estos se tornaba imposible el funcionamiento del esquema. O sea que con los trabajadores controlados se garantizaba esta mayor productividad, ya que no es posible que “engañen” haciendo creer que están trabajando a pleno y en realidad estén realizando lentamente la tarea. De este modo se van introduciendo nuevos puestos de trabajo dentro de la fábrica destinados a organizar y controlar el trabajo.

Para esto fue necesario realizar una división entre aquellos que tiene una mayor aptitud para pensar las mejores formas de hacer el trabajo y los que sólo deberán poseer las fortalezas físicas para ejecutar el trabajo planificado.

Asimismo, a los trabajadores que planifican se les daba la responsabilidad de adiestrar a los segundos hasta obtener de ellos el mayor rendimiento que su cuerpo pudiera dar.

De esta forma con la división técnica del trabajo se fueron dividiendo las tareas necesarias para la realización del proceso productivo, con lo cual, para cada tarea específica se fue asignando un puesto de trabajo que ya no necesitaba tanto nivel de calificación porque la tarea al dividirse en muchas partes se simplificaba enormemente.

Entonces, por un lado se orientó a desarrollar las herramientas con la mejor adaptación posible para la realización de un determinado trabajo y, por otra parte, buscó a través del incremento en la división de las tareas una doble separación: en una parte tener el trabajo intelectual que se relaciona con la concepción de una determinada tarea y por la otra tener las tareas de ejecución para la producción. O sea que hubo una búsqueda para separar ambos momentos dentro de la producción.

Esta separación, introduciendo posiciones de planificación y control implicó para estos nuevos trabajadores una serie de responsabilidades dentro del proceso:

Se tienen que encargar de elaborar una ciencia para la ejecución de cada una de las operaciones del trabajo, la cual se basará, como se mencionó antes, en los tiempos y los movimientos.

Por otro lado, deberán seleccionar científicamente a los trabajadores, adiestrándolos, enseñándoles mientras que en el pasado cada trabajador elegía su propio trabajo y aprendía por sí mismo como mejor podía. Para ello tienen que colaborar con los trabajadores para asegurarse que el trabajo se realice de acuerdo con los principios de la ciencia que se ha elaborado.

Esta implementación de una selección “científica” del personal se hizo generalmente en base a determinadas características antropométricas, de manera que se buscara, a través de una metodología estandarizada, la mejor adecuación del empleado al puesto de trabajo que se le asignaría.

Otro punto importante es que el trabajo y la responsabilidad se reparten casi por igual entre quienes planifican y los obreros. Los encargados de la planificación toman bajo su responsabilidad todo aquel trabajo para el que está más capacitado que los obreros, mientras que, en el pasado, casi todo el trabajo y la mayor parte de la responsabilidad se depositaba en la ejecución.

Entre algunas dificultades de este modelo se pueden citar que no estimula la creatividad, o sea que una vez que se encuentra el camino más rápido para producir algo no se trata de analizar otras variantes o alternativas para el proceso productivo.

Este modelo dificulta la introducción de las innovaciones dentro del proceso productivo ya que no queda o queda muy poco lugar para la invención. Se dificulta la comunicación horizontal dentro de la empresa.

Su proceso de difusión se dio primero dentro de la industria metalmeccánica de Estados Unidos y luego se fue introduciendo dentro de los procesos de trabajo de la administración pública. El estallido de la primera guerra mundial le dio una amplificación importante al modelo ya que se comenzó a realizar una nacionalización de todas las industrias que tenían que ver con la guerra.

En Argentina hubo intentos de implementación con las características propias de un proceso nacional de industrialización, durante el desarrollo del segundo gobierno peronista.

La división del trabajo planteada por Taylor efectivamente redujo los costos y reorganizó científicamente el trabajo, pero del mismo modo fue encontrando un rechazo creciente dentro de los trabajadores, elemento que sumado a la crisis de expansión estructural de mercado (por velocidad de circulación de la mercancía) lo llevaría a una reformulación práctica en el siglo XX que es la idea de fordismo.

III.b. Fordismo⁷

Habiendo quedado definitivamente atrás la época en que el obrero o el artesano decidían (con cierta libertad) cuánto tiempo dedicaban a la producción de cada pieza; la superación del taylorismo no estuvo signada por su destrucción teórica, sino que sus principios sirvieron al desarrollo de la producción en cadena a través de la mano de Henry Ford.

Sin embargo, el modelo fordista introdujo como novedad el hecho de sumar al obrero especializado al mercado; o sea, que también este pudiese tener capacidad de compra, aumentando el tamaño de mercado disponible.

Cómo se desarrolló esto, a través del aumento significativo de la hora de trabajo, con ello se aspiraba a que el propio trabajador fuera también un consumidor, que la gratificación salarial repercutiera en una mejora de la productividad y, por último, si las condiciones de contratación mejoran hacen que se reduzca la rotación de la mano de obra, garantizando un principio de disponibilidad y estabilidad de los trabajadores para la producción en masa.

Para llevar a cabo esto se necesitaba modificar el diseño en la planta industrial, proceso conocido como producción en cadena, que aceleraba el dinamismo en la velocidad de circulación de la mercancía en conjunto con el ahorro productivo derivado también del descenso del tiempo de elaboración de la mercancía.

Por lo tanto, este esquema incorporó dentro del proceso de producción otros ingredientes adicionales al propio taylorismo como la mencionada mecanización en el proceso de trabajo, la incursión de la forma de producción en la vida fuera de la empresa y el análisis de los cambios en los patrones de consumo.

⁷ Se llamó así al modelo impuesto por Henry Ford (julio de 1863 a abril de 1947) quien fue un importante industrial estadounidense fundador de la Ford Motor Company. Fue quien concibió el sistema de cadenas de producción para producir en masa, se destaca el modelo de auto Ford T que se masificó en EEUU y cambió la cuestión del transporte. Tiene en su haber más de 150 patentes.

Ford en principio realizaba los autos en forma artesanal pero luego comienza a copiar el modelo Singer de las máquinas de coser que tenían la particularidad de tener piezas intercambiables, cuestión que abarataba los costos y, también, permitía la producción de una mayor cantidad de unidades.

Este sistema se comienza a introducir para la producción de los automotores. Para esto se contrató a técnicos para el diseño tecnológico.

Uno de los principios orientadores era que dentro del proceso productivo “todo tiene que estar en movimiento menos el trabajador”. Por lo tanto, el proceso productivo tiene que ser un proceso continuo, rápido, que implique poco gasto de energía que funcione como el accionar de una cinta transportadora.

Con esta noción aparece la idea de la cadena de montaje como uno de los emblemas del esquema fordista.

Otro punto de análisis de Ford tenía que ver con la venta de la producción, es decir que estaba relacionado con el análisis de la demanda. Como se mencionó antes, uno de los puntos de partida del modelo tuvo que ver con el aumento del salario, pero también se tuvo en cuenta un doble aspecto del papel del trabajador dentro de este esquema: a) por un lado, él con su familia constituyen una parte importante de la demanda de los productos que se producen pero b) a su vez, los trabajadores tienen que ser sujetos sociales con determinadas características para que se pueda sostener un esquema de producción masivo en forma continua, o sea sin que esa “cadena de montaje” deje de funcionar en ningún momento.

Para ello, no fue suficiente con el aumento de salarios que sirvió como dinamizador del consumo y como elemento de anclaje del trabajador dentro de la empresa.

También se trató de reducir la rotación y la deserción. Por ejemplo, con compensaciones económicas extras como el aguinaldo se fomentaba la perdurabilidad dentro de la compañía.

En síntesis, entre las modificaciones básicas que introdujo este esquema se puede mencionar:

- Organización del trabajo diferenciada que implicó un aumento de la división del trabajo dentro de la fábrica.
- Profundización del control de los tiempos productivos del obrero (vinculación tiempo/ejecución).
- Reducción de costos y aumento de la circulación de la mercancía (expansión interclasista de mercado) e interés en el aumento del poder adquisitivo de los asalariados (clases subalternas a la élite).
- Políticas de acuerdo entre obreros organizados (dentro de los sindicatos) y el capitalista.

El keynesianismo dirigió al fordismo hacia acuerdos sociales que permitieran un mayor nivel en la calidad de vida en la población históricamente diezmada y esclavizada. En América Latina este proceso se conoció como I.S.I. (Industrialización por sustitución de importaciones) y fue el proyecto industrial que se intentó en los países de la región para lograr despegar de su condición periférica descentrada. Los países que lograron desarrollar con relativo éxito este proceso fueron Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay.

IV. Aspectos de la sociedad salarial en Argentina

Dentro de los países de América Latina, incluyendo el caso Mexicano, se han dado procesos de industrialización sobre puntos de partida diferentes y han tenido, también, alcances e implicancias sociales diferentes. Si bien, desde la perspectiva de algunos autores no ha habido en estos países la implementación completa de lo que antes se caracterizó como taylorismo y fordismo dentro del ámbito de la producción y como un aspecto más de la sociedad salarial; hubieron variados períodos de desarrollo industrial combinados con la implementación de numerosos derechos a los trabajadores que permiten caracterizar elementos propios de la sociedad salarial que menciona Castell pero con adecuaciones específicas de la región.

En este sentido, Argentina ha sido uno de los países que mayor avance ha tenido no sólo en la diversificación y desarrollo industrial en las primeras décadas del siglo XX sino que, a diferencia de la mayoría de los países de América Latina, ha podido integrar dentro del aparato productivo la totalidad de la oferta de mano de obra por lo menos hasta la década del ochenta. Esto ha permitido que no hubiera, como sí se dieron en otros lugares, un excedente estructural de fuerza de trabajo. Combinado con lo anterior, también ha habido en estas primeras décadas y, especialmente, durante los años cuarenta una cantidad de avances en materia de derechos sociales que se mantienen hasta la actualidad.

