

PARA LA FORMULACIÓN DE ESTRATEGIA SINDICAL

Sindicalismo sociopolítico

bases y estrategias
para la unidad y
renovación sindical

JULIO GODIO



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



CENTRAL UNITARIA
DE TRABAJADORES DE CHILE

PARA LA FORMULACIÓN DE ESTRATEGIA SINDICAL

Sindicalismo sociopolítico

bases y estrategias
para la unidad y
renovación sindical

JULIO GODIO



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



CENTRAL UNITARIA
DE TRABAJADORES DE CHILE

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2003
Primera edición 2003

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Julio Godio
Sindicalismo sociopolítico. Bases y estrategias para la unidad y renovación sindical
Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2003
ISBN 92-2-314234-2

ISBN 92-2-314239-3
ISSN 1726-1228

SINDICALISMO / SINDICALISMO SOCIOPOLITICO / PARTICIPACION
DE LOS TRABAJADORES / ESTRATEGIA SINDICAL / DIALOGO
SOCIAL / ACTITUD SINDICAL / HISTORIA

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en calle Luis Carrera 1131, Vitacura, Santiago de Chile o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: etm@oit Chile.cl

Vea nuestro sitio en la red: www.oit Chile.cl

Impreso en Chile

Prólogo

Este documento presenta una reflexión teórica respecto de los significados y contenidos que implica el desarrollo de un sindicalismo sociopolítico, en el contexto de las nuevas relaciones de trabajo y nuevas problemáticas que enfrenta el movimiento obrero.

En la primera parte, el autor desarrolla tres aspectos que caracterizan el nuevo contexto en que se desenvuelve el trabajador contemporáneo. Analiza, en primer lugar, los cambios desarrollados en las empresas y en las formas de trabajar, señalando los desafíos que presentan dichas transformaciones para el sindicalismo. En segundo término, expone la relación que existe entre negociación colectiva, diálogo social y sindicalismo sociopolítico. Por último, presenta los contenidos y principios que sustentan la negociación colectiva, en tanto forma de cumplir el objetivo de generar trabajos decentes.

En la segunda parte de este trabajo, plantea las propuestas y desafíos que implica el desarrollo de un “sindicalismo sociopolítico”, en el contexto de una “nueva cultura del trabajo” caracterizada por el involucramiento de la fuerza de trabajo en los procesos de producción, a través de nuevas formas de organización y participación en el mundo laboral.

Este texto, preparado por Julio Godio, consultor de la OIT y Director del Instituto del Mundo del Trabajo, fue elaborado en el marco del Proyecto sobre “Formación Sindical” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT). El proyecto fue coordinado por Fernando Echeverría bajo la supervisión de Gerardo Castillo, Especialista de Relaciones con los Trabajadores (ACTRAV) de la Oficina Internacional del Trabajo.

Ricardo Infante
Director de la Oficina Subregional de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Santiago, mayo de 2003

Sindicalismo sociopolítico. Bases y estrategias para la unidad y renovación sindical

Julio Godio

A. Introducción: Significado del sindicalismo sociopolítico

El movimiento obrero de la región se enfrenta a cambios vertiginosos en el contexto de las relaciones de trabajo y las nuevas problemáticas que debe enfrentar con eficacia, respondiendo a las expectativas de miles de trabajadoras y trabajadores que lo conforman y que reconocen el sindicato como forma de organización, la única alternativa para la defensa y expresión de sus legítimos intereses. Se requiere por lo tanto avanzar en la dirección de un sindicalismo sociopolítico, preservando el pluralismo ideológico en las organizaciones sindicales, capaz de convertirse en el cemento para prácticas sociolaborales que permitan al mismo tiempo la crítica frontal al capitalismo salvaje y al mismo tiempo plantear una plataforma sociolaboral que se integre en la lucha por transformar a las democracias en verdaderas democracias económicas, políticas y sociales.

Un componente central del sindicalismo latinoamericano en las últimas dos décadas del siglo que ha terminado ha sido la progresiva incorporación a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de su filial, la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT-CIOSL), de la mayoría de las centrales sindicales nacionales de la región. Por lo tanto, aunque también se debe tener en cuenta que existen otros agrupamientos sindicales regionales (la Central Latinoamericana de Trabajadores, CLAT, y la filial regional de la Federación Sindical Mundial, FSM) es fundamental vincular los comportamientos sindicales de los países de la región con la estrategia de la CIOSL y de la ORIT, que son las organizaciones mayoritarias de los trabajadores en la región. También hay que prestar atención a que existen coordinadoras sindicales subregionales que elaboran políticas sindicales para los procesos de integración, y que inciden en las estrategias sindicales nacionales. Por lo tanto, lo primero es vincular el debate sindical actual en la región con los nuevos enfoques y las prioridades de la CIOSL que han sido considerados este año en su último XVII Congreso Mundial, en Durban, Sudáfrica (3-7 abril de 2000).

En este contexto sindical latinoamericano y mundial es que se ha desarrollado el sindicalismo sociopolítico, a partir de fines de la década de los ochenta. El sindicalismo sociopolítico aspira a fundar una estrategia sindical renovada para democratizar a la globalización y dar una dirección progresista a lo que se conoce como “autorrevolución del capital”.

En las condiciones de la globalización, sólo políticas y acciones globales sindicales pueden facilitar el pleno despliegue de fuerzas sindicales a nivel nacional. Como es sabido, la CIOSL no es la única organización sindical internacional, pero en ella y en los Secretariados Profesionales Internacionales se agrupa el 70% de

los trabajadores sindicalizados a nivel mundial. De allí el peso determinante de la CIOSL en el grupo de trabajadores en el Consejo de Administración. Al vincular el debate con las prioridades de la CIOSL favorecemos que las ideas de la discusión puedan volverse operativas, no sólo a través de los sindicatos, sino también en gobiernos y organizaciones empresarias.

Habiendo establecido la premisa política básica, esto es, vincular el debate con las organizaciones de trabajadores, desearía pasar a proponer algunas ideas. La globalización, en particular la mundialización, la formación de regiones y la tercera revolución tecnológica han dado lugar a la constitución de un cuadro potencial de progreso histórico. El movimiento sindical sólo recuperará su fuerza e iniciativa en la medida en que asocien sus demandas político-laborales con los cambios que se han producido en el mundo del trabajo.

Pero el mundo de la globalización es también un mundo de pobreza, discriminación e injusticias. Es necesario dar prioridad política a la necesidad de construir “otro mundo con trabajo decente para todos”, como propone la OIT.¹ Para cambiar el mundo “debemos cambiar nosotros”. Esto atañe a lo que se ha denominado “sindicalismo sociopolítico”, es decir, un sindicalismo democrático e internacional, que se apoya en sus tradiciones, pero que se plantea ahora representar a diversas categorías de trabajadores, con epicentro en los trabajadores de las empresas transformadas, pero también instalado en el mundo del trabajo precario e inestable, y entre los trabajadores que desarrollan sus actividades en el enorme y variado sector informal de la economía.

El sindicalismo sociopolítico da cuenta de la heterogeneidad y coexistencia de diferentes mercados de trabajo. En esos mercados existen diversas categorías de trabajadores, a saber: trabajadores estables, precarios, jóvenes, mujeres, etc. Plantea adecuar las estructuras sindicales para poder incorporar a los millones de trabajadoras y trabajadores en sus distintas categorías. Sólo sindicatos fuertes pueden garantizar la participación de los trabajadores en la acción sociopolítica sindical.

El sindicalismo sociopolítico, retomando las mejores tradiciones latinoamericanas, postula la autonomía sindical y el pluralismo ideológico. No se propone erradicar las viejas culturas políticas sindicales, sino favorecer la creación de un escenario común entre las corrientes sindicales para converger en estrategias y plataformas comunes.

Por último, preserva su derecho a la cooperación estrecha con los partidos políticos que le son afines, sin afectar la autonomía sindical. En la medida en que el sindicalismo sociopolítico busca alianza con los partidos progresistas y de izquierda, les reclama también a estos partidos que procedan a reformular sus concepciones y estrategias para garantizar una estrecha relación entre la política y el mundo del trabajo.

La meta del sindicalismo sociopolítico es lograr la plena humanización del trabajo, pero ésta sólo es posible a través de la acción colectiva del pueblo y sus representaciones políticas y sociales para hacer realidad en los distintos países de la región y a nivel de los procesos de integración verdaderas democracias económicas, políticas y sociales.

¹ La propuesta sindical para lograr que la globalización incluya la igualdad, la no discriminación y la erradicación de la pobreza ha sido sintetizada por la CIOSL en el reciente documento tratado en su XVII Congreso Mundial, “Convertir la visión en una realidad: prioridades de la CIOSL en el siglo XXI”.

B. El nuevo mundo de las empresas

1. Los cambios en las empresas y en las formas de trabajar

La década de los noventa del siglo pasado, fue de cambios en las políticas macroeconómicas en los países latinoamericanos, y sus empresas reaccionaron aplicando programas de ajuste defensivo. En la década de los noventa, numerosas empresas “líderes” desarrollaron prácticas productivas tendientes a depurar la producción, reducir tiempos de circulación de los productos en el proceso productivo y comercial, etc. Estas empresas encuentran sostén en gobiernos decididos a promover la inserción en la economía global, ya sea a través de la concepción neoliberal de la economía de exportación o buscando modalidades de apertura y fomento de exportaciones con mayor preocupación por el desarrollo integrado de las economías nacionales.

En las “empresas líderes” se localiza una parte sustancial de los asalariados, de media y alta calificación, sin los cuales el movimiento sindical carecería de fuerza, puesto que se trata de asalariados ubicados en sectores estratégicos de la economía. En este sector, el movimiento sindical está obligado a presentar propuestas frente a los cambios que se producen en el sistema de relaciones laborales por efecto de estrategias empresariales de productividad, competitividad, calidad y flexibilidad.

El comercio, a nivel mundial, se desarrollaba hasta hace pocos años a partir de mercados protegidos. En América Latina las políticas de desarrollo industrial del Estado y los oligopolios nacionales se orientaban a crear cadenas productivas integradas (materias primas, transformación, comercialización). Los oligopolios se ocupaban de toda clase de actividades, convirtiéndose en *holdings* financieros. Las empresas privadas fueron protegidas por el Estado, lo cual permitió la formación de “bolsones de ineficiencia”, tanto en el sector privado como en el público.

Pero actualmente estamos en una situación por completo diferente, que se caracteriza por la apertura comercial y la competencia en el contexto de formación de grandes regímenes económicos. En consecuencia, la política industrial consiste en integrar núcleos competitivos que pueden o no desarrollarse dentro de una sola cadena productiva.

Antes las relaciones laborales se daban a partir de grandes concentraciones de trabajadores por rama de actividad y sus inserciones en el mercado local. Por eso los acuerdos entre empresarios y sindicatos tenían efectos directos sobre ramas enteras de la economía nacional y sobre la expansión del consumo. Ahora la nueva figura de la empresa competitiva atomiza a la masa trabajadora, debilitando los conductos homogéneos de los trabajadores, tanto en las distintas ramas como a nivel nacional.

Al mismo tiempo, en los centros de trabajo se modifica la organización del trabajo, dando lugar a que las reivindicaciones sindicales específicas en la empresa se vuelvan cada vez más diferenciadas. En consecuencia, el predominio del asalariado organizado por rama de actividad deja su lugar a representaciones de grupos de asalariados de menor volumen numérico pero con reivindicaciones específicas en la empresa. Por eso, la figura del contrato colectivo de trabajo “líder” se diluye ante los problemas de la empresa y da paso, en la práctica y en la teoría, a modalidades de negociación colectivas articuladas.

2. Cooperación interempresarial y reestructuración sindical

Los cambios sustanciales en la economía y en el mundo del trabajo, iniciados en la década de los setenta en los países del hoy G-7 han producido una ruptura en las trayectorias productivas en los países del Sur. La antigua orientación productiva se basaba en la formación del mercado interno protegido y con políticas dirigidas a promover el desarrollo industrial, asentadas en empresas públicas y subsidiarias de empresas

multinacionales. Este modelo incluía un modelo de producción y de relaciones laborales para garantizar la producción estandarizada, la automatización rígida y el predominio de la gran empresa de organización piramidal y jerárquica. Las políticas públicas de apoyo al sector privado se concentraban en concebir la modernización productiva como sucesivas inyecciones de tecnologías a través de regímenes de incentivos con fuerte control burocrático-estatal.

En los países del Sur el modelo de industrialización sustitutiva colapsó a mediados de la década del ochenta, por efecto de la segunda ola de mundialización de la economía, de apertura comercial y desregulaciones de la economía y los mercados de trabajo. Ahora, en vez de considerar al gasto público como el motor del desarrollo, se pasó a considerar como núcleo dinámico a las exportaciones y la inversión privada. Estas nuevas prioridades aceleran la introducción de nuevas formas de organización de la producción: la flexibilidad tecnológica, organizativa y laboral. Se introducen nuevos paradigmas organizacionales para los nuevos productos y procesos para exigencias de calidad en mercados competitivos abiertos.

En este contexto de lucha por los mercados, por un lado se acelera la crisis de las viejas PyMES, pero, al mismo tiempo, se valorizan las nuevas relaciones de cooperación entre ellas y las grandes empresas, se priorizan nuevas competencias y capacidades técnicas. Se constituye así, en la década del ochenta, una nueva cultura organizacional basada en la cooperación interempresarial. De allí la revalorización de experiencias europeas, por ejemplo, los distritos industriales italianos.

El repentino interés en la década del ochenta en los países de América Latina y el Caribe sobre la cooperación interempresarial es el resultado de la percepción de que con el fin del fordismo se han agotado los tradicionales yacimientos de empleo; que el desarrollo capitalista en los países periféricos sólo puede producirse a través de estructuras productivas basadas en PyMES; que los cambios en la estructura de las empresas introducen la estructura organizacional en forma de estrella (con la empresa madre en el centro y empresas subsidiarias pequeñas y medianas en sistema de puntas); que los nuevos yacimientos de empleo y trabajo exigen la cooperación interempresarial y de localización territorial (parques industriales); en fin, que una época de trabajo ha finalizado y que empieza otra, en la que se combinarán diversas formas de trabajo y empleo.

Los distritos industriales, los clusters y los sistemas productivos locales configuran nuevas relaciones interempresariales –verticales (desde donde las PyMES se articulan con grandes empresas) y horizontales (entre PyMES). Los distritos industriales se basan en encadenamientos de tipo horizontal (un mismo tipo de producción), vertical (distintas fases del proceso productivo) y diagonal (servicios prestados a las empresas). Las relaciones de cooperación interempresariales son diversificadas: se registran acuerdos verticales (empresas situadas en estadios diferentes del proceso productivo) que incluyen franquicias, concesiones comerciales y de distribución y relaciones de subcontratación, y acuerdos horizontales que involucran a empresas con similares estándares de producción (*joint ventures*, paquetes tecnológicos, contratos de cofabricación, etc.)

La cooperación interempresarial, como hemos señalado, puede adoptar la forma de interconexión organizativa en un territorio, dando lugar a distritos industriales. Estos se articulan a través de industrias pequeñas y medianas de sectores interconectados por intercambios productivos (por ejemplo, en sectores de calzado, muebles, metalmecánica, etc.) y con fuertes relaciones con las esferas social, política y cultural de una región.

Este tipo de intercambios se opera a través de redes empresariales entre PyMES o a través de sistemas de empresas estrella. El Estado juega un papel central al armonizar las diferentes situaciones empresariales, proveer de tecnologías y capacitación gerencial, etc. Se trata de experiencias que reformulan la relación empresa-mercado al introducir las componentes de cooperación y de asistencia estatal específica que potencian

la interacción entre las empresas para acelerar las innovaciones tecnológicas. La actividad económica en los distritos industriales incluye la organización, el mercado y la cooperación interempresarial.

La red de empresas en forma de estrella en un sector productivo estimula la externalización (*outsourcing*), dando lugar a la constitución de la empresa red. Como hemos señalado los convenios contractuales entre la empresa principal y los proveedores especializados suelen ser estables y continuos, sometidos a la evaluación y calificación de procesos y productos. La interacción entre empresas en red incluye flujos de información tecnológica de la empresa principal a las proveedoras, pero subsisten las diferencias financieras y tecnológicas a favor de las contratistas, que pueden así sustituir a las segundas. Japón es el país con mayor extensión del sistema de empresas-red, pero este tipo de coordinación productiva se está generalizando en todos los países industrializados y semiindustrializados. Los sectores aeronáuticos, automotor e informático marchan en la delantera en la difusión de empresas-red.

La empresa en red es una forma institucional concreta dentro de un concepto amplio de red. En efecto, las actividades económicas en general se componen de mercados, organizaciones y redes.

Estas tres formas de coordinación son distintas y complementarias:

- **Los mercados** son estructurados por instituciones, valores y normas económico-financieras y estatales.
- **Las organizaciones** agrupan a los actores económicos, desde el nivel primario del conocimiento hasta la cooperación, y como organizan a actores relativamente autónomos y con intereses propios, requieren ajustes continuos y adaptaciones mutuas.
- **Las redes** entretienen relaciones sociales que se expresan en relaciones de propiedad y de beneficios y remuneraciones entre sus miembros, por lo cual en el interior de las redes se desarrollan procesos de interacción personales y grupales entre ideologías, posiciones políticas y sistemas culturales, procesos éstos asociados a intereses económicos diferentes.

Por eso algunos autores dan mucha importancia a la relación contradictoria de confianza-desconfianza entre los participantes en las redes, dando lugar a relaciones con momentos de cooperación o momentos de confrontación (por ejemplo, entre la empresa y los trabajadores en distintos niveles). De allí la importancia que las políticas industriales incluyan componentes jurídicos normativos de las relaciones entre los individuos y grupos involucrados (por ejemplo, extendiendo la legislación protectora del trabajo al outsourcing o a empresas subsidiarias).

Los procesos de innovación productiva y de consolidación de las redes requieren de instituciones que controlen las incertidumbres de los mercados. Esto sólo es posible a través de la presencia activa del Estado como institución reguladora de los mercados y como promotor de las relaciones entre las empresas y los centros estatales y privados de generación y difusión de tecnologías. El Estado asume así la función de institución puente entre las empresas, las tecnologías y los mercados en áreas como la competitividad, marketing, financiamiento, información, criterios de calidad, líneas de exportación, etc.²

² La OCDE, por ejemplo, apoya las iniciativas públicas en sus países miembros para el desarrollo de “acciones puente”, que incluyen el apoyo a asociaciones civiles, fideicomisos públicos, centros tecnológicos especializados y de investigaciones aplicadas, cámaras empresariales, etc. En la década de los noventa el núcleo duro de la OCDE se concentró en la Investigación y Desarrollo (I + D). De este modo, se cumple con el tercer requisito: crear ambientes institucionales a través de instituciones puente de fomento industrial y tecnológico para fortalecer las relaciones en red de empresas jurídicamente independientes.

Los procesos de reestructuración empresarial están originando cambios en los sindicatos, que necesitan adecuarse para poder representar a trabajadores ocupados en diferentes empresas organizadas en red, lo que implica que los sindicatos deben actuar simultáneamente sobre el plano nacional y sobre el plano internacional para colocarse como actor negociador válido frente a empresarios que cooperan dentro y fuera de las fronteras nacionales. Se están conformando nuevas estructuras sindicales cuyo ámbito de actuación son las redes empresarias, sindicatos que se organizan según distritos industriales o clusters, sindicatos que se organizan como comités de empresas nacionales dentro de las empresas multinacionales, sindicatos internacionales (por ejemplo, los mencionados SPIES, vinculados a la CIOSL) que se fusionan para negociar con grandes corporaciones que a su vez representan intereses muy variados (por ejemplo, representar a cadenas productivas completas en el sector alimenticio) o directamente a grandes corporaciones que abarcan distintos sectores económicos (banca, ramas industriales y de servicios, etc.).

3. *Cambios en las políticas salarial y laboral*

La negociación salarial es un aspecto central de la negociación colectiva y un eslabón fundamental para mover la cadena de solidaridades sectoriales e intrasectoriales de los asalariados. La práctica de la negociación salarial se basa en acuerdos a nivel nacional entre organizaciones patronales, sindicatos y gobiernos. Los criterios de negociación se basaban en las compensaciones de la inflación y las medidas de aplicación de salarios indirectos. El objetivo de las políticas estatales industrialistas era promover el consumo de masas, para desarrollar el mercado interno.

En la actualidad se observa, en cambio, una tendencia a la descentralización de la negociación salarial, y en la estructura del salario predominan los criterios de competitividad, productividad y nuevas calificaciones, requeridos por las innovaciones tecnológicas de producción y gestión en detrimento de los criterios de compensación de la inflación y justicia social. Los trabajadores que ocupan puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, en mandos de equipos, etc., incrementan sus salarios en proporciones iguales o superiores a la productividad, mientras que los trabajadores semicalificados compensan esas diferencias recibiendo salarios por debajo de la productividad. El consumo de los trabajadores se vuelve heterogéneo: la parte beneficiada opta por productos de mayor calidad y diseño, mientras que los trabajadores con salarios bajos son conducidos a consumir productos de menor calidad.

El ámbito laboral en América Latina y el Caribe se caracteriza por marcos legales nacionales. Las organizaciones empresariales y de trabajadores son nacionales. El movimiento sindical, al convenir salarios y condiciones de trabajo a nivel nacional en representación de grandes núcleos de trabajadores, fortalecía su incapacidad de negociación. En el caso en que las organizaciones de empresarios fuesen representativos y el Estado desarrollase su rol regulador, el tripartismo funcionaba. Pero actualmente las normas laborales nacionales tienden a volverse laxas e inocuas, al ser reemplazadas por estándares internacionales.

Es necesario destacar que un componente fundamental de la introducción de los estándares internacionales es el cambio que se ha producido en el carácter de la Inversión Extranjera Directa (IED). En América Latina y el Caribe la IED no sólo ha caído en volumen al estar orientada predominantemente hacia los países industrializados y países recientemente incorporados a las regiones económicas, sino que, además, ha cambiado sustancialmente sus objetivos.

En el pasado, la IED tenía tres objetivos centrales: explotar materias primas, conquistar mercados locales protegidos y desarrollar plataformas de exportación con base en la mano de obra barata. Las empresas subsidiarias dependían fuertemente de la casa matriz, que no sólo exportaba tecnologías y gestión, sino además modelos de relaciones laborales. En la actualidad, la IED se guía por el objetivo de otorgar mayor autonomía a las subsidiarias; aumentar la competitividad y lograr ventajas comparativas a través de

infraestructuras en comunicaciones; lograr regímenes salariales flexibles en la empresa, etc. En consecuencia, las empresas multinacionales profundizan las tendencias hacia la homologación de los sistemas de relaciones laborales para hacer más competitivas las empresas en los mercados a escala regional, subregional, etc.

4. *Transformaciones en las empresas y los nuevos comportamientos de núcleos de asalariados*

Los sindicatos, para comprender en su verdadera dimensión los nuevos comportamientos de núcleos de asalariados de la empresa transformada, deben empezar por analizar la transformación de la estructura de la empresa. Es imposible elaborar propuestas sindicales frente a nuevas demandas de los trabajadores si no se conoce la estructura empresaria que genera esas demandas.

Anteriormente, las grandes empresas tendían a dominar toda la cadena productiva, incorporando la producción de las materias primas, la transformación y la comercialización. La estructura corporativa respondía a la fabricación de productos cuyo contenido tecnológico no era muy complejo y se mantenía sin cambio durante largos períodos: la competitividad estaba definida por volumen y precio. Así, las empresas grandes o “líderes” estaban en condiciones de fijar precios “norma” para la formación de precios del conjunto de bienes y servicios producidos por el mercado interno.

En la actualidad se perfila una nueva tendencia, definida por la evolución de la competitividad: las empresas se concentran en actividades en las que tienen ventajas comparativas tecnológicas; establecen convenios subcontratando empresas especializadas para trabajos relacionados con servicios (comedor, contabilidad, mantenimiento externo); realizan convenios específicos con competidores para desarrollar innovaciones, y descentralizan la gestión. El eje del nuevo comportamiento de la empresa se centra en que el dominio lo ejerce a través de las ventajas comparativas derivadas de las innovaciones de producto y proceso, y no del dominio tradicional derivado de la capacidad de la empresa de concentrar actividades encadenadas verticalmente.