Ahora bien, para entender estos fenómenos no basta solamente con analizar cómo se estructuró el mercado de trabajo en los diferentes tipos de ocupaciones y cómo estaba organizada la producción. Existe un elemento explicativo que está puesto por fuera del propio mercado de trabajo que es la forma en que se estructura el aparato productivo de un país, pensando en él no sólo como una categoría puramente económica sino como la forma en que se desarrollan y configuran las relaciones sociales de producción y de distribución de la riqueza de una sociedad.

IV.a. Del modelo agroexportador descentrado hacia la sustitución de importaciones

Para comenzar a analizar esta dimensión compleja de la composición o caracterización del aparato productivo conviene describir cómo se han configurado históricamente los sistemas productivos de los países de la región, incluida la Argentina. Este punto permitirá a su vez entender la incidencia sobre el mercado de trabajo en general y establecerá algunas pautas que se retomarán mas adelante sobre el mercado de trabajo argentino.

Los aspectos determinantes de la heterogeneidad del aparato productivo en los países de América Latina pueden sintetizarse en los siguientes: una modificación y crecimiento del patrón demográfico sobre fines del siglo XIX y principios del siglo XX; el descentramiento socioeconómico y, de alguna manera como consecuencia de estos, la generación de un excedente estructural de fuerza de trabajo que no puede ser absorbida. (Carbonetto D. 1985)

Respecto al primero de estos, la modificación en el patrón demográfico, cabe señalar que a partir de la modernización de las sociedades, con la implementación de los avances sanitarios y de la medicina, se fueron reduciendo las tasas de mortalidad y se siguieron manteniendo en casi todos los países de América del Sur altas tasas de na-

alidad. Esta cuestión, entre otras determinaciones, va produciendo una mayor cantidad de personas que necesita integrarse al mercado de trabajo.

En este punto hay que señalar que Argentina ha tenido un comportamiento diferente respecto a la tasa de natalidad, siendo esta más baja que en el resto de los países analizados. De manera obvia, este comportamiento diferente tendrá incidencias también distintas sobre esta presión que se señalaba sobre el mercado de trabajo.

El otro aspecto central que también se ha ido configurando históricamente es la característica “descentrada” de las economías latinoamericanas. Se toma acá el concepto de descentramiento no como algo solamente económico sino como un componente que afecta las principales dimensiones de una comunidad como ser su economía, la forma de su estructura social y sus características políticas por ejemplo.⁸

Al hablar de descentramiento o de sociedades descentradas, se hace alusión a que la asignación de los factores o recursos de la sociedad se realiza a partir de necesidades exógenas a la misma y no a partir de las necesidades propias y de la planificación del desarrollo interno. Concretamente, para los países latinoamericanos las necesidades según las cuales se asignaban los recursos y factores socioprodutivos eran, en la época colonial, los de las potencias europeas, en el caso argentino España en un primer momento y más adelante Gran Bretaña.

Esta característica ya se encontraba presente en la época colonial y, a pesar de los procesos de independencia, no fue rectificado durante el siglo XIX. Por lo tanto, “en el sistema productivo del modelo colonial se tendió a abandonar la producción artesanal o servil de manufacturas y a especializarse en la producción de insumos, materias brutas agrarias, pecuarias y mineras”; este direccionamiento pone en evidencia cómo se fueron organizando las sociedades latinoamericanas en función de necesidades europeas.

Entonces, entre las múltiples consecuencias de tener una sociedad descentrada se pueden observar el desarrollo de un proceso de destrucción de la industria manufacturera, combinado con la consolidación de formas de producción serviles y/o mercantiles orientadas al comercio mundial y con una reasignación de los recursos locales a favor de los sectores primarios exportadores.

Es en este contexto que se va desarrollando lo que extendidamente se conoce como el modelo agroexportador. Que ni más ni menos se trató de la exportación de materias primas en estado bruto a los mercados europeos, especialmente a Gran Bretaña, en función de las necesidades que tenían estos mercados de absorber grandes cantidades de materias primas para poder seguir sosteniendo un nivel creciente de elaboración de manufacturas industriales que destinaban a nuevos mercados.

Para comprender mejor el significado estratégico de la distribución de los factores socioprodutivos en función de las necesidades propias conviene señalar que el hecho de resignar el camino de un desarrollo de producción de bienes por el camino de la producción de materias primas y su exportación sin incorporarle valor (o sea trabajo) no es solamente un problema económico sino más bien un problema social y político.

Algunos políticos y pensadores han descubierto esta premisa tempranamente. Tal es el caso de Alexander Hamilton, primer secretario de hacienda de los Estados Unidos.

⁸ Para trabajar el concepto de descentramiento se pueden revisar Mezzera J., “Apuntes sobre la heterogeneidad en los mercados de trabajo de América Latina” y Carbonetto D. “La heterogeneidad de la estructura productiva y el sector informal”, ambos en El sector informal urbano en los países andinos, editado por el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales y el Centro de Formación y Empleo para el Sector Informal Urbano, Guayaquil, Ecuador, 1985.

Hamilton en 1791, en el informe que planteó al congreso estadounidense sobre las manufacturas señalaba lo siguiente: "... la apariencia general de una abundancia de bienes, en concomitancia con el florecimiento de las manufacturas, o lo contrario, donde éstas no han prevalecido, da una fuerte indicación del efecto benéfico de las mismas en la riqueza de un país."⁹

Y luego prosigue, "No sólo la riqueza, sino la independencia y la seguridad de un país, parecen estar íntimamente ligadas a la prosperidad de las manufacturas. Toda nación que pretenda alcanzar esos grandes objetivos, debe procurar tener ella misma lo esencial del abasto nacional. En ello quedan comprendidos los medios de sustento, vivienda, vestido y defensa"¹⁰

Ya tempranamente, a pocos años de la independencia de su país, queda plasmado en el discurso de Hamilton la importancia en la forma en que se planifica la asignación de los recursos en función de las necesidades propias y la fuerte debilidad geopolítica que conllevaría no hacerlo de esa manera.

Como es notorio, estos preceptos no fueron llevados adelante dentro de las naciones latinoamericanas, tanto por las trabas impuestas desde el exterior así como por la concomitancia de intereses internos que hicieron prevalecer sus necesidades particulares, sumado a una debilidad del Estado como agente regulador o planificador en este juego de asignaciones.

En síntesis, ambos elementos, el cambio demográfico conjuntamente con la organización de sociedades descentradas, dieron lugar a la consolidación dentro de los países latinoamericanos de un excedente de trabajadores previo a los diferentes procesos de industrialización que tuvieron estos países durante el siglo XX.

Lo importante para señalar respecto a los procesos de sustitución de importaciones dentro de este contexto es que dichos procesos por sí solos no alcanzan para corregir el efecto de descentramiento, sino que, por el contrario, tienden a perpetuarlo en el tiempo. Por eso, en la mayoría de los países de la región durante el transcurso del siglo XX tuvieron una masa importante de trabajadores que no fueron incorporados al mercado de trabajo por la propia dinámica de la producción.

En este sentido, o tomando en cuenta los conceptos de Castell, estos trabajadores quedaron en los bordes o directamente por fuera de la sociedad salarial. Por tal motivo, se discute en qué medida se puede hablar de fordismo o del desarrollo de un Estado de Bienestar como una dimensión generalizada dentro de los países de Latinoamérica.

IV.b. El factor tecnológico, la intervención del Estado y las formas de la organización de la sociedad civil como elementos de corrección

El caso argentino es el de un país que, por lo menos hasta entrados los años setenta, tuvo la capacidad de encontrar y poner en funcionamiento algunos mecanismos que le permitieron corregir en buena medida los efectos originales de ser una economía, una sociedad descentrada.

⁹ El documento de trabajo es el "Informe sobre las manufacturas", presentación del primer Secretario de Hacienda de los Estados Unidos, Alexander Hamilton, al Congreso Estadounidense en diciembre de 1791. Material que se encuentra en el Cuaderno de Cátedra N°5 de Estructura Económica Argentina, Prof. Titular Julio C. González.

¹⁰ *Ibidem*.

En principio, como se mencionó anteriormente el comportamiento diferente de la tasa de natalidad implicó una diferencia importante en lo que respecta a la cantidad de trabajadores que se van incorporando continuamente al mercado de trabajo.

Por otro lado, también el proceso de sustitución de importaciones tuvo mucho que ver; pero si se tiene en cuenta que la sustitución de importaciones por si sola no es capaz de corregir el descentramiento, cabe señalar que en Argentina esta sustitución se dio en concurrencia con una capacidad de planificación e implementación tecnológica conducida principalmente por el Estado, así como con el desarrollo de fuertes organizaciones de los trabajadores que pujaron en la disputa por una asignación de los factores a partir de necesidades locales.

Por consiguiente, tanto una planificación tecnológica de mediano o largo plazo como el desarrollo de organizaciones de la sociedad civil (entre ellas las organizaciones de los trabajadores) en la disputa por la asignación de los recursos y la intervención del Estado nacional en la determinación de políticas industriales y tecnológicas de largo aliento, son elementos que tienen que concurrir dentro del proceso de industrialización a partir de la sustitución de importaciones para que dicho proceso pueda comenzar a revertir la situación de descentramiento.

De esta manera es posible que el aparato productivo pueda generar la cantidad de puestos de trabajo necesarios para incorporar a la gran mayoría de los trabajadores, sin generar excedentes estructurales de fuerza de trabajo.

Para comprender la limitación tecnológica, hay que pensar que dentro de estas economías agroexportadoras que importan manufacturas elaboradas para el consumo interno, a medida que se va incrementando el tamaño del mercado doméstico se va produciendo una escala de consumo que permite pensar en el desarrollo de la producción local. De esta forma se va generando un proceso industrial que toma de los países más desarrollados la tecnología y los equipos para la industria local.

De esta forma se va dando una articulación exclusiva de nuevos sectores de producción de bienes de consumo locales con los productores de tecnología y bienes de capital de los países centrales. Este punto va a tener una importancia notable dentro del problema de la tecnología y en el de la generación de empleo.

Por lo tanto, la determinación exógena de la tecnología combinada con la existencia de un importante excedente de fuerza de trabajo produce una reproducción y ampliación de ese excedente, una reproducción y ampliación en las desigualdades distributivas del ingreso, un estancamiento del sector local productor de bienes de capital y tecnología y una dependencia y un bloqueo del crecimiento originado en los países desarrollados.

Ahora bien, la forma de poder corregir estos problemas como se vio no se consigue solamente con desatar un proceso de industrialización sustitutivo sino que necesita además: la planificación del desarrollo tecnológico sustentado en una estrategia donde esté comprometido el propio Estado, y las organizaciones de los trabajadores que puedan, mediante la negociación y la lucha, apropiarse de una parte de la renta extraordinaria generada durante el proceso.

V. Modificación del mundo del trabajo a partir de los años '70

El esquema de la sociedad salarial dentro de los países centrales o desarrollados comenzó a evidenciar modificaciones estructurales a mediados de la década del setenta. A partir de ese momento, se comienzan a desarrollar cambios en la forma de organizar la producción que van a modificar la forma de trabajar de manera radical.

Estos cambios no solamente se ajustaron a este conjunto de países sino que se diseminaron globalmente. Estas modificaciones tienen que ver principalmente con una modificación y retroceso de la propiedad social o de los derechos sociales y colectivos ligados al trabajo que se habían venido consolidando en los setenta años precedentes.

Entonces, como una primera aproximación, teniendo en cuenta la noción de crisis capitalista, se puede afirmar que hubo en este período una crisis de reformulación del sistema, tomando como uno de los puntos de partida o emergentes la problemática del aumento del precio del petróleo que se dio en esos años combinándose con el agotamiento del modelo político del Estado de Bienestar asociado a la cultura fordista de producción.

También es importante señalar que este es un tiempo que pone en evidencia las primeras crisis de todo proyecto político-ideológico alternativo al sistema capitalista, fracasos que se notarán con contundencia en la década del ochenta teniendo como acontecimiento principal la caída del muro de Berlín.

En este marco político, el liberalismo cobra un renovado auge como filosofía de vida preanunciando la desaparición del sujeto histórico, entendido como "sujeto colectivo", como sujeto social, tanto en la esfera económica y política. Con lo cual, esta concepción también se corporizó dentro del mundo del trabajo.

Dentro de otro aspecto, también se pone en evidencia una revolución tecnológica con la aparición y propagación de las tecnologías computarizadas aplicadas en el ámbito de la producción, afectando a la forma de trabajo conocida hasta el presente.

Por lo tanto, es muy importante el papel que asumen estas nuevas tecnologías como herramientas que posibilitan la implementación de nuevas formas de producir. No está demás decir que todos estos cambios impactan en la relación laboral, puesto que estas nuevas formas de producción configuran, también, a un nuevo sujeto trabajador.

Entonces, durante los años setenta se va poniendo en evidencia la paulatina crisis de la forma fordista de producción. Los patrones rígidos de producción y consumo que tuvieron lugar durante la expansión del fordismo se fueron modificando, la demanda pasó a ser cambiante, especializada, individualizada; con lo cual la nueva forma de producir debía adecuarse a la misma; ya no podía producirse cientos de miles de unidades del mismo producto a lo largo del tiempo.

Es decir que se comienza a percibir un nuevo concepto de demanda, ahora se trata de una demanda cambiante, especializada, individualizada que implicará una nueva relación entre producción y consumo.

A su vez, la apertura cada vez mayor de los mercados produce un asentamiento de multinacionales por todo el mundo. Estas empresas necesitan, para poder funcionar en un mercado de escala global, franquear las barreras de los países tratando de instalar la fábrica diseminada en grandes espacios internacionales. Esto necesita aminorar la posibilidad de intervención de los Estados en lo que respecta a la planificación de la producción, especialmente en los países que están integrados de manera subordinada a la economía mundial.

Comienza, entonces, una nueva definición de los alcances estatales, asumiendo la posición de minimizar su injerencia en materia de política económica, la cual pasó a estar en manos de determinados organismos internacionales como el FMI o el Banco Mundial que empezaron a desarrollar funciones de intervención dentro de las políticas económicas locales, misión para la cual originariamente no fueron creados. Esto también es coincidente con la caída del acuerdo de Bretton Woods¹¹ como fin de un esquema de acuerdo o equilibrio mundial entre las principales potencias.

Sintetizando, a partir de mediados y fines de los años '70, se comienza a observar otro tipo de cristalización de las relaciones laborales respecto de lo que sucedía en la condición salarial, ocurre justamente lo contrario, empieza a reducirse la forma de empleo como se lo conocía para dar lugar a nuevas relaciones que revisten características bien distintas. Sobre todo, lo que comienza a generalizarse es un mercado laboral con altas tasas de desocupación y la aplicación dentro del ámbito productivo así como a la mano de obra de un concepto que hoy es bien conocido: la flexibilidad.

Este concepto va acompañado de otro que deviene de las nuevas formas de producción: ahora se va a pensar en un nuevo trabajador que debe ser polivalente o polifuncional dentro del proceso productivo. Es la concepción de un trabajador que tiene un saber particular y que lo pone al servicio de la producción de una manera distinta.

Esto requiere un trabajador que se autodiscipline. Los trabajadores empiezan a hacerse cargo del riesgo dentro de la empresa y de la responsabilidad de la producción misma. Por lo tanto, hay un tipo de competencia que se instala dentro de la fábrica, competencia que no estaba antes localizada allí. También aparecen nociones como la de "cliente interno", incorporándose la noción de cliente dentro de la relación capital/trabajo.

En términos generales, a esta crisis del Estado de Bienestar algunos autores la señalan como un problema en la forma de desarrollo que se evidenció en un problema en el régimen de acumulación de las empresas con una crisis en el modo de regulación de la sociedad. (Neffa J. 2000)

A modo de recapitulación, esta crisis dejó una serie de cambios que modificaron la forma de organización del trabajo, cambios que se siguen analizando en la actualidad. Como se mencionó anteriormente las nuevas implicancias de los organismos interna-

¹¹ Por Acuerdos de Bretton Woods se denomina a la reunión celebrada en junio de 1944 en una localidad con ese nombre en EE.UU. donde 44 representantes de los países aliados pensaron en la adopción de un sistema común en materia de política monetaria y financiera para ser puesto en marcha al término de la II Guerra Mundial. Hijos de ese acuerdo son la creación del FMI y el BIRF.

cionales ayudaron a la liberalización de los mercados, reduciendo la injerencia estatal, este aspecto se combinó con un aumento muy importante de la competencia entre empresas (en muchas ocasiones desigual) en estos mercados desregulados.

Por otro lado, se incrementa la proliferación de empresas trasnacionales, muchas de ellas desembarcan en nuevos países a partir de un fuerte proceso de privatización de empresas ligadas a sectores de servicios públicos, energía, etc. En esto Argentina es un caso modelo.

Esta liberalización de los mercados aumenta la velocidad de circulación de los capitales entre países y regiones.

Hay un punto importante que tiene que ver con el desarrollo de nuevas tecnologías de información y comunicaciones. Estas han impactado fuertemente sobre la organización del trabajo ya que aceleraron los procesos de obsolescencia así como se fueron acortando los ciclos de vida de los productos. También reposicionaron los procesos de aprendizaje y de circulación del conocimiento dentro de las empresas.

En la Argentina se han podido apreciar los efectos de estos cambios mundiales en los últimos 35 años. A partir de un proceso de implementación de reformas liberales y de la descomposición del proceso de industrialización y de protección de los trabajadores, se observa un proceso de precarización del trabajo humano que en apariencia se habría comenzado a revertir después de la monumental crisis del año 2001.

Y aunque el observador se posicione en un punto moderado o intermedio en cuanto a la crítica a las transformaciones ocurridas, no puede dejar de reconocer que, desde ese momento a esta parte, la inserción social digna para los trabajadores se ha vuelto cada vez más apremiante.

En cuanto a los cambios ocurridos, en Argentina ya en la década del setenta, comenzó a dismantelarse todo un modelo económico identificado con el Estado de Bienestar o dicho de otra forma con aspectos de la sociedad salarial. Este Estado social o protector, sin llegar a ser la panacea de los que trabajaban, había permitido, en la dinámica de la lucha y negociación de los trabajadores, determinadas conquistas, materiales en su mayoría, que en los últimos treinta años, una buena parte de las mismas han sido lisa y llanamente destruidas.

Aquí, en Argentina suceden ambas cosas, en los años noventa ha crecido la tasa de desocupación, subocupación y el empleo en negro y, por otro lado, se empezó a aplicar la flexibilidad tanto de hecho como de derecho.

Asimismo, se ha producido un proceso de destrucción de puestos de trabajo dentro del sector moderno de la economía, cuestión que ha ido generando, más allá del incremento de la tasa de desocupación abierta, un excedente estructural de fuerza de trabajo que, en Argentina, no se había producido anteriormente en semejante magnitud.

De todos modos, antes de pasar a las nuevas formas que ha ido tomando el mercado de trabajo argentino, de la mano de las modificaciones estructurales de su aparato productivo, conviene caracterizar qué se entiende por flexibilidad laboral, un concepto que ha atravesado la nueva forma de organizar el trabajo.

VI. Flexibilidad en el trabajo

Relacionados con algunas experiencias dentro de la fábrica de automóviles Volvo, en Suecia, se encuentra la “escuela sociotécnica” en los años ochenta. Dentro de esta postura, ejemplificado en el caso de la fábrica Volvo de Uddevalla, se comienza a pensar en un obrero que pueda desarrollar más tareas dentro del proceso de producción. Comienza a instalarse la noción del trabajo en equipo con diferentes grados de autonomía para la realización del mismo. (Gorz A. 1998)

Sería como un flujo continuo pero segmentado en “islas” de montaje compuestas por grupos de trabajadores. Su tarea no está determinada por la cantidad de piezas que deben producir ni por la cadencia de trabajo que determina la cadena de montaje, sino que comienzan a fijarse objetivos generales de producción con mayores niveles de flexibilidad.