Las nuevas tecnologías modifican la estructura de los procesos productivos y, por lo tanto, la organización del trabajo: en la empresa tradicional la base tecnológica es heterogénea y corresponde a las características físicas del producto; en la nueva empresa la tecnología es homogénea y corresponde a las características sistemáticas de la producción; en la empresa tradicional la base tecnológica se componía de materias primas naturales y derivadas; en la nueva empresa la base tecnológica se compone de materias primas industrializadas (*chips* y materiales avanzados).

Es decisivo localizar los cambios en la cultura empresarial:

- a) en la empresa tradicional hay una definida separación entre concepción y ejecución; en la nueva empresa se busca la participación del trabajador en la concepción y su identificación con valores de la empresa;
- b) en la empresa tradicional la innovación es el producto técnico del departamento de ingeniería; en la nueva empresa la innovación es un proceso social de identificación y solución de problemas con participación del personal de la empresa;
- c) en la empresa tradicional el control sobre las actividades del trabajo se realiza a través del cumplimiento de las normas; ahora se realiza a través de estrategias mixtas de cumplimiento de normas y de búsqueda del equipo de trabajo para producir mejoras continuas.

En resumen, la antigua cultura empresarial giraba alrededor de la idea de que los trabajadores están en la planta para prestar su esfuerzo físico y hay que controlarlos para evitar que realicen acciones indebidas. La nueva cultura empresarial parte de la idea de que los trabajadores, al conocer los problemas que existen en la producción, pueden hacer mejoras en el producto y en el proceso. El recurso humano más crítico para lograr las metas de competitividad es contar con una fuerza de trabajo motivada y entrenada, siguiéndole en orden de importancia la necesidad de gerencia calificada.

En la base del cambio del comportamiento empresario se encuentra el hecho de que las empresas manufactureras pasan de “prácticas industriales” a “prácticas de servicios”, es decir, en vez de producir primero y luego tratar de colocar el producto en el mercado, ahora se comienza por localizar la demanda del cliente, por lo tanto, se requiere reducir costos no sólo por aumento del volumen de la producción sino, ante todo, por la mejora en la calidad de procesos y productos.

En la gran empresa tradicional predomina la planta industrial con muchas familias de productos, normas de trabajo estáticas, mano de obra semicalificada, control sobre la realización de actividades, estructura de organización centralizada con departamentos especializados y cristalizan estructuras de gestión burocráticas. En la nueva empresa, en cambio, la necesidad de prácticas productivas orientadas a mejoras continuas conduce a un “aplanamiento” de las estructuras jerárquicas así como al desarrollo de redes de comunicación informales y un alto grado de “cercanía” entre las personas. El objetivo es agilizar la toma de decisiones, lo que requiere un involucramiento directo en la gestión y la producción por parte de los representantes de los trabajadores.

5. *Cambios en la calificación y estructuras ocupacionales*

La calificación de la mano de obra en la empresa de base tecnológica moderna está cambiando por varias razones:

- a) mayor importancia de las tareas de logística, procesamiento de datos, toma de decisiones y comunicación;
- b) reducción de tareas que no agregan valor (controles separados de la ejecución);
- c) organización por tareas de estación y no por puestos de trabajo individuales, mayor variedad de tareas por incremento en la variedad de la producción;
- d) incremento de tareas que surgen a partir del concepto de “diseño total”.

Las tareas que definen el perfil de la calificación del trabajador son ahora destrezas y habilidades requeridas para realizar y revisar todas las tareas estandarizadas en diferentes estaciones de trabajo y capacidad intelectual (para procesar información, tomar decisiones e interactuar con los demás trabajadores). Estos cambios en el perfil de la calificación constituyen la base de los “equipos flexibles” de autocontrol, la base técnica de los círculos de calidad, y definen la inevitable desaparición de “controles externos” a la producción como son la inspección de calidad, la supervisión de manejo de materiales, etc. El círculo de calidad sustituye ahora a antiguos puestos de trabajo dedicados a la supervisión de las operaciones.

6. *Desafíos para el sindicato en la empresa transformada*

Las nuevas empresas transformadas en América Latina y el Caribe son numéricamente una minoría, y sólo concentran una parte de los asalariados. En la región, la empresa tradicional –principalmente mediana y pequeña– es la que concentra la mayor parte de los asalariados. Pero estas nuevas empresas no sólo son

estratégicas para el funcionamiento de la economía nacional, sino que, además, concentran a los trabajadores asalariados con mayores niveles de calificación, asalariados que están cambiando sus valores en relación con la empresa. Por lo tanto, el sindicato debe calibrar con precisión qué nuevas relaciones laborales aparecen en la empresa transformada, si pretende representar a estos segmentos de la clase trabajadora que seguramente jugarán un rol destacado en procesos de cambios sociopolíticos de la región.

Si el sindicato carece de representatividad entre esos segmentos de asalariados, difícilmente podrá constituirse en fuerza aglutinadora del conjunto de los trabajadores, y difícilmente podrá dar a la sociedad la imagen positiva de institución renovadora de la economía y la política. En consecuencia, el conocimiento por parte del sindicato de las nuevas relaciones laborales en la empresa transformada no es sólo una necesidad técnico-laboral, sino también político-sindical.

La cuestión central es que la empresa transformada considera al factor humano como elemento central de la productividad. Por lo tanto, en la empresa pasa a regir un nuevo enfoque de las relaciones laborales que integre al trabajador y lo motive para ser agente de productividad. La estrategia de productividad descansa sobre cuatro instrumentos básicos: capacitación, participación, sistema de remuneración y ergonomía. Estos instrumentos son vistos por el empresario como los medios para incrementar la productividad y los beneficios, pero son también vistos por el trabajador como las condiciones para mejorar la remuneración y las condiciones del trabajo.

Por lo tanto, el sindicato debe considerar al conjunto de los instrumentos básicos como un todo y debe comprender que esos cuatro instrumentos podrán servir para incrementar la productividad a costa de mayor explotación de los trabajadores, o incrementar la productividad mejorando las remuneraciones y las condiciones de trabajo. El concepto de productividad es el escenario común tanto para la opción capitalista, basada en la obtención del beneficio y el sometimiento de los trabajadores al capital, como según las pautas de la democracia industrial y la democratización del trabajo. Para el sindicato, en consecuencia, lo primero que debe quedar claro es que el objetivo de la productividad no es automáticamente igual al objetivo sindical de mejorar las condiciones de vida y de trabajo. Aquí se localiza el espacio de negociación entre empresas y sindicatos.

C. Sobre la relación entre negociación colectiva, diálogo social y sindicalismo sociopolítico

1. Una relación múltiple entre negociación colectiva, empresas transformadas y diálogo social

Para el sindicalismo sociopolítico esa relación es una tríada potencial entre una institución sociolaboral (normada por la legislación del trabajo) que es la negociación colectiva; entre la negociación colectiva como institución reguladora de los procesos de trabajo (el trabajo como creación de valor y al mismo tiempo como fundamento de sociabilidad e igualdad entre los hombres); la empresa como comunidad de intereses entre empresarios y trabajadores y, por último, la consideración de las empresas y las negociaciones colectivas como los escenarios básicos para construir desde la base del sistema los consensos socioproductivos del diálogo social.

Se trata de un componente básico del llamado sindicalismo sociopolítico, una vía de acceso correcto para que las organizaciones de trabajadores puedan recobrar su iniciativa sociopolítica frente al neoliberalismo, en tanto los escenarios escogidos son la empresa, las negociaciones colectivas y, por lo tanto, la lucha por reinstalar al Estado como institución reguladora de los mercados de trabajo.

El diálogo social es una institución que integra diversos sistemas de negociación social (laborales y sociales). Pero un componente central que permite anclar al diálogo social en la sociedad es la negociación colectiva, dado que sin cooperación negociada a nivel de empresas, de los sistemas de empresas en redes, de los sectores y ramas de la economía nacional y en la escala de mundialización y los espacios de integración, es imposible el funcionamiento dinámico y armónico de los sistemas económico-sociales.

2. *El diálogo social como un valor en sí mismo*

Este es uno de los fundamentos implícitos en la Declaración de Filadelfia, que es la carta de creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero que con el desarrollo del tripartismo fue adoptando en la OIT formas concretas. Desde 1998 el diálogo social como categoría sociolaboral ha sido enriquecido a través de la “Declaración de la OIT relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo”. La OIT ha establecido que el fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social es uno de sus cuatro objetivos estratégicos, y que ese objetivo debe ser garantizado por todos los países a través de la negociación colectiva y otras formas de cooperación entre gobiernos, trabajadores y empleados.

Es común decir que el diálogo social no excluye los conflictos de intereses entre trabajadores y empresarios. Se trata de una idea correcta, porque el conflicto de intereses entre el capital y el trabajo es inherente a todas las formas de las sociedades industriales. El hecho de que estemos viviendo dentro de una segunda ola de mundialización de la economía, y que el sistema-mundo capitalista sea hoy mundial, luego de la caída del llamado “socialismo real”, incluye la internalización de los crecientes conflictos de intereses entre el capital y el trabajo.

Pero la segunda ola de mundialización de la economía, la formación de regiones y la conformación del núcleo duro de la economía mundial en las empresas multinacionales y grupos económicos ha potenciado la importancia del diálogo social. El diálogo social es un escenario específico dentro del gran escenario de tensiones y negociaciones que irán diseñando el nuevo sistema-mundo en construcción desde la caída en 1989 del Muro de Berlín y el fin de la Guerra Fría.

Es un escenario esencial, porque se trata de lograr que a través del diálogo social se vayan articulando “líneas de convergencia” entre las fuerzas organizadas de empresarios y trabajadores para diseñar las instituciones sociolaborales que permitan hacer realidad a democracias políticas basadas en economías de mercado apoyadas en el desarrollo económico sustentable y el bienestar social generalizado. El diálogo social adoptaría entonces el carácter de una herramienta consensuada entre actores sociales para acelerar en la escalas mundial, regionales y nacionales sistemas económico-sociales equitativos que favorezcan la modernización de las estructuras productivas y la generación de empleos decentes.

3. *El diálogo social como un proceso que agrupa a las fuerzas sociales de la producción y el trabajo*

El diálogo social requiere de entornos político-institucionales que favorezcan los acuerdos micro y macroeconómicos básicos para el crecimiento económico sostenido. Esta última condición establece la primera forma de relación entre el diálogo social y la política. El diálogo social debe ser considerado por los Estados nacionales y las instituciones políticas supranacionales como un conjunto de subsistemas de negociaciones sociolaborales que permitan una interacción fluida entre el Estado y la sociedad. La negociación colectiva articulada es uno de esos subsistemas de negociaciones.

El capitalismo se ha vuelto mundial. Pero inmediatamente se ha abierto un debate civilizatorio sobre los “modelos de capitalismo” y sobre los tipos de economía de mercado. Será seguramente uno de los grandes

debates que incluirá tensiones, conflictos y negociaciones. Signará al siglo XXI. El diálogo social ocupará un lugar destacado como “idea-fuerza” progresista en el debate sobre el sistema-mundo en construcción.

4. *Segunda ola de mundialización de la economía: El paso de la sociedad industrial a la sociedad de la información*

La tercera revolución tecnológica (con eje en la informática, las comunicaciones, la robótica y las nuevas tecnologías de materiales) está produciendo mutaciones en los procesos de trabajo y en las estructuras de los mercados laborales. El fordismo no desaparece pero coexiste con el toyotismo y otros nuevos modelos de empresas.

Una consecuencia fundamental de la tercera revolución tecnológica es la creciente tendencia al cambio de cultura de la empresa, proceso ya iniciado en los países del G-7 desde los años setenta del siglo pasado. El cambio en la cultura de la empresa se resume en una frase: la vieja teoría de considerar a la empresa como una estructura autoritaria y vertical va siendo sustituida por una nueva teoría que piensa a la empresa como un sistema flexible de cooperación productiva. Se afianza la concepción de la empresa como “comunidad de trabajo”. Se constituyen las “empresas estrella” y las redes empresariales.

El diálogo social es una categoría sociolaboral válida no sólo para los países industrializados del Norte, sino también para los países desindustrializados del Sur. La diferencia es que en estos últimos la institución del diálogo social se ve envuelta e involucrada en procesos políticos para alcanzar las transformaciones económico-sociales estructurales. Por eso forma parte inevitablemente de la disputa por instalar economías de mercado productivas integradas vs. las economías de mercado en las que la hegemonía del modo de producción se concentra en el capital financiero rentístico, o de hegemonía retardataria de la valorización financiera del capital.