Otro punto importante es que hacia adentro de la “isla” o grupo de trabajo pueden organizar la división de trabajo con flexibilidad siempre y cuando puedan llegar a la meta o resultado fijado.

Es una forma de trasladar al trabajador ciertos aspectos de responsabilidad respecto a los resultados de la producción.

En principio, el concepto de flexibilidad posee cierto grado de ambigüedad y apareció muy relacionado con el fenómeno del desempleo, es decir, como ciertos aspectos vinculados a una realidad común en diferentes países.

Para aproximarse al concepto conviene señalar que las empresas pueden modificarse con la incorporación de “tecnología dura” o de “tecnología blanda”; pensando en este último tipo de tecnologías, una nueva forma de organizar el trabajo de manera más flexible requiere como condición también del trabajo de un obrero que sea más flexible.

Este tipo de decisiones que, evidentemente, tienden a reestructurar la forma de trabajar dentro de la empresa, está en manos de quienes la dirigen y, lo importante para destacar es que no necesariamente esta modificación dentro del ámbito de trabajo tiene que tener como correlato necesario la expulsión de la mano de obra hacia el desempleo.

Por lo tanto, pensar en una organización de la producción de manera más flexible puede realizarse en escenarios diversos, uno de ellos es con el consiguiente crecimiento de la cantidad de trabajadores desempleados.

Lo que se puede recoger de las diferentes experiencias recientes es que, un punto importante reside en no dejar estas decisiones aisladas a la acción de los empresarios. Es central que el Estado pueda tener injerencia en algún tipo de intervención a través del Ministerio de Trabajo para poder regular de qué manera se va produciendo este proceso.

También en este punto cabe señalar la importancia del grado de organización y tamaño de las organizaciones gremiales; ya que cuanto más fuertes son las organizaciones de los trabajadores poseen mejores herramientas de negociación frente a las decisiones de los empresarios. A la inversa, cuando los sindicatos se encuentran en estado

más fragmentado y débil, es posible que se avance en diferentes tipos de medidas por sobre la voluntad del colectivo de trabajo.

Y teniendo en cuenta aspectos que hacen a la implementación del concepto de flexibilidad cabe en este punto hacer una primera diferenciación entre a) flexibilidad interna y b) flexibilidad externa.

La primera alude a los mecanismos que se introducen dentro del proceso de producción de la empresa para hacerlos más flexibles, incluidos los aspectos que hacen a la modificación del rol de la mano de obra dentro de este proceso. El segundo tipo de flexibilidad apunta más a la capacidad que tienen las empresas para tomar y para expulsar mano de obra del proceso productivo.

Al respecto, conviene señalar que sobre los mecanismos que afectan a la flexibilidad externa es donde, de manera especial, el Estado tendría que tener participación a través de la utilización y fiscalización de la legislación laboral. Este punto será tratado con mayor nivel de detalle más adelante.

A continuación se detallan diferentes tipificaciones que han hecho algunos autores sobre la cuestión de la flexibilidad.

Para (Boyer 1987) básicamente hay cinco formas de flexibilidad que no necesariamente son excluyentes entre sí en su forma de conjugación, ya que pueden encontrarse superposiciones en el análisis de las mismas.

a) La primera consiste en adaptar la organización de la producción a la demanda, tanto en lo que respecta al volumen producido como en la composición de los equipos de trabajo. Es decir que la empresa flexible estaría definida principalmente por la capacidad de tener maquinaria de usos múltiples adaptada a demandas instantáneas.

Es interesante señalar la fuerte diferencia de concepción con la forma de producción del modelo fordista donde la demanda era un elemento constante y no diversificado.

Este tipo de flexibilidad que concibe medios productivos adaptados a una demanda cambiante apunta al tipo de flexibilidad interna enunciado antes.

b) Otra forma de flexibilidad que también está direccionada hacia adentro de la empresa es la adaptación del trabajador a la flexibilidad de las tareas. De alguna manera, este tipo de adaptación es lo que define al “trabajador polivalente”, es decir aquel que puede abarcar una multiplicidad de tareas diferentes según las circunstancias.

Este punto tiene una fuerte relación con el anterior en tanto que, dada la flexibilización en el proceso de trabajo, la mano de obra tiene que incorporarse con un rol que le permita también ser un componente adaptable a cambios.

También en este aspecto se evidencian diferencias con el tipo de trabajador concebido en la forma de producción fordista, donde la alta compartimentación de las tareas pensaban a un trabajador especializado, focalizado en algún tramo del proceso productivo y con poca conexión con el resto de las actividades que se desarrollaban.

c) Un tercer aspecto para señalar de la flexibilidad tiene que ver con el debilitamiento de las restricciones legales del contrato de trabajo, particularmente aquellas referidas a la regulación de los despidos de trabajadores. Este debilitamiento permite una mayor facilidad para la movilidad de los trabajadores, aumentando la rotación de los mismos

en diferentes empleos. En el caso argentino, por ejemplo, esto se puso en evidencia a través de las diferentes modalidades de contratos temporarios o contratos a tiempo parcial.

Este es un aspecto que tiene que ver con los tipos de flexibilidad externa. En estos se señaló la importancia del papel del Estado como actor colectivo que tenga intervención sobre el diseño y la inspección de la legislación laboral. Desafortunadamente y de manera no casual, en Argentina los procesos de flexibilización en el mundo del trabajo estuvieron acompañados con un retroceso o sumisión del Estado ante una de las partes, las empresas. Como se verá más adelante esto tuvo efectos nocivos, inclusive devastadores, en el mercado de trabajo local.

d) Un cuarto aspecto de la flexibilidad apunta a la cuestión de la sensibilización de los salarios. Esto implica la adecuación de los niveles salariales a la situación económica de la empresa o, incluso, de la economía en su conjunto. Esto implica que en el nivel macroeconómico puede haber adaptaciones de los salarios según el comportamiento de la economía del país que va afectando de manera diferencial a los distintos sectores. En el nivel microeconómico la idea es que los salarios pueden ser revisados de acuerdo a las diferentes coyunturas por las que pasa la empresa.

e) Por último, hay una cuestión de la flexibilidad relacionada con la eliminación de las disposiciones legales, fiscales y/o de seguridad social referidas al empleo. Son todos elementos que apuntarían a la reducción de los costos laborales con la justificación de poder ganar competitividad.

Un caso concreto de este tipo de aplicación de la flexibilidad puede observar en las medidas tendientes a la reducción de las cargas patronales como una forma de reducir el costo del trabajo. En el caso argentino es interesante señalar que este tipo de medidas sólo contribuyó al progresivo desfinanciamiento de los organismos de la seguridad social.

Otros autores como (Atkinson 1987), realizan otras distinciones respecto al fenómeno como la especificación de la flexibilidad numérica. Ésta se trata de la adaptación del número de trabajadores o el número de los puestos de trabajo a la demanda existente.

Por otra parte, se tiene como fenómeno el distanciamiento, entendido éste como la proliferación de empresas subcontratadas en un proceso de terciarización de la producción. Este punto consiste en el hecho de que las grandes empresas comienzan a terciarizar procesos más o menos ligados a la producción, que antes se realizaban dentro de la misma compañía. Ahora bien, cabe señalar que la situación de los trabajadores dentro de estas nuevas empresas que se hacen cargo de algunos procesos es notoriamente desventajosa respecto a los trabajadores que han quedado en la compañía original.

Como tercer elemento se tiene la movilidad del colectivo de trabajo, haciendo alusión a la capacidad que tiene la empresa de poder movilizar a los trabajadores, no sólo geográficamente, sino en lo que respecta a la categoría profesional y a otros aspectos del empleo.

VI.a. Implicancias de la flexibilidad en el mercado de trabajo argentino

Una de las formas para rastrear y caracterizar la flexibilidad de derecho, es decir, aquella que ha sido reglamentada en forma escrita, es a través de las modificaciones que ha habido en las negociaciones colectivas entre los trabajadores y las empresas. Esto puede darnos algunas pautas sobre la forma en que esta noción se ha introducido en la vida de los trabajadores y de qué manera se sigue aplicando hasta la actualidad.

De todos modos, conviene señalar que durante los años noventa la flexibilidad de hecho, es decir aquella que se fue comenzando a aplicar y a hacerse costumbre dentro de la empresa sin mediar ningún tipo de reglamentación o respaldo legal sobre la misma, fue tanto o más importante que la flexibilidad laboral cristalizada en el derecho.

Sin embargo, como atenuante conviene remarcar que estos procesos, una vez que toman fuerza de ley, ya sean en decretos del propio Estado o en lo que concierne al convenio colectivo, se hacen más difícil de revertir. O sea que lo que se aplica de hecho puede, en caso de modificarse la relación de fuerza, revertirse con mayor facilidad.

Si se rastrea el significado de la palabra convenio, el mismo remite a un “acuerdo o pacto establecido entre los representantes sindicales de una empresa o ramo de la producción y un patrón o una asociación de patronos”.

Como se señaló en párrafos anteriores, esta modalidad del convenio colectivo de trabajo entre los que trabajan y los capitalistas o los patronos, era el instrumento de mediación, de conciliación por excelencia (es justo remarcar que después de la devaluación ha vuelto paulatinamente a ubicarse en un rol central). Antes de la reformulación de la relación laboral, se reconocía abiertamente el antagonismo entre el capital y el trabajo, sabiendo de antemano que debería negociarse la coexistencia de ambos.

Ahora bien, ¿qué es lo que negocia entre estas partes? La apropiación para un lado o para el otro, de una porción mayor del trabajo objetivado en la jornada laboral. Esto se traduce en, ganar más por el mismo tiempo de trabajo o trabajar menos, como pretensiones del trabajador y; por otra parte, el aumentar el tiempo de la jornada o su productividad pagando lo mismo o, si es posible, menos, como parte de las pretensiones de los empresarios.