En los países en los cuales el Estado ha sido subsumido en las lógicas perversas del “libre mercado” y las “sociedades de mercado”, el diálogo social es sofocado “desde arriba”, esto es, por el poder político. Pero tanto en condiciones políticas favorables como desfavorables, la institución del diálogo social es, en sí misma, una necesidad para que el mundo del trabajo (empresarios y asalariados) se cohesionen como fuerza “político-organizacional” favorable a la valoración productiva de los factores.

5. *El diálogo social será sólido si se basa en el nivel de las empresas*

De allí que en este documento analicemos la importancia de desarrollar las negociaciones colectivas en forma articulada, para lograr que los convenios colectivos puedan garantizar que la centralidad de la negociación articule los componentes o cláusulas laborales generales (por rama y sector) con los componentes articulares y descentralizados según tipos de empresa. Las negociaciones colectivas pueden ser bipartitas o tripartitas.

El diálogo social se desarrolla a nivel nacional. En este caso, incluye diversos escenarios posibles como acuerdos-marco para políticas laborales, la organización de Consejos Económico-Sociales nacionales, etc. Sin embargo, en la última década se han desarrollado instituciones de negociación entre sindicatos internacionales y empresas multinacionales. La modalidad más conocida es la Declaración sobre Inversiones Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) de 1976. Esta Declaración ha permitido que la OCDE apruebe en el 2000 nuevas directivas para las Compañías Transnacionales (CTN), que hoy controlan el 70% del comercio mundial.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo y las normas internacionales del trabajo prioritarias ha sido incorporada a las nuevas directivas de la OCDE. La OCDE ha manifestado que espera que las CTN respeten las directrices dondequiera que funcionen, y no sólo en los países miembros de la misma. La revisión de las directrices de la OCDE incluye el fortalecimiento de los Puntos de Contactos Nacionales (PCN) como procedimientos de aplicación. Así, por ejemplo, en América Latina en el caso del Mercosur, bajo el paraguas de la Declaración Sociolaboral vigente, se están constituyendo PCN en varias ramas de producción y servicios, en particular en el sector automotriz.

Se desarrollan también acuerdos-marco entre los llamados Secretariados Profesionales Internacionales (SPIES) y las CTN. Los acuerdos-marco constan de una serie de principios aprobados de común acuerdo. En algunos casos adoptan la modalidad de códigos de conducta. Por ejemplo, en 2000 se establecieron acuerdos-marco entre la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) y las empresas Statoil y Freudenberg; de la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITEM) con las empresas IKEA, Faber-Castell y Hochtief; entre la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes y Afines (UITA) con las empresas Accor y Danone; de la Real Sindical Internacional (UNI) con Telefónica y empresas bananeras en América Central.

Se debe también considerar que en 1994 el Consejo de Ministros de Asuntos Sociales aprobó la directiva sobre la constitución de un Comité Europeo de Empresas, que se transforma en Directiva Comunitaria 94/95. El ámbito de esta directiva es la Unión Europea, pero las disposiciones sobre información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresa se hacen sentir en todas las empresas transnacionales del mundo. Lógicamente, los Comités Mundiales de Empresas creados entre los sindicatos y diversas CTN se localizan principalmente en Europa.

Sobre la base de las experiencias de los Comités Europeos de Empresas y la capacidad de organización de las SPIES, están desarrollándose en América Latina diversas formas de cooperación entre sindicatos y empresas privatizadas en América Latina. Un caso interesante son los acuerdos entre la UNI (que ha creado un Grupo Intersindical Iberoamericano de Telecomunicaciones) y la empresa Telefónica de España. Son tres Protocolos: de Participación Social, de Acuerdos Sociales Internacionales (centrado en el cumplimiento de los convenios prioritarios de la OIT) y del Código de Conducta. En todas sus acciones los sindicatos incorporan a sus plataformas de negociación con las CTN los principios de la histórica Declaración Tripartita de Principios relativa a las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, de 1977.

6. *El tripartismo puede hacer viable y exitoso el diálogo social*

Tanto el tripartismo como el diálogo social adoptan formas concretas a través de prácticas sociolaborales. Estas prácticas se desarrollan primariamente en las empresas o grupos de empresas. El objetivo es hacer compatible las transformaciones productivas en las empresas con el acrecentamiento de las mejoras y los derechos laborales. La negociación colectiva es una institución de negociación prioritaria que debe ser protegida y estimulada por la legislación laboral.

En América Latina los ámbitos de aplicación de la negociación colectiva son todavía reducidos, en parte por el insuficiente desarrollo de las economías y las empresas, pero también en muchos países por la hostilidad del poder político y de sectores empresarios atrasados. La negociación colectiva se instala y desarrolla principalmente en países que valoran la democracia económica. También encuentra un medio favorable en empresas modernas de los sectores público y privado que son exitosas porque han asimilado la experiencia internacional que demuestra que la negociación colectiva es la institución por excelencia para direccionar el conflicto entre el capital y el trabajo en base a principios de cooperación.

Lógicamente, la clave para el desarrollo exitoso de la negociación colectiva es la incorporación, vigencia y aplicación de los convenios 87 de libertad sindical y protección del derecho de sindicación, y el convenio 98, sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva.

Resuelta –esquemáticamente– la cuestión de la relación entre negociación colectiva y diálogo social, pasaremos por eso en este documento al tratamiento de los dos temas que hacen a la práctica concreta del tripartismo y el diálogo social: los cambios en las empresas y el concepto de “empresa transformada” y, finalmente, a plantear un diseño general de negociación colectiva articulada aplicable al doble principio de hacer productivo y competitivas a las empresas en escala regional y mundial.

Es básico para esas metas que los trabajadores sean agentes conscientes del desarrollo empresarial. Los sindicatos sólo podrán ser fuertes en la región si, a través de la negociación colectiva, se involucran y participan en la gestión de los procesos de trabajo. La tríada entre negociación colectiva, la empresa y el diálogo social requiere la existencia de organizaciones empresarias y sindicales fuertes.

D. El papel de las negociaciones colectivas articuladas y el objetivo de lograr trabajos decentes

1. Aspectos generales

Se debe concebir la negociación colectiva como parte por la lucha por lograr, como dice la OIT, “trabajos decentes”. En primer término, debe señalarse la conveniencia de retomar un papel activo del Estado en el fomento de una estructura articulada de negociación colectiva, ya sea a través de la promoción de un acuerdo-marco específico o de una legislación consensuada que aborde este aspecto. En ambos casos deberá establecerse el papel que debe cumplir el Estado para cada nivel.

Este acuerdo podría asimismo:

- fijar la periodicidad de las negociaciones;
- determinar los temas que debe o puede tratar cada nivel;
- establecer los mecanismos de solución del conflicto de normas;
- intervenir activamente en el control de legalidad y equidad de lo acordado y en su cumplimiento posterior.

¿Por qué este retorno del Estado? Frente a la actual precarización y desequilibrio de las relaciones colectivas hay buenas razones para experimentar con una solución combinada de negociación colectiva con supervisión de las autoridades administrativas. Esta propuesta no pretende vulnerar la autonomía de la negociación sino otorgar un marco de garantía que estimule el futuro de la negociación colectiva.

Una estructura posible –en experimentación en otros países– podría consistir en establecer un nivel de negociación de actividad, y otro nivel de negociación de sector o rama. Esta dinámica de negociación dejaría suficiente espacio para la negociación en la empresa referida a los temas que especialmente se deleguen o que se vinculen con la organización del trabajo en la empresa. Las competencias serían las siguientes:

- **Actividad-negociación de políticas y pisos mínimos**

En el primer aspecto se hablaría de formación profesional, representación gremial y lineamientos generales sobre productividad, movilidad interna y reducción de tiempo de trabajo entre otros temas. En materia de pisos, se fijaría el salario mínimo profesional y las categorías laborales básicas.

- **Rama, sector o región según se acuerde: Negociación de adaptación**

Los contenidos se referirían a jornada de trabajo, categorías y puestos de trabajo, régimen de licencias, estructura salarial y régimen de productividad, procedimientos, especiales de reconversión y capacitación.

- **Empresa: Negociación específica**

Los acuerdos de empresa, cuando funcionen, no podrían desnaturalizar lo establecido en la negociación superior a la que se encuentren articulados.

La propuesta intenta que la negociación del máximo nivel cumpla un papel de observatorio, alentando una dinámica de consenso y encuadramiento de las negociaciones de los otros niveles. El segundo nivel es el que imaginamos como susceptible de abarcar la negociación colectiva de rama, sector o para la pequeña empresa.

Es en este nivel en donde debe preverse un papel más activo del Estado en aras de garantizar el cumplimiento de los principios de compensación efectiva que se refiere a la necesaria equidad en las transacciones y el de igualdad entre las partes que alude al equilibrio en la relación de fuerzas. Sólo sobre estos dos principios puede edificarse un consenso sustentable.

2. *Contenidos de la negociación colectiva*

Un tópico de ineludible reflexión es el de los contenidos de la negociación colectiva. Hay un innegable crecimiento de su ámbito específico, siendo cada vez más amplias las cuestiones que se tratan en la mesa de negociación. Ese proceso de expansión y apertura conlleva un enriquecimiento de esta institución a pesar de las resistencias empresariales y las dificultades que enfrenta el sindicalismo.

¿Cuáles son los temas más usuales, que van a estar presentes en las próximas negociaciones colectivas? Podemos distinguir cinco núcleos temáticos que componen los contenidos de una posible negociación colectiva:

a) **El primer núcleo se refiere a las relaciones de intercambio entre el trabajo y el salario**

Esto significa qué cantidad de trabajo y qué cantidad de salario va a pagar ese trabajo requerido a los trabajadores, de manera tal de adecuarse a las reglas del mercado y a las correcciones necesarias para atender dichas reglas. Este primer núcleo incluye también la duración de la jornada laboral y el régimen de vacaciones.

La negociación colectiva debería prestar especial atención a la influencia de lo que se ha llamado la “precarización” del contrato de trabajo, lo que significa el progresivo debilitamiento de ciertos principios protectores que regían el contrato. Esto se produjo como consecuencia, entre otros temas, de la introducción de modalidades que fijan un plazo determinado a estos nuevos contratos, están exentas en cierto porcentaje de aportes personales y contribuciones patronales y tienen la posibilidad de pagar menores indemnizaciones por despido que el contrato a tiempo indeterminado.

En la mesa de negociación la jornada tiene una importancia sustancial aunque lo que ha ocurrido con este instituto es que, a medida que el tiempo ha pasado, se le han adjudicado más cualidades. Así se ha convertido en: instrumento de política de empleo, instrumento para achicar costos, instrumento de política de salud y seguridad e instrumento de política organizacional interna, entre otros.

Hoy en día uno de los aspectos que sobresalen en el debate es el de la reducción de la jornada. Con él, los sindicatos pretenden operar en tres sentidos: a) como política de empleo; b) como mecanismo para disminuir el stress que producen ciertas políticas intensivas de trabajo; c) como descanso para que los trabajadores puedan articular tiempo libre con vida familiar.

Los empleadores contraponen la flexibilidad de la jornada de trabajo encarnada en jornadas promediadas, ya sea en forma semanal, mensual o anual con un sistema de débitos y créditos horarios, o el aumento de la jornada diaria habitual para evitar al pago de horas extras.

Los empleadores obtendrían una mayor movilidad en la organización interna distribuyendo el trabajo de acuerdo al flujo del mercado y, prácticamente, eliminando las jornadas extraordinarias y la posibilidad de conflicto frente a la falta o disminución de trabajo. Esto implica un abaratamiento real de los costos laborales.

Por último, una tendencia que debe señalarse, tanto en el tema de la distribución de la jornada como en la de las vacaciones es la intención empresarial a anualizarla, no tanto por entendibles razones productivas sino por una estrategia dirigida a tener “manos libres”. Es decir, excluir al sindicato en la regulación cotidiana de esos institutos esenciales, limitando su intervención a la firma de un convenio que sienta principios muy generales y discrecionales.

b) Un segundo punto hace referencia a las relaciones de producción, a la organización del trabajo y a las condiciones de trabajo

Estas son entendidas como una problemática global e integral, cuyos temas esenciales serán la higiene y la seguridad, la duración y configuración del tiempo de trabajo, la edición y límites máximos de la carga física, psíquica y mental, la organización y el contenido del trabajo, la ergonomía y el sistema de remuneraciones según el rendimiento.