Teniendo en cuenta esto, el análisis de distintos convenios colectivos de trabajo¹² muestra que si bien el eje conceptual se asienta en la premisa o punto de partida anterior, el análisis en general es más complejo, puesto que involucra una gran cantidad de variables a tener en cuenta como factores que impactan en la realidad de los trabajadores.

Es decir, la negociación que en un primer momento, en los comienzos de la evolución y complejización de las organizaciones gremiales en las primeras décadas del siglo XX, se centraba en reducir el tiempo de la jornada de trabajo, actualmente muestra distintos componentes (salarios, períodos de descanso, actividad gremial, horarios, formas contractuales, etc.) que complejizan la cuestión.

¹² El análisis de los convenios colectivos es un material de una ponencia de Masello, Diego: “Aproximación al análisis de la flexibilidad laboral” realizada con materiales analizados en el marco del seminario Las transformaciones políticas en torno al trabajo, a cargo del Lic. Osvaldo Battistini.

Para llevar a cabo el análisis, se ha tomado como centro a cuatro ejes que son de especial importancia para entender algunas situaciones relativamente nuevas en lo que atañe a la relación laboral. Estas temáticas se presentan en todos o casi todos los convenios analizados; el primer punto tiene que ver con las cláusulas que fijan la polivalencia y multifuncionalidad de los trabajadores. Esto hace referencia a que un trabajador puede desarrollar diferentes actividades dentro de su función o, también puede trabajar en distintas funciones por encima o por debajo de la suya.

Otra cuestión a tratar, tiene que ver con la reglamentación de las actividades sindicales, teniendo en cuenta, especialmente, aquellas normas que ponen trabas o regulaciones a las acciones colectivas en caso de conflicto. Aquí se pone en evidencia cierto retroceso en lo que significa uno de los principales derechos que han conseguido los trabajadores.

Como tercer punto se encuentra la aplicación de nuevas formas contractuales, las cuales han sido legisladas, en su mayoría, recientemente. Estas modalidades están atadas, básicamente a la Ley de empleo (24.013) y a las otras modalidades promovidas de contratación del año 1995. Como último punto a desarrollar, se encuentran aquellas disposiciones que tienen que ver con la reorganización de los horarios en un sentido amplio, como ser la jornada de trabajo, las vacaciones y otras licencias.

Ahora bien, ¿qué es lo que puede proporcionar el análisis de la información de los distintos convenios colectivos de trabajo?; por un lado, es un indicador de cómo se modificaron las relaciones de fuerza entre los capitalistas o empresarios y los trabajadores a partir de la crisis de los años setenta, con su mayor emergente en la década pasada y, por el otro, sirve para apreciar, en qué medida se fue aplicando la flexibilidad en las relaciones laborales.

Sobre este último aspecto, conviene detenerse un momento puesto que es necesario saber qué se entiende por flexibilidad cuando este término está asociado a las relaciones laborales, para ello es necesario volver al apartado anterior, donde se desglosan las diferentes dimensiones que puede asumir el concepto.

De todos modos, en un sentido amplio, realizando un rastreo en el diccionario se observa que flexibilidad es la "... disposición del ánimo a ceder y asentir con facilidad a una opinión o dictamen", pero revisando otra versión sólo figura lo siguiente: "... facilidad para adaptarse".

Si se tuviera que caracterizar el significado que tiene la flexibilidad laboral, seguramente se haría una aproximación mucho más certera tomando la primera definición. Siguiendo este ejemplo, lo que se necesita flexibilizar es la mano de obra, tratando de que acate con docilidad total los cambios que plantea el sistema productivo en pos de poder seguir manteniendo o incrementando su tasa de ganancia.

Para lograr esto, también se hace necesario flexibilizar (docilizar) a los sindicatos. Entonces, en un primer lugar, es imprescindible cambiar la relación de fuerzas entre los trabajadores y las empresas para poder aplicar, luego, la flexibilidad dentro del ámbito laboral.

Otros autores definen a la flexibilidad como adaptar la norma laboral a la realidad del trabajo cotidiano, o, también, como la posibilidad de acomodar la mano de obra a las necesidades del mercado o a las necesidades de la demanda.

Estas definiciones, como otras tantas, observan básicamente la capacidad de adaptación que pueda tener la empresa, tomando a la mano de obra que está dentro de la

misma como una variable más para ajustar llegado el caso; por eso es importante rescatar los términos de “ceder, asentir o acatar con facilidad”. Lo que no proporcionan estas definiciones es la naturaleza política en cuanto a que la posibilidad o no de implementar formas más o menos flexibles es, en última instancia, una relación de fuerza (lucha/negociación) entre actores (trabajadores-capitalistas).

Una de las caracterizaciones de flexibilidad que se ha señalado más arriba, distingue entre la flexibilidad interna y la externa; la primera es aquella que busca adaptar los procesos de organización dentro del ámbito de la empresa, tomando a la mano de obra como una de las variables a flexibilizar. La segunda, en cambio, busca facilidades para tomar o expulsar mano de obra, así como también poder atomizar a los trabajadores de modo de disminuir su capacidad de lucha.

Una instancia que es necesaria para cumplir con este cometido es poder regular y limitar la capacidad de organización y presión de los trabajadores:

“Las partes convienen en otorgarle a la actividad operativa de GASNOR S.A. el carácter de esencial en los términos y condiciones prescritos por el Decreto 2.184/90 o regulación normativa que la reemplace. El interés público comprometido no admitirá la interrupción total o parcial de las operaciones tanto que éstas se califiquen como principales o accesorias, debiendo encuadrarse el conflicto a través de los mecanismos convencionales y legales creados a tal fin.”¹³

Este tipo de cláusulas se encuentran en varias negociaciones de los años noventa, como se puede apreciar apunta directamente a la limitación del poder de lucha de los trabajadores en relación directa con la capacidad de paro del servicio. En otras palabras, la utilización de la huelga como medio de lucha tiene efectividad en tanto y en cuanto pueda afectar e impactar en el conjunto de la sociedad, con lo cual estas limitaciones sirven para quitarle dimensión a ese instrumento.

Estas modificaciones son producto de la reglamentación del derecho a huelga donde se expresa que en aquellos servicios que son esenciales no puede haber una interrupción total del servicio; teniendo en cuenta, también, la ambigüedad que reviste en este contexto el concepto de “esencial”.

Otra forma de limitar la acción sindical se puede observar en cláusulas como la siguiente:

“Las partes acuerdan la creación de una Comisión de seguimiento y conciliación . . . intervendrá obligatoriamente en caso de conflicto plurindividual de derechos o colectivos, con el objeto de posibilitar una instancia de discusión, sin acciones de ningún tipo durante la misma, en un marco de paz social.” Y más abajo dice, “todo trabajador que se considere afectado en su relación de trabajo deberá formular su reclamo . . . ante la gerencia de recursos humanos. . .”¹⁴

Otro ejemplo que se puede citar, “Las partes acuerdan como condición indispensable para el logro de los objetivos comunes, abstenerse durante la vigencia del presente convenio de adoptar medidas de acción directa, cualquiera fuera su origen, que impliquen . . . que afecte o paralice en forma total o parcial el servicio público que brinda la empresa...”¹⁵

¹³ C.C.T. 256/97, Unión Superior del Personal del Gas y Gasnor SA.

¹⁴ C.C.T. 238/97, Unión de Empleados de la Construcción y Afines de la República Argentina y A.E.C. SA

¹⁵ C.C.T. 200/96, La fraternidad, Asociación Sindical del Personal Ferroviario de Conducción de Trenes y Tren de la Costa SA

Como primer punto, se pone en evidencia la limitación del momento de la lucha mediaticizándolo a través de distintos canales burocráticos y, en segundo lugar, pone al trabajador enfrentado directamente con la empresa al no poder gestionar su reclamo con el sindicato en una primera instancia. Aquí se está ante un caso de flexibilidad externa, puesto que lo que se busca es debilitar determinadas formas de negociación para garantizar la continuidad del proceso productivo.

Otro punto importante, es observar en qué medida se presenta la implementación de la multifuncionalidad y polivalencia de los trabajadores. Al analizar los párrafos siguientes:

“Las categorías profesionales deberán completarse en todos los casos con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad . . . la empresa, previa comunicación y consulta a la representación gremial, podrá variar los horarios de trabajo, por razones operativas, y en los cambios de temporada, a fin de adaptar dicho horario a las necesidades operativas . . . la remuneración mensual establecida en cada categoría laboral estará compuesta por un salario básico más un suplemento por polivalencia funcional.”¹⁶

Repasando la definición de flexibilidad que se mencionaba al principio, se evidencia que la mano de obra se transformó en una variable de ajuste por excelencia dentro de la organización de la producción, es por eso que la misma deberá “ceder y asentir con facilidad a una opinión o dictamen”, con lo cual el trabajador deberá adaptarse a las condiciones de productividad, su horario se verá modificado según las necesidades operativas y su salario tendrá una parte básica y una parte variable, dependiendo de la multifuncionalidad del mismo; estas condiciones de trabajo van reflejando el grado de involución o, mejor dicho, de desmantelamiento de toda la estructura del Estado social (conjuntamente con la condición salarial) que se mencionara en la primera parte.

Este principio de polivalencia posibilita que el trabajador realice tareas que están por debajo y por encima de su nivel, “... en ningún caso debe entenderse como limitada la posibilidad de que a cualquier trabajador se le requiera cualquier tarea de las que se realizan en la empresa, siempre sin menoscabo de su dignidad o de su remuneración.”¹⁷

En este caso, se está frente a una forma de flexibilidad interna, es decir, que ocurre dentro del ámbito de la organización de la empresa, es ni más ni menos que la adaptación por parte del empleado a las variaciones de tareas, horarios, remuneración, etcétera.