Se incluyen además temas tales como la calificación profesional, la movilidad de la mano de obra y la regulación del poder disciplinario y directivo del empresario. Aquí es donde se tratan temas como la movilidad y la polivalencia funcional. Dichos conceptos aluden a la posibilidad de que el trabajador efectúe las diversas tareas que sean requeridas por el proceso productivo y que pueda adaptarse a las diversas tecnologías que se utilicen en dicho proceso. Este es tal vez el ámbito donde está emergiendo una nueva institucionalidad que se expande al conjunto de las relaciones laborales.

Lo atingente a la formación profesional estará sin duda presente. No es posible imaginar que esta área, cada vez más importante, permanezca fuera de los convenios. Se trata de un aspecto que, por lo general, se ha regulado en forma unilateral y que empleadores y trabajadores deberán acordar. Deberá disponerse la adopción de programas de formación profesional a desarrollarse fuera o dentro de la empresa, especialmente cuando se trata de la reconversión de la fuerza de trabajo de la promoción social o del mejoramiento en la estructura de la organización del trabajo.

Esta formación profesional puede alcanzarse mediante el aprendizaje dentro del proceso de trabajo o mediante la realización de cursos específicos que hagan a la eficiencia de la labor productiva. Así, por ejemplo, se podrá establecer que el derecho del personal a la capacitación con el objeto de mejorar las habilidades, los conocimientos y las aptitudes requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño del trabajador en la empresa convertirá en un condicionamiento a la aplicación de la polivalencia y la movilidad funcional.

Al respecto podrían introducirse cláusulas que prevean estos aspectos:

- Las partes reafirman que la polifuncionalidad pactada en este convenio deberá ser directamente proporcional a la capacitación adquirida por los trabajadores.
- En consecuencia, las empresas se comprometen a instrumentar programas de entrenamiento y capacitación profesional con el objeto de formar al personal en el marco de las nuevas técnicas y procesos de trabajo y para el acabado cumplimiento de las tareas.
- Todos los trabajadores tendrán derecho a acceder a los planes de capacitación que instrumente su empleador y que resulten necesarios para el desarrollo de su carrera profesional.
- Cada trabajador estará obligado a cumplir con el entrenamiento y la capacitación profesional que le programe su empleador en relación al apropiado desempeño de sus funciones; en consecuencia, el tiempo destinado a éstas actividades dentro o fuera de la jornada habitual será considerado tiempo de trabajo.
- El sindicato presentará las propuestas que considere oportunas sobre el contenido y alcance de los programas antes mencionados, así como otras sugerencias sobre temas de capacitación vinculados al desarrollo laboral de los trabajadores.
- Las partes estudiarán la posibilidad de desarrollar acciones conjuntas para capacitar al personal en materias que no se encuentren directamente relacionadas con el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores pero que resulten de interés para su formación general.

c) Un tercer núcleo que trata sobre las materias que hacen a las relaciones colectivas de trabajo

Aquí se incluyen la actividad sindical dentro de la empresa, los mecanismos de solución de conflictos colectivos y los criterios para la articulación de convenios de ámbito menor (criterio jerárquico) y los de prevalencia del convenio anterior o posterior (criterio cronológico).

Respecto del conflicto, se profundiza lo relativo a los mecanismos para la solución de la “microconflictividad”. En los convenios deberían incluirse las reglas para el tratamiento de reclamaciones. Sin duda será preferible ponerse de acuerdo de antemano sobre el procedimiento a seguir en materia de interpretaciones del convenio y de reclamos del personal.

Se ha detectado que su aparición es más factible cuando los convenios se concertan a nivel de empresa. A veces, se concretan en acuerdos que no tienen alcance de convenios colectivos, pero que son totalmente válidos para las partes. Estos pueden prever reuniones periódicas entre las partes (fundamentalmente pensando en la prevención de conflictos y en fomentar una tradición de diálogo), reuniones específicas ante la existencia de algún elemento conflictivo, o la conformación de comisiones mixtas con agenda amplia o por temas.

También pueden funcionar como ámbito de negociación previo a la realización de medidas de fuerza. Tanto la intervención de una Comisión para la solución de conflictos individuales como la conformación de comisiones ad hoc suelen acordarse en los convenios colectivos. Esto significa que tienen carácter previo al surgimiento de un conflicto determinado, lo que es en general valorado por los actores porque evita el accionar improvisado y en caliente para definir los métodos de solución ante una situación conflictiva en particular. Sin embargo, también se han recogido críticas a estos mecanismos preestablecidos, considerando negativo el efecto de este tipo de procedimiento ya que, frente a la presión formal de tener que seguir una serie

predeterminada de pasos antes de poder apelar a las medidas de fuerza, cada parte tiende a “plantarse” en su posición.

Por ejemplo, podría establecerse que:

- Las partes acuerdan un procedimiento de quejas que tendrá como objetivo fundamental la atención de los conflictos individuales, sustanciándose de la siguiente forma:
- El trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o se encontrare afectado por la no aplicación o aplicación indebida de las normas legales o convencionales que regulan la relación laboral podrá plantear la situación ante la Comisión Paritaria, previa información a su superior inmediato.
- La Comisión recibirá oralmente el planteo y aclaración respectiva. Con los elementos de juicio la Comisión deberá resolver y efectuar las recomendaciones que estime procedente.
- Este procedimiento en su totalidad no podrá durar más de 96 horas hábiles.
- Si agotada esta instancia, el trabajador considera que la situación no ha sido resuelta conforme a derecho, quedará en libertad para efectuar las acciones legales correspondientes o requerir la intervención sindical pertinente.

d) Un cuarto núcleo de negociación es aquel que toma a la empresa como sujeto económico, una unidad dentro de la actividad económica que desarrolle

De esta forma, aquí se ven temas tales como los procesos de inversión y de reconversión tecnológica.

La atención de los negociadores deberá centrarse en el acceso a la información acerca de la marcha de la empresa, así como de sus programas de producción, inversión, comercialización, administración de personal y relaciones de trabajo; una serie de indicadores que permitirían que ambas partes manejen la misma información, teniendo entonces una discusión a nivel más racional. Se trata de acciones empresarias que pueden ser positivas o negativas en función de las modalidades de su proceso de incorporación a la empresa, de la información que se posea sobre sus potencialidades y del grado de cooperación que sea posible alcanzar.

e) El último núcleo temático es el que hace referencia a la situación social de los trabajadores

Considera temas tales como la vivienda, el transporte, el medio ambiente, estructuras sanitarias y asistenciales, seguridad social y todos aquellos otros que tengan en cuenta al trabajador no ya como sujeto de las relaciones laborales sino como integrante de una sociedad determinada.

Dentro de este núcleo es importante incorporar la faceta familiar del trabajador. La confluencia de las crecientes demandas que sobre el trabajador imponen los ámbitos laboral y familiar provoca, entre otras consecuencias, un fuerte estrés que repercute negativamente tanto en la productividad (ausentismo, rotación, etc.) como en la crianza de los hijos. Si bien es cierto que las empresas aceptan la realidad social caracterizada por la masiva incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo y por la proliferación de estructuras familiares no tradicionales (con un solo adulto a cargo de menores), no es menos cierto que las políticas que implementan con el propósito de ayudar al trabajador a cumplir ambos roles son diseñadas por lo general de manera unilateral.

Estas políticas pueden dividirse en dos grandes grupos: aquéllas que posibilitan al trabajador mantener su compromiso con la empresa mediante la provisión de servicios que suplen su rol familiar (como guarderías, tutores, etc.) y aquellas que permiten al trabajador mayor flexibilidad y mayor tiempo libre para hacerse cargo personalmente de estas funciones. El sindicato debería tener participación tanto en el diseño como en la implementación de esas políticas.

Esta última fase es de vital importancia y es donde el sindicato puede erigirse como garante de la equidad en la implementación. Esto significa no sólo que todos los trabajadores tengan igual acceso a los beneficios (independientemente de la voluntad de su supervisor), sino también que el hacer uso de los mismos no implique un desmedro de las posibilidades futuras de desarrollo profesional para el trabajador.

Otra alternativa es la introducción del concepto de Balance Social. Se trata de exigir un informe a cargo del empleador que comprende los datos más importantes para apreciar la evolución de la empresa en el campo social, tanto en lo relativo a condiciones de trabajo y relaciones laborales como aquellos aspectos de la calidad de vida del trabajador que dependan de la empresa (por ejemplo, asignaciones por estudio, planes médicos o de pensiones, transportes, comedor).

A estos cinco núcleos, a los cuales hemos hecho referencia, deberíamos agregarle el tema del empleo como un núcleo con implicancias económicas y sociales propias.

Esto ha generado y genera grandes tensiones entre el capital y el trabajo y, como tal, este conflicto tarde o temprano se trata de canalizar también en la negociación colectiva. En algunos casos de manera incipiente y “solapadamente” cuando se discuten temas tales como la reconversión de las empresas, la formación profesional, la reducción de la jornada laboral, entre otros. Y en otros casos, más “sinceramente”, cuando la cuestión del empleo empieza a ser abiertamente un tópico de la negociación colectiva.

Un tema que acompaña casi como condición al de empleo es el de la estabilidad laboral.

Para el sector laboral, empleo y estabilidad son dos caras de una misma moneda. Como ejemplos de Concertación Social que se refieren de manera directa a la temática del Empleo podemos mencionar: el Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo, en España, el Acuerdo-Marco para la Productividad, el Empleo y la Equidad Social, firmado en 1994 en Argentina, y la Alianza para el Trabajo propuesta por la DGB de Alemania a principios de 1996.

Por último, cualquier análisis serio sobre el tema del empleo, la inversión y la competencia internacional, las nuevas tecnologías y su repercusión en la negociación colectiva en la región, no puede omitir:

- Las diferencias en el contexto socioeconómico de nuestros países y la existencia de una normativa laboral escasamente protectora.
- El bajo nivel salarial existente y el alto nivel de desempleo.
- La existencia de una flexibilidad impuesta (no negociada) de derecho o de hecho.
- La necesidad de dar permanente testimonio de la existencia de contenidos sociales en la democracia.

Atravesar este desfiladero no es tarea fácil. La lenta pero sistemática acumulación de experiencia de negociación e implementación de sucesivos convenios colectivos llevará a encontrar el nivel adecuado de adaptación entre normas laborales protectoras y el crecimiento económico.

Evaluación de la incorporación de nuevas temáticas en la agenda de negociación colectiva

Luego de estas reflexiones, cabría preguntarse: ¿cómo se puede describir la tendencia respecto de la incorporación de esos temas a la agenda de la negociación colectiva?

Hasta fines de la década del '80, los contenidos de la negociación colectiva giraban casi exclusivamente alrededor de la fijación de las escalas salariales. Esto tiene su fundamento en que en una economía cerrada, lo único que podía diferenciar un producto de otro era el precio. Esto, sumado a un constante proceso inflacionario, trajo aparejado que el tema prioritario de negociación fuese la fijación de la tarifa salarial.

Por parte del sindicalismo la prioridad en este tema pasaba por evitar un detrimento del salario real. Pero esto le hacía adoptar una posición defensiva, porque cualquier conquista salarial vista desde un punto de vista económico es siempre absorbida por el sistema, dado que, si no las puede absorber, no las puede conceder. En definitiva, estas conquistas eran funcionales a un determinado sistema de producción. Se tendía a la “monetización” de la negociación colectiva.

Por el lado empresario, el interés se centraba en la posibilidad de asegurar una estructura de costos que le permitiese posicionarse competitivamente en un contexto de incertidumbre económica como es el que generaba la inflación.

Con el proceso de globalización económica se produce una apertura de los mercados. Como ya se ha dicho, esto trajo como consecuencia que los actores sociales deban reposicionarse frente a un escenario que les plantea más incertidumbres que certezas. De esta manera, ya no se habla solamente del precio de los productos y los salarios como la exclusiva variable de negociación, sino que intervienen otros factores como la organización del trabajo, las calificaciones profesionales, la polifuncionalidad, entre otros. Se asiste a un desplazamiento de los núcleos temáticos en la discusión de la negociación colectiva. Esto implica que los actores sociales van ocupando nuevas posiciones para discutir sobre temas de relaciones de producción. Se asume que se debe tener información, porque implica poder dentro de la organización, entendido éste como el manejo de ciertas zonas de incertidumbre a las que antes no se podía acceder.

La intervención sindical en los temas propios de la organización del trabajo pasará a ser el eje de la disputa de poder en el sistema de relaciones de trabajo.

Planteada la discusión en estos términos, hay que poner de relieve la permanente tensión entre el discurso empresario y los objetivos del sindicato a la hora de plasmar los contenidos de una negociación. El sector empresario exige compromiso con el negocio de la empresa, aumentar la productividad, capacitación del personal y una mayor participación responsable de cada trabajador.

Estos temas tienen, desde el costado sindical, otro significado. Dado que el sector patronal prioriza el compromiso de los trabajadores con el objetivo empresario, el sindicato deberá hablar de estabilidad en el empleo, seguridad indispensable para que los trabajadores sientan que forman parte del colectivo empresa.

Frente al discurso empresario sobre la necesidad de aumentar la productividad como condicionante a un aumento salarial, la contrapartida sindical deberá hacer hincapié en la participación en los resultados obtenidos, en la transparencia, en la distribución y en el derecho a la información.

Por su parte, la necesidad de capacitación es percibida por el actor sindical como la necesidad de una formación profesional que amplíe sus posibilidades de acceder a nuevos puestos de trabajo o a aumentar su empleabilidad.

El cambio en el proceso de trabajo a través de sistemas como la calidad total, trabajo en equipo, *just-in-time*, etc., lleva como contraparte a la hora de discutir dichas formas de organización del trabajo la necesidad de que la empresa brinde una amplia información sobre los números, programas y proyectos al sindicato:

DISCURSO EMPRESARIO	OBJETIVO SINDICAL
Compromiso	Estabilidad
Productividad	Participación en los resultados
Capacitación	Formación profesional
Participación	Información

3. Principios que sustentan la negociación colectiva

A manera de síntesis, dedicaremos algunas consideraciones finales referidas a algunos postulados o principios básicos que subyacen a la negociación colectiva. Ellos no necesariamente estarán presentes en su conjunto en toda negociación, pero consideramos que hacen a sus características esenciales.

- ***La negociación colectiva no debe consistir en aplastar a la otra parte***

La negociación colectiva no debe ser sólo un juego de suma cero, en el que todo lo que una parte gana significa pérdida para la otra parte. La negociación se basa en un accionar cooperativo, donde los protagonistas saben que deben resignar parte de sus objetivos para alcanzar un acuerdo general. Por otro lado, si se pone a la otra parte en una situación tal que no pueda mostrar un mínimo logro, seguramente no cumplirá el acuerdo, ya que no tiene nada que perder.

- ***La negociación colectiva no se define en un solo acto de negociación***

Esto implica que, como todo proceso, la negociación tienen sus tiempos e implica una continuidad para el logro de los objetivos. Es necesario administrar y manejar los tiempos de la negociación con el objeto de ir mostrando las distintas posiciones en los momentos apropiados, de acuerdo al desarrollo de la misma.

- ***No hay un solo objetivo prioritario***

La propuesta metodológica apunta precisamente a evitar el bloqueo que se puede presentar en las negociaciones por la terquedad en conseguir un determinado objetivo, que paraliza la posibilidad de obtener otros. Como vimos, los negociadores deben tener un abanico de objetivos a negociar que si bien tienen una cierta jerarquía entre ellos, posibilite proseguir la negociación cuando se bloquee en algún punto. El definir sólo un objetivo prioritario trae aparejado el riesgo de que si éste no se consigue, se fracase en la negociación.

- ***Cada parte no representa un interés común, único e inmutable***

Hay que tener en cuenta, por un lado, que los intereses que representa el negociador a la hora de enfrentarse con la contraparte no siempre son inequívocamente comunes. Detrás de cada negociador hay una serie de intereses que pueden ser diferentes y que sólo se unen a la hora de posicionarse frente a la contraparte en la negociación. Por otro lado, los negociadores son personas que reflejan sus propias virtudes y debilidades dentro del proceso de negociación en que están implicados, que representan a un sector y de esta manera son percibidos por el otro y que personalizan la representación de un sector pero que son entes diferentes.

- ***Los resultados obtenidos no significan un triunfo definitivo***

Como venimos sosteniendo, la negociación es un proceso que no debe detenerse en el tiempo. Pensar que se ha alcanzado un triunfo definitivo en una negociación puede implicar la paralización de futuras negociaciones. Además, todos los objetivos son relativos, ya que los beneficios que proporcionan dependerán en gran medida del contexto económico, social y político en el que se inscriban.

La estrategia en materia de negociación no es puntual o definitiva, sino que es transitoria e infinita. Exige un continuo reposicionamiento de las partes, ya que el tiempo tiende a desnaturalizar los logros obtenidos. En consecuencia, se modifican las relaciones de poder, en general, en beneficio de quien conserve mayor fuerza y posea una mayor institucionalización de ese poder.

- ***Toda negociación basada en el equilibrio contiene garantías, límites y contrapartidas***

Desde la perspectiva sindical, frente a una negociación colectiva cada vez más compleja y abarcativa, debe preverse el establecimiento de ciertos límites inderogables que hacen a la condición de las personas, al respeto de la calidad de vida y la cohesión social. Por otra parte, y como vimos al tratar el principio de reciprocidad, toda concesión efectuada deberá generar una contrapartida efectiva tendiente a compensarla.

- ***La presencia sindical debe garantizarse en todas las etapas***

A la tradicional responsabilidad de los sindicatos en la vigilancia del cumplimiento de lo acordado, deben sumarse otras instancias de intervención, formales e informales. Una primera instancia alude al momento de formalización del convenio. Es cada vez más evidente la necesidad de someter a la consideración de los destinatarios del acuerdo, el contenido del mismo a nivel de la actividad, la rama o la empresa según corresponda. Todo dirigente sindical debe estar en condiciones de explicar y fundamentar los resultados alcanzados en la negociación.

La firma de un convenio no significa el cierre de una etapa, sino la apertura de un proceso de gestión de futuros convenios. No solamente deberá exigirse el cumplimiento de los acuerdos alcanzados. La supervisión de la evolución del contexto en que la negociación se realiza significa la adaptación constante de los contenidos y temas de futuras negociaciones.

E. El sindicalismo sociopolítico y sus propuestas para una sociedad del trabajo

1. Nuevas políticas laborales y sindicales para una sociedad del trabajo

La autorrevolución del capital incluye lo que se ha llamado “crecimiento sin empleo”, que se explica por: a) la aplicación de las nuevas tecnologías a los procesos de producción y gestión de las empresas y b) por la adecuación competitiva de las empresas a los mercados “globalizados”. Se trata de un fenómeno mundial, con epicentro en los países desarrollados, con prolongaciones en los países del Sur. El concepto de “crecimiento sin empleo” es un componente de la economía capitalista postindustrial.

Desde inicios de la década del setenta comenzaban a ser visibles dos nuevas realidades en la economía y en las empresas, a saber: la aplicación combinada en las fábricas y oficinas de la robótica, la automatización y la introducción de la informática a los procesos y productos estaban señalando el inicio del fin del fordismo y el nacimiento de formas de trabajo en las que el capital constante se autonomiza relativamente del capital variable, en que el “trabajo muerto” (máquinas, instalaciones, etc.) se desarrolla a expensas del “trabajo vivo”, esto es, la fuerza de trabajo.

El aumento de la productividad del trabajo descansaría en la aplicación masiva de las nuevas tecnologías, a expensas del número de trabajadores ocupados en las empresas. Al mismo tiempo se imponían los sistemas de producción y gestión japoneses que hemos analizado, que valorizaban:

- El involucramiento de la fuerza de trabajo en los procesos de producción a través de nuevas formas de organización y participación (por ejemplo, círculos de calidad y equipos de trabajo).
- Nuevas modalidades de remuneración (plus salarial por adquisición de conocimientos profesionales o “formación continua”, plus por aportes a la innovación, etc.) en detrimento de otras formas de remuneración tradicionales (bonificaciones por antigüedad y presentismo).

También se da inicio a nuevas regulaciones del tiempo de trabajo como la anualización de la jornada y la ampliación de la jornada semanal de trabajo a empresas de servicios (supermercados, *shopping-centers*, etc.). Estos cambios en la organización del trabajo buscan institucionalizar nuevas formas de disciplinamiento de los trabajadores. El objetivo es recuperar la autoridad empresarial para montar empresas “ágiles”, capaces de adaptarse a los cambios en los mercados, reduciendo costos y riesgos.

Nace así la llamada “empresa de variedad”, en oposición a la rigidez de la empresa fordista de producción estandarizada. Se da inicio así al fenómeno del “desempleo tecnológico”.

a) La decadencia del Welfare State (Estado de Bienestar)

La transformación de las empresas coincide en Europa con el fin de los “treinta años gloriosos” iniciados con la reconstrucción económica a partir de 1945: en los años ’70 el estancamiento de las economías de los países industriales es persistente y las fórmulas keynesianas de recuperación a través de la expansión de la demanda efectiva ya no resultan eficientes. Así, tanto la aplicación de una parte sustancial del excedente económico utilizado para financiar el gasto social como también ciertos derechos laborales (salario mínimo, salario vital y móvil, indemnizaciones por despidos, etc.) son considerados como costos salariales que bloquean la acumulación y la inversión, esto es, la transformación tecnológica de las empresas. Así, toda la estructura del Welfare State de inspiración keynesiana y socialdemócrata comienza a ser criticada desde las usinas ideológicas del neoliberalismo. Así, se despliega en Europa Occidental, bajo inspiración ideológica de la derecha política y empresarial, una gigantesca operación mediática acusando a la socialdemocracia y los sindicatos de frenar el progreso económico y social por defender las llamadas “rigideces” en el mercado de trabajo.

El neoliberalismo da carta de ciudadanía a la llamada “flexibilidad laboral”. Este concepto ambivalente expresa tanto la necesidad objetiva de producir cambios en el contenido, organización y reglamentación del trabajo asalariado como la finalidad empresarial de aumentar su poder en la empresa fomentando la competencia entre los trabajadores y su alejamiento del control sindical, y debilitar a los sindicatos a través de la desregulación del mercado de trabajo introduciendo la precariedad en la contratación de la fuerza laboral.

Se generaliza así la idea simplista de que sólo la “flexibilidad laboral” puede resolver el desempleo al abaratar los costos salariales. La fórmula es exportada a los países del Sur, donde lo que predomina en el mercado de trabajo es la informalidad y las restricciones a las negociaciones colectivas, que nada tienen que ver con el bloqueo a las inversiones en las empresas locales, sino que, por el contrario, son más bien manifestaciones de capitalismo atrasado.

b) Hacia una “nueva cultura del trabajo”

En los años setenta, los sindicatos europeos, norteamericanos y de otros países de industrialización intermedia (Argentina, Brasil, Nueva Zelanda, Canadá, etc.) reaccionan inicialmente frente a la ofensiva ideológica neoliberal con la defensa de los valores del viejo Welfare State y los pactos nacionales de negociación laboral. Pero se trata de una reacción defensiva. La “revolución conservadora” con epicentro en Estados Unidos (“reaganismo”) y Gran Bretaña (“thatcherismo”) está en condiciones, especialmente por su fuerza simbólica, de penetrar en segmentos de trabajadores asalariados que comienzan a aceptar la primacía de los valores del individualismo y la competencia, en detrimento de los valores de solidaridad de clase. La dispersión estructural que genera el desempleo, combinada con la disminución del empleo industrial, erosionan la vieja cultura obrera, basada en tradiciones de solidaridad de clase (socialistas, comunistas y sindicalistas) y dan origen a una nueva “cultura del trabajo”, basada ahora en aceptar la inestabilidad y movilidad en el empleo como un “valor positivo”, como una forma de liberarse de las cadenas del trabajo monótono de por vida.

Esta nueva cultura del trabajo se extiende principalmente entre los jóvenes como valores “libertarios”, en tanto las rápidas mutaciones en el mercado de trabajo con mayores niveles de capacitación permitan a los jóvenes sobrevivir con empleos eventuales. La crisis y descrédito del “socialismo real”, y la dificultad objetiva de los socialismos reformistas para enfrentarse a los cambios, concurren a legitimar al neoliberalismo.

Sin embargo, desde fines de los años ochenta comienza un replanteo teórico en el interior de los partidos y movimientos sindicales, principalmente en Europa Occidental, pero también en Estados Unidos y en países del Sur.