Un tercer aspecto para tener en cuenta es la utilización de nuevas formas contractuales, con la excusa de que éstas van a posibilitar el detenimiento de la desocupación que durante la década del noventa aumentó notablemente. En los convenios colectivos se pueden observar las siguientes:

“ . . . el empleador podrá utilizar en la medida de sus necesidades modalidades de contratación que se adecuen a las características de la actividad. Empleando formas de contratación con trabajadores ingresados por plazo fijo, sujetos a evaluación por el término de 90 días, la utilización del régimen de pasantías y becas de desarrollo profesional/laboral, artículo 7 de la Ley 24.241 y contrato de aprendizaje, Ley 24.465. Artículo 6: también se habilita la utilización de la modalidad especial de fomento del

¹⁶ C.C.T. 204/96, Unión Ferroviaria y Nuevo Central Argentino.

¹⁷ C.C.T. 238/97, Unión de Empleados de la Construcción y Afines de la República Argentina y A.E.C. SA

culo 6: también se habilita la utilización de la modalidad especial de fomento del empleo.”¹⁸

“ . . . quedarán automáticamente habilitadas todas las formas de contratación a término, a tiempo parcial, etcétera, promovidas o no promovidas previstas en la Ley de contrato de trabajo, Ley 24013 o la ley que en el futuro pudiera reemplazarlas.”¹⁹

Estas nuevas formas de contratación son una manera en que se manifiesta la flexibilidad externa, puesto que las mismas apuntan a facilitar el ingreso y la salida de los trabajadores de la empresa. Con lo cual se vulnera cualquier tipo de estabilidad en el empleo dado que tiende a la reducción del contrato laboral por tiempo indeterminado.

De la misma forma, y muy vinculado a los puntos anteriores, se encuentra toda una nueva forma de reorganizar los horarios de los trabajadores, afectando la jornada laboral ya sea en su extensión diaria como en la forma en que distribuirá a lo largo de una semana, mes o año. Esto también impacta en la manera en que se otorgarán los días de vacaciones y otros tipos de reorganizaciones laborales.

“La empresa podrá disponer jornadas de trabajo diarias continuas, discontinuas o reducidas, o en turnos fijos o rotativos. La empresa podrá contratar personal a tiempo parcial sea por horario reducido o trabajo en determinados días y horas, sea semanal o mensualmente.”²⁰

“ . . . estando los trabajadores obligados a mantener operativa su tarea y funciones hasta ser reemplazados por su relevo de acuerdo a lo dispuesto en esta convención sobre jornadas, turnos rotativos y reemplazos. Cuando las necesidades del trabajo o razones económicas o de productividad lo requieran, el empleador podrá disponer el trabajo por turnos rotativos.”²¹

Estos son dos ejemplos de las modificaciones que se pueden llevar a cabo con la jornada laboral y cómo el trabajador deberá encontrarse dispuesto a adaptarse a distintos tipos de ritmos en función de lo que suceda dentro de la organización. Un punto de importancia que se encuentra en estos fragmentos es el que expresa que un trabajador no puede dejar su puesto de trabajo hasta tanto no llegue su relevo, con lo cual esta persona, ante cualquier tipo de eventualidad, no tiene libre disposición de su tiempo una vez concluida su jornada laboral.

El problema del tiempo es fundamental, el no poder planificar el desarrollo de su trabajo en el tiempo hace que el trabajador viva en una constante incertidumbre, con las siguientes palabras lo expresaba un empleado bancario: “... mirá, cada vez trabajás más y más y al fin y al cabo nunca sabés si te van a dar el raje...”; De esta forma el sujeto expresa, a su manera, una doble presión, dentro de la empresa un marco de incertidumbre conjugado con más trabajo y, fuera de ella, una alta tasa de desocupación que se impone como una amenaza constante.

En este sentido, es auspicioso que luego de la crisis del 2001, a partir de los años siguientes se haya recompuesto la tasa de ocupación y esté en el centro del debate el problema del trabajo.

¹⁸ C.C.T. 261/97, Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Derivados y Afines de Bahía Blanca / Transportadora del Gas del Sur.

¹⁹ C.C.T. 206/96, Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante y Buenos Aires Container Terminal Services SA

²⁰ C.C.T. 196/96, Unión Ferroviaria y Ferrovías SA.

²¹ C.C.T. 186/96, Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios y Ryder Argentina SRL.

Siguiendo con el análisis, un claro ejemplo de que todo el tiempo puede ser tiempo de trabajo, lo representa el siguiente párrafo: “Queda instituido por la presente convención el día 26 de septiembre de cada año como el día del empleado de comercio y servicios. Las partes acuerdan que la celebración de este día no deberá afectar los planes de producción de la empresa, debiéndose adaptar el festejo a las modalidades de trabajo de cada establecimiento.”²² Más adelante se aclaraba que ese día tendría un pago extra, pero el punto está en que no siempre el trabajador quiere o debe resignar su propio tiempo por más que sea remunerado.

Un tiempo propio del trabajador por excelencia está compuesto por las vacaciones, las cuales constituyen ese tiempo liberado, del que no hay que rendir cuentas a nadie. Pues bien, dentro de las negociaciones colectivas observamos que el período vacacional puede tocarle a un trabajador en cualquier época del año, a pesar de que se sepa que aquellos que tienen ingresos bajos y una familia a cargo, con mucha más dificultad pueden disfrutar de vacaciones que no coincidan con el período estival.

Pero la cuestión no se detiene allí, puesto que las vacaciones, “por necesidad de la empresa” pueden ser fraccionadas en segmentos semanales, con lo cual empeora más la situación de disfrute del trabajador. En el siguiente párrafo extractado se observa como se plasma esto:

“Con motivo de las especiales características de la actividad el período de vacaciones anuales podrá otorgarse en cualquier época del año, con una notificación previa de 20 días...” y más abajo, en otra cláusula sigue “Las vacaciones podrán fraccionarse, en el supuesto que tal necesidad sea a requerimiento de la empresa deberán ser acordadas previamente con la participación de la organización sindical local correspondiente.”²³

Ahora bien, como las cosas a veces pueden ir más lejos de lo previsto, en un convenio de los ferroviarios está registrado lo siguiente: “Cuando un matrimonio se desempeñe al servicio de la empresa, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea si así se solicita, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del servicio.”²⁴

Queda claro como se ha invadido el tiempo libre del trabajador. De esta manera toma cuerpo la flexibilidad dentro del ámbito de cada empresa; esto se plasma en las palabras de los actores como “...la cosa, ahora está durísima...” o, sencillamente “...ya no es como era antes...”, haciendo referencia con este antes a un pasado no tan lejano donde el contexto del trabajador le brindaba una variedad de protecciones dentro y fuera de la empresa.

Con estos extractos de convenios colectivos que se han negociado básicamente a comienzos de los años noventa, se pone en evidencia como se ha ido cristalizando la flexibilidad dentro de la normativa de los trabajadores.

De todos modos, cabe señalar que a partir del año 2004 se han incrementado las negociaciones de convenios de trabajo muy por encima de lo que ha sido en toda la década pasada.

Asimismo, la postura del Estado a través del Ministerio de Trabajo, desde el año 2004 a la actualidad, está revalorizando la negociación colectiva como herramienta y, por otro lado, se están restableciendo ciertas capacidades gremiales que parecían casi erradicadas.

²² C.C.T. 186/96, Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios y Ryder Argentina SRL

²³ ídem anterior.

²⁴ C.C.T. 196/96, Unión Ferroviaria y Ferrovías SA.

VII. Configuración del nuevo mercado de trabajo argentino

Si se realiza un diagnóstico actual sobre la ocupación dentro de la República Argentina se evidencian, a pesar de la mejora de los últimos años, algunos problemas en torno al trabajo. En el marco de un análisis tradicional, la primera variable a considerar es el desempleo abierto que marca actualmente una tasa que se encuentra por debajo de los dos dígitos a nivel nacional (para la totalidad de los aglomerados urbanos) y es algo mayor si se toman los valores para el cordón del Gran Buenos Aires. Si bien estos valores han descendido más de diez puntos desde el primer trimestre de 2003, aún implica que hay alrededor de un millón de trabajadores en todo el país que no tienen un empleo y, aproximadamente, 500 mil de estos concentrados dentro del conurbano bonaerense.

Si se descuenta de la población económicamente activa la cantidad de desocupados mencionada anteriormente queda otro gran universo: el de los ocupados, el de aquellas personas que en la Encuesta Permanente de Hogares figuran como que tienen un trabajo. De este modo, si se supusiese que este conjunto de trabajadores ocupados no tiene problemas en lo que respecta a la forma de su inserción laboral, el único o más importante centro de gravedad para trabajar sobre el problema del trabajo en Argentina debería focalizarse, principalmente, en las acciones para reducir al máximo el desempleo abierto.

Ahora bien, el panorama de los que tienen trabajo es bien distinto ya que el universo de los ocupados es en la actualidad altamente heterogéneo. Esta cualidad difiere notablemente de lo que sucedía en Argentina dentro del período que duró hasta mediados de los años setenta.

En esa época la tasa de desocupación abierta rondaba el 2% o 3% y el conjunto de los ocupados se desempeña dentro de empresas con una inserción laboral registrada y gozaban de todos los derechos que venían derivados por la propia condición de trabajador. Había ciertamente un conjunto de cuentapropistas que se insertaban en ocupaciones del sector comercio o servicio a partir de una elección personal. A su vez, éstos tenían niveles de ingreso y de vida similares o mejores en algunos casos a los asalariados.

Actualmente, realizando un análisis de mayor profundidad sobre el conjunto de los ocupados se observa que una importante porción de los mismos padece diferentes grados de exclusión laboral. En términos generales, estos niveles de exclusión laboral están determinados básicamente por la incidencia de dos variables:

- La subocupación de la mano de obra
- La informalidad laboral o autoempleo precario

Por lo tanto, si se incluyen dentro del universo de ocupados estas variables como aspectos intervinientes en la segmentación, se obtienen diferentes tipificaciones de los trabajadores:

		Informalidad	
		SI	NO
Subocupación	SI	SI/SI	SI/NO
	NO	NO/SI	NO/NO

Ambos aspectos se cruzan dentro del conjunto de los ocupados de forma tal que dan lugar a tres grandes categorías de exclusión laboral en este sector:

- a) Los informales plenamente ocupados,
- b) Los informales subocupados y
- c) Los subocupados del sector formal

Por último, se evidencia un conjunto de trabajadores que no están afectados por ninguno de estos dos indicadores. Podría decirse, prescindiendo de la intervención de otros elementos que complejizarían aún más el análisis, como los diferentes niveles de precariedad en el empleo formal derivado de la ausencia del goce de derechos laborales o, simplemente, el no registro de un trabajador formal (lo que comúnmente se conoce como trabajo en negro), que este último grupo es el único que no se vería afectado por alguna forma de exclusión laboral.

Una vez planteado el problema conviene definir las variables que intervienen en la segmentación de los ocupados. Por una parte, la subocupación comprende al conjunto de ocupados que trabaja un lapso inferior al considerado “socialmente normal”, siempre que esto no se deba a regímenes especiales de trabajo.²⁵ El corte que delimita lo socialmente normal son las 35 horas de trabajo semanal. De tal modo aquellos que trabajen menos de 35 horas a la semana serán, en principio, considerados subocupados.

El segundo criterio es un poco más complejo. Para definir la informalidad de un puesto de trabajo es necesario realizar una somera precisión de quienes y en qué condiciones constituyen el sector informal urbano o de autoempleo precario.

²⁵ Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Marco teórico y metodológico de la investigación temática.

Durante los años noventa se dieron varios fenómenos dentro del mercado de trabajo. En primer lugar, creció con una tendencia importante la tasa de desocupación abierta. A su vez, también fue aumentando en mayor medida que la anterior la tasa de subocupación. Ambos elementos fueron producto de una constante destrucción de puestos de trabajo que se fue dando durante esta década.

Sin embargo, la cantidad de puestos de trabajo que se destruyeron en el período es superior al incremento de la tasa de desocupación, con lo cual se hace visible una primera pregunta: adónde han ido a parar los trabajadores que habiendo perdido su trabajo no quedaron registrados como desocupados.

Para responder esa pregunta cabe señalar que la tasa de desempleo abierto mide a la cantidad de personas que habiendo perdido el empleo se encuentran buscando activamente otro. Con lo cual, este grupo de personas, en general, necesita contar con cierto financiamiento para realizar la búsqueda de un nuevo trabajo. Es decir, la familia o el entorno social más cercano deben funcionar como una red de contención para volver a insertarse dentro del esquema productivo formal.

Con lo cual, un conjunto de trabajadores que perdieron sus trabajos (hay estimaciones actuales que plantean que el 25% de los ocupados son informales) y ante esta situación tuvieron que inventarse diversas formas de autoempleo (en la mayoría de los casos generados por ellos mismos) ya que no podían estar mucho tiempo desocupados porque de ello dependía la propia subsistencia y la de su familia.

Este conjunto de trabajadores más todos aquellos jóvenes que nunca han tenido un empleo dentro del sector formal de la economía ha dado cuerpo, en los últimos casi veinte años, al sector informal urbano o segmento poblacional que se ha insertado laboralmente a través del autoempleo precario.

Se pone en evidencia en esta descripción la idea de subsidiaridad o prescindibilidad de la actividad laboral, pero también se observa un aspecto que se relaciona con la capacidad que tienen dichas actividades u ocupaciones para proveer un refugio ante la imposibilidad de alcanzar mejores formas de inserción laboral.

Entre otras cosas, estas nuevas actividades fueron caracterizadas por la facilidad de realizarlas en términos del capital necesario, del conocimiento técnico requerido y de las calificaciones necesarias de la mano de obra para ponerlas en práctica. Sin embargo, puede ser más realista definir estas actividades por su sentido negativo, es decir, por la falta o restricción en el acceso al capital, la escasa o nula posibilidad de implementar algún tipo de tecnología, las precarizadas condiciones de trabajo y una muy baja productividad del mismo.

Entonces, de esta forma, el foco no se coloca en la cuestión específica de la rentabilidad de estas autoempresas o autoempleos, sino en la cuestión alternativa de la subsistencia de las familias en una economía.

Por lo tanto, se va reforzando la noción de que la actividad informal es algo que se desarrolla por “fuera” de la economía moderna, visto como trabajo improductivo, o de productividad marginal o trabajo como refugio ante la imposibilidad de inserción en el mercado laboral.

Para culminar esta caracterización, cabe señalar que dentro de los países de América del Sur se desarrollaron distintos enfoques acerca de la informalidad que se encua-

dran en diferentes marcos analíticos, siendo, por consiguiente, sus problemas, conceptos e intervenciones diferentes entre sí.

En la literatura se pueden reconocer cuatro vertientes para la definición conceptual de la informalidad; la “**Economía Informal**”, que corresponde a autores preocupados por los problemas que trae la invisibilidad por parte del Estado de ciertas actividades, las cuales son consecuencia de la disminución de recursos, la ausencia de control, etc.

La “**Actividad Informal**”, que refiere a la corriente latinoamericana proveniente del neoliberalismo cuya preocupación es la revalorización del “dejar hacer”, del libre emprendedor, del liberalismo clásico, no teniendo en cuenta que en el acto de inventarse un puesto de trabajo no media un proceso de decisión y, por ende, de expresión de libertad. Por el contrario, inventarse un trabajo es una forma de revertir, aunque sea marginalmente, un proceso de exclusión.

Como tercer variante se observa la del “**Trabajo Informal**”, que corresponde a la vertiente neomarxista preocupada principalmente en analizar si dentro de este segmento se evidencian tipos de extracción de excedente por parte del capital.

Por último, está el planteo del “**Sector Informal**” que remite a autores preocupados por los problemas de empleo, vertiente que proviene originariamente de la OIT. Este enfoque parece el más pertinente para precisar y analizar el fenómeno en la actualidad y se relaciona con los conceptos ya vertidos para la definición de informalidad.

Si se buscara algún hilo conductor entre estos enfoques, se podría mencionar la presencia de la negación: NO presencia del Estado en la *Economía Informal*, NO absorción en el mercado formal de trabajo del *Sector Informal*, NO cumplimiento de la normativa legal en la *Actividad Informal* y NO forma salarial regulada en el *Trabajo Informal*.

Ahora, tratando de articular los elementos expuestos anteriormente en torno a una posible definición de la informalidad, es conveniente utilizar tres premisas básicas. La primera, es de carácter metodológico y de índole general. Consiste en la conveniencia de analizar el funcionamiento del mercado de trabajo introduciendo un elemento de heterogeneidad o de distinción dentro del agregado del empleo.

La segunda, tiene que ver con la lógica del funcionamiento del sistema económico, entendido como un mecanismo en el cual se asegura la generación de un flujo material de riqueza en cada periodo, su sostenimiento y eventual expansión a través de la acumulación del capital.

Por ultimo, la lógica del sistema social entendida como el mecanismo a través del cual se asegura la supervivencia de los sujetos y los grupos que los conforman y se asegura también el consenso de los arreglos institucionales que dan forma al mismo.

Por lo tanto, teniendo en cuenta las premisas anteriores, la relación existente entre ambas lógicas y la noción del trabajo informal, sector informal o de autoempleo precario permitiría distinguir entre aquellas actividades que surgen de las necesidades inherentes al funcionamiento del sistema económico, es decir de la actividad productiva y aquellas cuya génesis se ubica en las necesidades propias del sistema social, es decir de los individuos y las familias.

A partir de estos elementos teóricos y de la discontinuidad que se produce en el funcionamiento de la producción y de la insuficiente generación de empleos en el sector

moderno de la economía y el excedente de la fuerza de trabajo, la actividad informal se desarrolla bajo la forma de *estrategias de supervivencia*.

Dentro de la perspectiva de las estrategias de supervivencia se puede tomar el concepto de “autoempleo precario” como una estrategia principal. (Carbonetto S. 2005) propone que desde el enfoque de la tecnología y el empleo a partir de la noción de “excedente de trabajo” se puede efectuar una primera aproximación estructural hacia el concepto de Informalidad. El autor, plantea que el concepto de informalidad pierde toda ambigüedad si es recuperado a partir de la idea de “estrategia de supervivencia” desplegado por los miembros del excedente bruto de trabajo. En tal perspectiva el Sector Informal Urbano (SIU) sería el conjunto de puestos de trabajo generados por la fuerza laboral excluida del sector moderno de la economía.

La exclusión de un puesto de trabajo en el sector formal presupone respecto al capital una doble ruptura de los trabajadores excedentes: carecen del mismo (no son propietarios) y no gozan tampoco de acceso como asalariados a las firmas modernas en las que se asienta la acumulación de capital. Consecuentemente, cuando se ven constreñidos a encontrar alguna forma de autoempleo, éste debe ajustarse a su restricción básica: la carencia de capital.

Tal condición facilita la funcionalidad del concepto e informalidad se convierte a la relación capital-trabajo en una variable sustitutoria y aceptable para la determinación de las unidades informales.

En síntesis, se puede lograr una aproximación a una definición operacional del sector informal urbano o autoempleo precario teniendo en cuenta que dicho sector se encuentra conformado por trabajadores que fueron expulsados del sector formal de la economía o trabajadores que nunca ingresaron a dicho sector que, ante la imposibilidad de poder financiar la búsqueda de un empleo, tuvieron que generar un puesto de trabajo en condiciones de capital, productividad y forma de desenvolvimiento altamente precarias.

Finalmente, se pueden trazar relaciones entre la flexibilidad y el acrecentamiento del sector informal o de autoempleo ya que el fenómeno de la flexibilización de hecho y de derecho en Argentina estuvo fuertemente acompañado con una sostenida expulsión de mano de obra de los puestos de trabajo modernos.