El replanteo teórico abarca varios asuntos interdependientes, pero específicos y particulares, a saber:

- se acepta que las innovaciones productivas en las empresas contienen aspectos revolucionarios y que es necesario operar sobre ellos para contar con una plataforma sindical apta para reinstalar la centralidad de la fuerza de trabajo asalariada.
- Se registra que, bajo las variadas formas de limitación del trabajo asalariado como la reducción de plantillas, el desempleo y el desplazamiento de trabajadores hacia la búsqueda de trabajos eventuales, se está viviendo el inicio del fin de la forma de trabajar, basada en el “empleo de por vida”, inherente al capitalismo industrial.
- Se percibe que se está agotando un tipo de sindicalismo que basaba su representación sólo en la fábrica y en grandes sindicatos de rama. Ahora, al tiempo que se renuevan las prácticas sindicales específicas al trabajo asalariado en las empresas, es necesario abordar desde una perspectiva “sociopolítica” las variadas demandas que se originan en mercados laborales fragmentados, y a los intentos de legitimar nuevas formas de trabajar, asociadas a la potencialidad de nuevos movimientos sociales como el ecologismo y el feminismo, y otras.

c) De los trabajadores obreros a los “jóvenes obreros operadores”

La sustitución de la figura del “empleo estable por tiempo indeterminado”, inherente a los “treinta años gloriosos” del keynesianismo y del Welfare State en Europa (1945-1975), por contratos a tiempo determinado con menores cargas indemnizatorias para facilitar las inversiones en las empresas, está dando lugar a espacios sociolaborales articulados sobre otros aspectos de la estabilidad en el trabajo que deben ser incluidos en la negociación colectiva, como son la información y consulta empresaria a los sindicatos antes de proceder al despido. Así, la estabilidad en el empleo se asocia con la participación de los trabajadores en la gestión empresaria.

La gestión de la mano de obra en las nuevas fábricas con el método de “*just-in-time*” se articula sobre la base de “operadores”. Este nombre, conocido desde hace una década en la industria automotriz y otros sectores nuevos industriales, disuelve la distinción entre trabajadores calificados y no calificados. Se crea así una categoría homogénea e indiferenciada de asalariados. El término es rechazado entre las viejas categorías socioprofesionales por descalificante. Pero es aceptado por los jóvenes, que identifican la categoría descalificadora “obrero” con mano de obra, mientras que “operador” se identifica con el trabajo electrónico. Así, se concreta la derrota simbólica de la vieja clase obrera, porque ser obrero es sinónimo de identificación con las antiguas culturas socialistas.

Los operadores –que son jóvenes de entre 20 y 30 años– son reclutados para trabajos de corta duración, renovados según su disponibilidad y lealtad con la empresa. No ejercen un oficio, sino trabajos puntuales ligados a proyectos (por ejemplo, fabricar tantas piezas de un auto). Son asalariados temporales, contratados independientemente del diploma, y cobran salarios mínimos. La promesa empresaria es que pueden llegar a ser trabajadores permanentes con salarios individualizados. Los jóvenes asalariados reconocen que se trata de “empleos basura”, pero la carencia de cultura obrera los hace dóciles. En definitiva, son “los obreros que el capitalismo siempre soñó”.

La mayoría de los jóvenes obreros “operadores” trabajan en empresas pequeñas y medianas, lo que favorece que no sean sindicalizados, a diferencia de los trabajadores de grandes empresas, donde es común que exista representación sindical. La externalización de procesos y productos por parte de las grandes empresas acentúa el aumento de los operadores. En este modelo de división del trabajo que disgrega a la clase obrera se logra que los contratos de rama no incluyan a los jóvenes asalariados precarios. Desaparecen así las antiguas protecciones sociales (estabilidad laboral), políticas (la existencia de fuertes sindicatos) y simbólicas (la pérdida de identidad de clase). De allí que los sindicatos califiquen a estos cambios en la estructura del trabajo como un regreso al siglo XIX, porque no se trata sólo de restablecer el autoritarismo empresarial, sino la vía para que parte de esos trabajadores “operadores” se transformen en el futuro en excluidos. Los jóvenes operadores viven en lo provisorio y no piensan en seguir en la fábrica, lo que bloquea la construcción de colectivos de trabajo, esto es, una cultura del trabajo y de resistencia.

El capitalismo ofrece a los trabajadores ser parte de la modernidad. Esta propuesta ya se inicia en la escuela, que educa a los jóvenes en los valores del esfuerzo y la capacitación individual. Los hijos de familias de obreros educados en la “polivalencia ocupacional” cuestionan a sus padres por haber gastado sus vidas en la rutina del trabajo estable y su adhesión a los sindicatos. En el caso de familias de trabajadores inmigrantes, esa ruptura incluye también en muchos casos el rechazo a las culturas y lenguas originarias, causante según esos jóvenes operadores de consolidar la marginalidad dentro de la unidad nacional-estatal. Como se observa, sólo si los sindicatos asumen las complejas demandas provenientes del mundo sociolaboral de los jóvenes trabajadores podrán incorporarlos a la acción sindical.

El trabajo a tiempo parcial se ha transformado en muchos países en la herramienta para incorporar masivamente a la mujer al empleo asalariado, dando lugar a la lucha por derechos laborales específicos al doble trabajo femenino (fábrica + hogar), como hemos analizado. En algunos países, como Holanda, el trabajo a tiempo parcial para los trabajadores en general se está transformando en una respuesta interesante para hacer corresponder los aumentos de la productividad del trabajo con la disminución de la jornada laboral.

Por último, el objetivo de reducir la jornada de trabajo, que incluye en la mayoría de los casos una disminución salarial, se está convirtiendo en varios países europeos en un interesante proceso de cambio en la “cultura de empresa” en la que empresarios y trabajadores discuten cómo preservar los estándares de productividad y competitividad con jornadas de trabajo más reducidas y preservación de los niveles salariales. Como es sabido, la disminución de la jornada de trabajo no puede crear empleo masivo, pero sí ser una

respuesta correcta a los nuevos estándares organizativos de los procesos productivos y de organización del trabajo que se corresponden con el impacto de la tercera revolución tecnológica sobre las empresas. Así, la antigua tesis marxista de que las innovaciones tecnológicas objetivamente crean las condiciones para que el capital muerto vaya liberando de sus cadenas al capital vivo a través del acortamiento de la jornada laboral, se abre camino a través de formas originales: la legislación laboral, los acuerdos-marcos, o la negociación colectiva, o un mix entre esas instituciones laborales.

d) Las nuevas formas de trabajar

Resulta cada vez más evidente que el agotamiento de los antiguos yacimientos de trabajo fordistas está planteando que en el futuro, junto al empleo asalariado, se requiere el desarrollo de nuevas formas de trabajar que, hasta la actualidad, eran algunas inexistentes (por ejemplo, el teletrabajo contractual) u otras subordinadas como marginales a la lógica del proceso de acumulación (por ejemplo, el cooperativismo, los microempresarios, las cooperativas de trabajo, etc.). Detengámonos brevemente sobre el tema de las nuevas formas de trabajar porque están generando importantes mutaciones en las sociedades de los países industrializados, en particular los europeos, desarrollando el asociacionismo y redes laborales de cooperación interprofesional. Los movimientos por nuevas formas de trabajar se expanden como parte de nuevas formas de vivir en las que ciudades de escala intermedia o áreas rurales se interconectan a través de redes y cadenas productivas de comercialización, información, etc. Es posible que estas nuevas realidades productivas aceleren la pérdida de importancia de las “ciudades fábricas” propias del capitalismo.

La llamada “urbanización sustentable” se expresa también en las nuevas formas de trabajo porque ahora se la asocia con la pequeña empresa, el teletrabajo, la prestación de servicios ecológicos, de apoyo y participación de la ciudadanía a la gestión educativa, de creación de redes de atención a los ancianos, de fomento de la vida urbana asociativa y de superación del individualismo, etc. Las nuevas tecnologías informáticas están potenciando estas nuevas formas de trabajar asociadas o individuales que se desarrollan no sólo en función de necesidad locales, sino en la escala de mercados supranacionales a través de diversas especializaciones. Se expanden en los países industrializados las redes de empresas pequeñas y medianas asociadas, como la Emilia Romagna italiana. Pero también pueden encontrarse estas redes en países periféricos, por ejemplo, en Argentina, en ciudades de la pampa húmeda que, especializándose en actividades agroindustriales vinculadas a demandas del Mercosur, desarrollan así redes de producción y comercialización de microempresas y cooperativas asociadas a la dinámica de la exportación, y a la comercialización con otros centros urbanos.

Las nuevas formas de trabajar en ciudades pequeñas e intermedias generan relaciones sociales de cooperación que pueden ser “filtros culturales” de resistencia frente al vertiginoso proceso de estandarización según los antivalores individualistas y del darwinismo social. Así, la “aldea mundial”, estructurada también desde las pequeñas y medianas ciudades, puede ser asociada como una defensa del espacio público frente a la cultura de la privatización de la sociedad civil y el predominio de la “sociedad de mercado”.

Estas nuevas formas de trabajar son antagónicas con los siniestros designios de crear enormes ghettos urbanos de las poblaciones excluidas del Tercer Mundo que sobreviven asistidos por el Estado y el “voluntariado” (que es, por ejemplo, la propuesta simplista de Rifkin como “solución” al desempleo y la exclusión social). Por el contrario, la revolución del capital podría estar creando las condiciones objetivas para una nueva “revolución en el trabajo” que dé lugar a una nueva redistribución del excedente económico regulada por el Estado según modelos productivos en los que el desarrollo sustentable se basa en la combinación y articulación de variadas formas de trabajar y, por lo tanto, de retribución.

Así, la vieja “sociedad salarial” puede ser sustituida por una sociedad con variadas formas de remuneración al trabajo, restableciendo sobre bases superiores la ambigua coexistencia del salario con diversas

formas de “salario social”. Las metas de pleno empleo y trabajo para todos forman parte de un todo único. De este modo, la autodefensa de las sociedades frente al capitalismo puede estimular demandas a la teoría económica para diseñar un nuevo “cálculo económico” que dé cuenta de las modalidades de ingresos que se corresponderán con el mundo del trabajo asociativo que está por nacer.

La empresa industrial y de servicios, como unidad productiva, seguirá siendo el eje de la producción de bienes y servicios, porque el capital concentrado lleva la delantera en productividad en referencia a otras formas de organización y productividad del trabajo. Pero la empresa moderna ya no genera empleo masivo. Se requiere, por lo tanto, de la articulación en grandes sistemas económicos de diferentes tipos de empresas y actividades. Ahora bien, el grado de avance hacia una “nueva civilización del trabajo” en los países industrializados dependerá también de un aumento constante en la tasa de crecimiento de esos países y, por lo tanto, del excedente económico disponible necesario para financiar inversiones e ingresos sociales. Pero ello difícilmente será logrado si persisten las diferencias tecnológicas entre países ricos y países pobres, porque el volumen del excedente económico en los países desarrollados dependerá en última instancia de un aumento en la demanda efectiva a nivel mundial. Esto requiere, como hemos adelantado, cambios en los sistemas económico-sociales de los países del Sur, que permitan el desarrollo integrado basado en la reindustrialización y diversificación de las estructuras productivas, y en una redistribución radical del ingreso a favor de los trabajadores.

2. *Recuperar y actualizar los valores humanistas y socialistas sobre el trabajo*

El impulso político y cultural derivado de la primera irrupción del socialismo en la historia (a través del marxismo-leninismo o de las versiones socialistas democráticas) ha finalizado. Pero no es menos cierto que la primera entrada del socialismo en la historia ha generado varios acontecimientos sociales, que en su conjunto constituyen una “protocivilización”, a saber:

- la extensión de los derechos políticos a los trabajadores, articulados en programas de democracias económicas, políticas y sociales,
- la constitución de una concepción del mundo fundada en la igualdad y en la correspondencia entre progreso científico, planificación económica y bienestar social,
- la organización de los trabajadores para la realización de esos objetivos en sindicatos, partidos, cooperativas, mutuales, etc. con las correspondientes prácticas políticas y sociales,
- la irrupción del feminismo y los movimientos de derechos laborales, sociales y políticos de la mujer,
- la formulación explícita del concepto de civilización universal y con las correspondientes prácticas para hacer efectivo ese ideal, sin lo cual no pueden entenderse las luchas contra el anticolonialismo.