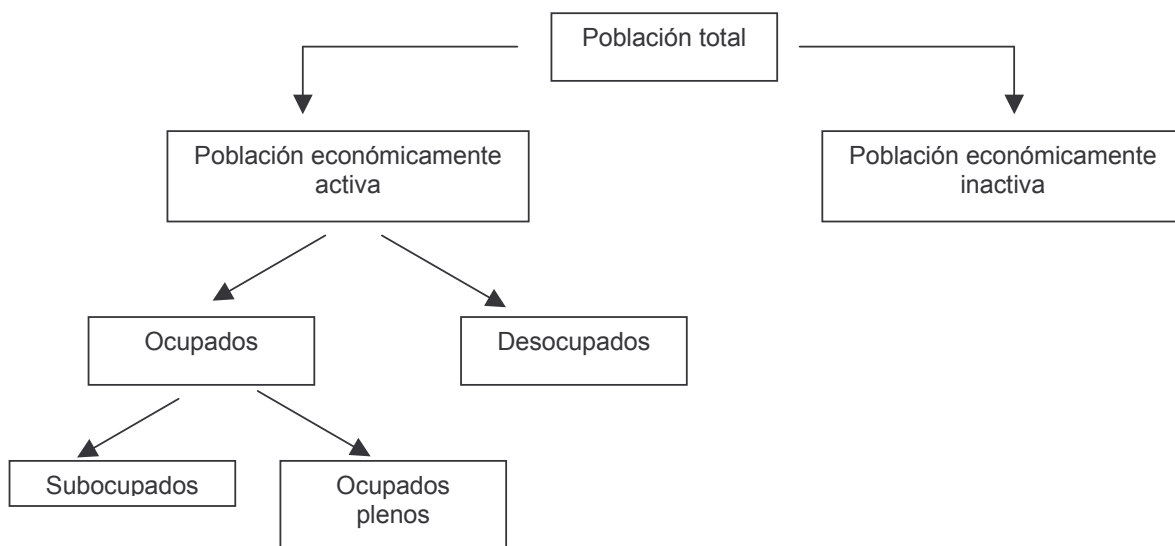
A su vez, buena parte de estos trabajadores que perdieron sus puestos de trabajo comenzaron a proliferar en ocupaciones autogeneradas vinculadas principalmente a los sectores del comercio y de servicios urbanos.

VIII. Ejercitación

Este último apartado propone dos ejercicios que permitirán avanzar sobre el aprendizaje de algunos conceptos que han sido señalados dentro del texto y que tienen que ver, principalmente, con aspectos que hacen a la configuración del mercado de trabajo.

Ejercicio N° 1: “Radiografía del mercado de trabajo local”

Teniendo en cuenta que la segmentación que realiza la Encuesta Permanente de Hogares para delimitar el mercado de trabajo es la siguiente²⁶:



Este esquema representa cómo es la segmentación típica para la caracterización del mercado de trabajo argentino.

Por otro lado, en la página siguiente está el listado de los aglomerados urbanos sobre los que el INDEC provee información sobre los distintos aspectos señalados:

Listado de aglomerados urbanos:

- Ciudad de Buenos Aires 1
- Partidos del GBA 1
- Cuyo
- Gran Mendoza 1
- Gran San Juan 2
- San Luis - El Chorrillo 2
- Noreste
- Corrientes 2
- Formosa 2
- Gran Resistencia 2
- Posadas 2
- Noroeste
- Gran Catamarca 2
- Gran Tucumán - Tafí Viejo 1
- Jujuy - Palpalá 2
- La Rioja 2
- Salta 2
- Sgo. del Estero - La Banda 2
- Pampeana
- Bahía Blanca - Cerri 2
- Concordia 2

²⁶ Para repasar los conceptos que se utilizan para la caracterización del mercado de trabajo ingresar a la dirección www.indec.gov.ar y bajar el cuaderno metodológico de la Encuesta Permanente de Hogares.

Gran Córdoba 1
Gran La Plata 1
Gran Rosario 1
Gran Paraná 2
Gran Santa Fe 2
Mar del Plata - Batán 1
Río Cuarto 2
Santa Rosa - Toay 2
San Nicolás - Villa Constitución 2
Patagónica
Comodoro Rivadavia - Rada Tilly 2
Neuquen - Plottier 2
Río Gallegos 2
Ushuaia - Río Grande 2
Rawson - Trelew 2
Viedma - Carmen de Patagones 2

Teniendo en cuenta la información disponible en los informes de prensa que se encuentran en la siguiente dirección: www.indec.gov.ar luego se ingresa a **Trabajo e Ingresos** y luego a **Empleo y Desempleo**. Una vez allí hay que picar donde dice **Informes de Prensa** y luego picar en **Resultados primer trimestre de 2007**.

Una vez hecho este recorrido aparecerá en pantalla un documento con el título: **Mercado de trabajo: principales indicadores**

A partir de la lectura del documento se deberá consignar:

*La cantidad de personas que constituyen la **Población Económicamente Activa** para la Ciudad de Bs. As., para el Gran Bs. As. y para Formosa. (expresar en valores absolutos y en porcentajes sobre la población total).*

*La cantidad de personas que constituyen el conjunto de los **desocupados** para la Ciudad de Bs. As., para el Gran Bs. As. y para Formosa. (expresar en valores absolutos y en porcentajes sobre la población total).*

*La cantidad de personas que constituyen el conjunto de los **ocupados** para la Ciudad de Bs. As., para el Gran Bs. As. y para Formosa. (expresar en valores absolutos y en porcentajes sobre la población total).*

*La cantidad de personas que constituyen el conjunto de los **ocupados plenos** para la Ciudad de Bs. As., para el Gran Bs. As. y para Formosa. (expresar en valores absolutos y en porcentajes sobre la población total).*

*La cantidad de personas que constituyen el conjunto de los **subocupados** para la Ciudad de Bs. As., para el Gran Bs. As. y para Formosa. (expresar en valores absolutos y en porcentajes sobre la población total).*

Con los resultados de las tres zonas realizar una lectura comparativa de la configuración del mercado de trabajo en cada una de ellas.

Ejercicio N° 2: “Caracterización de un puesto de trabajo autogenerado o puesto de trabajo informal”

En el siguiente texto se explicitan diferentes indicadores que hacen un puesto de trabajo que probablemente sea del sector informal urbano o que constituya un autoempleo precario. Utilice dichos indicadores para encontrar ocupaciones o emprendimientos laborales que cumplan con las siguientes características en su zona de influencia.

Una vez reconocidos sométalos a los indicadores del texto analizando su posible pertenencia a esta tipificación.

“Las unidades económicas informales tienen rasgos característicos de empresas de hogares: el activo fijo y otros valores no pertenecen a la empresa sino a sus propietarios; las unidades como tales no pueden efectuar transacciones o celebrar contratos con otras unidades, ni contraer obligaciones en su propio nombre; ... en muchos casos es imposible distinguir claramente entre la parte de los gastos asignable a las actividades de producción de la empresa y la que puede utilizarse indistintamente para los fines comerciales y para uso familiar; las relaciones de empleo se basan sobre todo en el parentesco y en lazos personales y sociales; si implican relaciones de dependencia entre empleadores y asalariados, frecuentemente no se basan en contratos laborales.”

“El componente principal del sector informal es el conjunto de las empresas de personas que trabajan por cuenta propia, las cuales pueden emplear trabajadores familiares auxiliares de manera ocasional.”

“... el sector informal se identifica en general con una escasa capacidad de acumulación y baja productividad. Como consecuencia, también se relaciona con los bajos ingresos personales obtenidos por sus titulares y dependientes.”

“Las actividades del sector informal son diferentes a las de las actividades ocultas o de la economía subterránea, ya que no se realizan con la intención deliberada de eludir el pago de impuestos o de contribuciones a la seguridad social...”

“El criterio adoptado (para segmentar la informalidad) combina tres variables: categoría de ocupación, tamaño del establecimiento y grupo de ocupación”.

“... se ha optado por considerar al empleo doméstico como un sector diferenciado...”²⁷

²⁷ El texto es de la Encuesta de Desarrollo Social realizada por el SIEMPRO en abril de 2001.

Bibliografía consultada

BATTISTINI, O. y DINERSTEIN, A.(1995), *Desocupados, precarizados y estables: alienación y subjetividad del trabajo*, Revista Realidad Económica N° 134.

BRAVERMAN, H.(1981), *Trabajo y capital monopolista*, México, Editorial Nuestro Tiempo, 4ta edición.

CARBONETTO, Daniel, (1985)“La heterogeneidad de la estructura productiva y el sector informal” en *El sector informal urbano en los países andinos*, ILDIS – CEPESIU, Guayaquil, Ecuador.

CARBONETTO, Sergio, SOLÍS, Marcos, (2005) *Sector informal: la autogestión de los microcréditos*, Cáritas, Bs. As.

CASTELL, Robert, (1997) *Las metamorfosis de la cuestión social*, Editorial Piados, México.

CASULLO, Nicolás, (1997) *Itinerarios de la modernidad*, Oficina de publicaciones de CBC, Bs. As.

GORZ, André, (1998) *Misérias del presente, riqueza de lo posible*, Editorial Piados, México.

JAMES, Daniel, (1990) *Resistencia e Integración – El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946/1976*, Editorial Sudamericana, Bs. As.

LOCKE, John, (1996) *Dos ensayos sobre el gobierno civil*, Editorial Planeta de Agostini, España, Madrid.

MARX, Karl, *El Capital*: Tomo I, Siglo XXI editores, México, 1996.

MARX, Karl, *Manuscritos de economía y filosofía*, Alianza Editorial, Madrid, 1984.

NEFFA,Julio C. (2000), *Las innovaciones científicas y tecnológicas. Una introducción a su economía política*, Ed. Lumen Humanitas, Bs. As.

SMITH, Adam, *La riqueza de las naciones*, Ediciones Aguilar, Madrid, 1961 citado en “La economía política clásica”, colección Los fundamentos de las ciencias del hombre, Centro Editor de América Latina, Bs. As., 1982.