Ahora bien, ¿cómo se compatibiliza, por ejemplo, el derecho universal al trabajo con el resurgimiento de la vieja aspiración del capital a considerarlo como un “factor de la producción” o “capital humano”, excluyendo su participación en la gestión de las empresas, más aún cuando la revolución tecnológica está transformando los contenidos del trabajo, que ahora incluyen mayor participación innovativa de los asalariados en los procesos? O ¿cómo se resuelve el hecho de que los yacimientos de trabajo estable tradicionales, generados por el fordismo, se hayan agotado y el desempleo o el empleo precario avance en los países industrializados? Es necesario recordar que el “pleno empleo” y el Welfare State eran valores inherentes a las

sociedades industrializadas hasta hace pocos años, y que los sindicatos, que hace cien años eran casi inexistentes, hoy se han desarrollado con distinta influencia en los países del Norte y del Sur, y que hoy son componentes fundamentales no sólo como generadores de derechos sociales y culturales, sino como componentes de los sistemas económico-sociales. Por eso, el pleno empleo y el Welfare State no son realidades que abandonarán sus espacios en la historia sin resistir.

a) Algunos elementos programáticos y propuestas del sindicalismo en el contexto actual

Es cierto que los sindicatos deberán acelerar el actual proceso de cambios en sus plataformas, estructuras y metas de acción, para recuperar su centralidad política en el mundo del trabajo. Esta necesidad es común a los sindicatos de los países industrializados como a los de países subdesarrollados y dependientes, por eso incluye componentes programáticos comunes, dentro de la diversidad de tipos de sindicalismo. Se puede afirmar –esquemáticamente– que esos componentes programáticos comunes se concentran en tres grandes áreas, a saber:

- En relación a las empresas, los sindicatos tienen que liderar los procesos de transformaciones tecnológicas y el impacto sobre la organización del trabajo, dando cuenta de hechos nuevos como la formación de las empresas de “variedad” y *just-in-time*, el trabajo en equipos, los sistemas de remuneración por capacitación y participación en las innovaciones tecnológicas, etc.
- En relación a los cambios en el trabajo que están potenciando otras formas de trabajar no asalariadas e independientes, los sindicatos necesitan acentuar su actual orientación sociopolítica, esto es, su capacidad de representar diferentes categorías de trabajadores asalariados, y asociarse con las iniciativas que se generan en las sociedades para desarrollar las nuevas formas de trabajar no asalariadas que hemos comentado;
- En relación a los roles del sindicato, se revitaliza la tesis de que su representatividad depende de su implantación en las empresas y en las ramas y sectores económicos. La mundialización económica y la formación de unidades regionales potencia la importancia de las confederaciones sindicales mundiales o regionales para negociar con las organizaciones interestatales y las empresas multinacionales.

Un aporte importante para que la globalización incluya la igualdad, la no discriminación y la erradicación de la pobreza ha sido sintetizada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL, en el reciente documento tratado en su XVII Congreso Mundial, “Convertir la visión en una realidad: prioridades de la CIOSL en el siglo XXI”. Estas prioridades serían:

- Lograr un mundo democrático, en el cual los gobiernos desde el nivel local hasta el nacional sean responsables y den cuenta de sus actos frente a los ciudadanos. En este contexto, el respeto a los derechos básicos de los trabajadores es un componente esencial de la democracia y una herramienta fundamental para que la democracia sea económica, política y social.
- Lograr que las mujeres obtengan la plena igualdad, dentro de lo que es necesario destacar los derechos de la mujer trabajadora. Sin duda que el siglo que se inicia se caracteriza por el incremento de la participación política, cultural, social y laboral de la mujer, y que este proceso aumentará su participación en gobiernos, partidos políticos y organizaciones sociolaborales, entre ellas los sindicatos.

- Generar un gran debate mundial sobre nuevos contenidos en la relación entre empleo y trabajo. Ahora es necesario para generar empleo pensar en la combinación entre empresas de alta tecnología y redes asociativas de pequeñas empresas que generen empleos y, al mismo tiempo, amplíen la base productiva de las economías nacionales integradas en la mundialización. Como resultado de los cambios en el mundo es también necesario “globalizar y articular el empleo y las nuevas formas de trabajo”. Se trata de un “desafío civilizatorio” en el que deben participar activamente los sindicatos.
- Los sindicatos aspiran a que esos cambios en la estructura y organización del trabajo sean parte de un mundo que garantice la sustentación del medio ambiente para las generaciones futuras.
- La globalización requiere de una presencia destacada de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el sistema de relaciones internacionales y sus instituciones. En este punto se localiza la cuestión de la llamada “cláusula social”, término vigente y que se define por la aplicación de convenios básicos de la OIT al comercio, las inversiones y la política a nivel mundial.

En el mencionado documento de CIOSL se dice que para cambiar el mundo “debemos cambiar nosotros”. Esto atañe al “sindicalismo sociopolítico”, es decir, a un sindicalismo que se apoya en sus tradiciones, pero que se plantea ahora representar a diversas categorías de trabajadores asalariados o microempresarios, especialmente los que desarrollan sus actividades en el enorme y variado sector informal de la economía.

3. *Un enfoque político-laboral multifacético del sector informal*

En la última década se han yuxtapuesto dos fenómenos laborales de distinta naturaleza, pero que se plantean erróneamente como idénticos, a saber:

- el creciente fenómeno de expansión y cristalización del llamado sector informal en los países del Sur (y también en áreas subdesarrolladas de algunos países industrializados),
- el agotamiento de los tradicionales yacimientos de trabajo asalariado generados por el impresionante desarrollo industrial y de servicios a partir de la Segunda Guerra Mundial, que a nivel de la organización del trabajo se conoce como “fordismo” y a nivel social como “sociedad industrial”.

Se trata de dos fenómenos diferentes, aunque suelen encontrarse en una intersección común: el desempleo y la precarización del trabajo. En el caso de los países de América Latina, los cambios mundiales en la organización del trabajo se expresan a través de una también particular combinación entre procesos de modernización segmentaria de las empresas que incorporan nuevos procesos y productos con la crisis económica que impide un desarrollo económico sostenido y que incluye el dramático hecho de que el trabajo, y como parte de él, el empleo, sólo aumentan en el sector informal de la economía.

Desde hace más de una década diversos movimientos sindicales de la región plantean la necesidad de incorporar formalmente al nivel de convenios colectivos de trabajo la problemática del sector informal. Se trata de voces que afirman, con razón, que el mundo de las empresas informales ocupa un lugar cada vez mayor en la generación de empleos, aunque de baja calidad, mientras que las empresas del sector formal ya no crean empleo masivo. Esas voces aducen que es necesario atender la nueva realidad del trabajo y el empleo en el variado escenario que agrupa a pequeñas empresas, empresas familiares, cooperativas de trabajo, y otras formas de asociacionismo en las que la informalidad es la forma predominante de existencia de las empresas y las relaciones laborales. Una parte de las empresas informales contrata personal asalariado.

Ahora bien, una visión correcta del mundo sociolaboral informal exige un enfoque político-laboral multifacético; para que el sector informal evolucione hacia formas de trabajo reguladas se requieren políticas de apoyo a inversiones productivas, políticas de financiamiento a las empresas, políticas de difusión de las innovaciones productivas, políticas de fomento del cooperativismo y asociacionismo, políticas de capacitación en las distintas categorías de trabajadores involucrados en el sector informal, etc. Por lo tanto, el sector informal abarca cuestiones no sólo de la OIT, sino de las instituciones del sistema internacional en su conjunto, en particular la ONU, el Banco Mundial, el BID, etc. De allí que, por ejemplo, en la región latinoamericana la ORIT-CIOSL (filial de la CIOSL) haya caracterizado su política hacia el sector informal como “estrategia de objetivos múltiples”.

En esta estrategia de objetivos múltiples, las organizaciones sindicales se apoyan en los trabajadores asalariados. Pero no se agota en esta acción sindical, porque los sindicatos plantean simultáneamente la necesidad de políticas públicas para fomentar las innovaciones y la productividad en las diferentes empresas del sector informal. Por eso también se plantea la necesidad de que los sindicatos eleven propuestas para el sector informal a los gobiernos, y simultáneamente establezcan acuerdos programáticos sobre el tema con las organizaciones empresarias y las ONG’s especializadas.

Los sindicatos sólo se interesarán realmente en esta tarea si están seguros de que bajo la demanda de organizar el sector informal no se esconde el objetivo neoliberal de “vaciar” a los sistemas jurídico-laborales de su capacidad de regular las relaciones jurídico-laborales entre empresarios y trabajadores. Desde hace varias décadas, desde el campo neoliberal se ha planteado que el sector informal de la economía es un factor dinámico del crecimiento económico, mientras que los sindicatos serían un elemento retardatario para el progreso de las empresas. Este argumento neoliberal es falso. Porque se trata de empleos de baja calidad, inaceptables para promover la modernización integrada y la cohesión social.

Los sindicatos plantean que debe existir una clara disposición de gobiernos y empresarios en implementar políticas laborales en el sector informal que sean parte de una modernización integral, y que también estén interesados en promover el cooperativismo y el asociacionismo en todas sus formas, fenómenos en los cuales el movimiento sindical se ha involucrado desde fines del siglo pasado en Europa y en muchos países insuficientemente industrializados, entonces será posible iniciar un gran debate a favor de normas y políticas laborales progresistas para el sector informal.

4. La cuestión del género y su impacto sobre el mundo del trabajo

La IV Conferencia y el IV Foro Mundial de Mujeres, celebrados en Beijing, China, en 1996, con la participación de 30 000 mujeres de todas las regiones, razas, etnias y condiciones, ha sido un nuevo hito en la convocatoria mundial institucional entre organismos internacionales, gobiernos y movimientos sociopolíticos que instala en la globalización el proceso de irrupción masiva de las mujeres en la política en un sentido amplio. El proceso tiene una larga historia, que se inicia a fines del siglo XIX con la formación de movimientos políticos sufragistas, movimientos culturales feministas y la participación de la mujer en la vida de los partidos políticos y en los sindicatos. Desde el fin de la Segunda Guerra Mundial el proceso de participación de las mujeres en la política se ha ampliado y profundizado incesantemente. El siglo XX instaló a nivel planetario la “cuestión de género”, lo que da inicio a una revolución cultural que se desarrolla en el interior de diferentes sociedades y estados de los países del Norte y del Sur.

El feminismo es la cultura de género. Es el núcleo del paradigma político de género. El feminismo critica las instituciones que determinan la subordinación y explotación del trabajo femenino en la familia patriarcal, en la distribución de los puestos de trabajo en las empresas según el género, en la discriminación en la remuneración, en el acoso sexual y la marginación de los órganos de decisión en la sociedad política y

en las empresas, etc. El feminismo es una cultura “antimachista” basada en los valores de la igualdad entre géneros. Por lo tanto, el feminismo es un movimiento sociopolítico que articula una vasta heterogeneidad de expectativas de género sociolaborales, políticas, etc. La potencialidad del movimiento feminista reside en que se expande desde la exigencia de la fijación de un cuerpo de derechos propios a la mujer en el ámbito de los derechos civiles (formalmente establecidos en muchos sistemas jurídicos). El feminismo es potencialmente revolucionario porque cuestiona contenidos machistas de los sistemas jurídicos y el carácter masculino de la administración de justicia a partir de la crítica a la institución en que se sustentan todas las discriminaciones de género: la familia “patriarcal” tradicional. El feminismo es una cultura revolucionaria que irá extendiéndose entre diferentes estratos del género, produciendo un vaciamiento progresivo de los ancestrales símbolos de superioridad del género masculino.

Por lo tanto, el estudio de las modalidades de trabajo femenino es prioritario para el sindicalismo sociopolítico.

Una forma contemporánea y paradójica de exclusión de la mujer está dada por la coexistencia de procesos democráticos con situaciones de extrema pobreza, que tiene mayor incidencia en las mujeres negras, indígenas, rurales. Por ello, la pobreza constituye un terreno disminuido para el despliegue de intereses ciudadanos de la mujer. Es necesario un umbral mínimo de bienestar social para poder exigirlo. Por eso el movimiento de mujeres a nivel mundial coloca este aspecto en el centro de su agenda, como se observó en Beijing. Es claro, sin embargo, que el proceso hacia la conciencia y participación política de las mujeres toma múltiples caminos. La posibilidad de ampliar la conciencia y apropiación de las mujeres sobre algunos de sus derechos ciudadanos, el avanzar en su autonomía política (cuotas, afirmación positiva), física (salud sexual y reproductiva, derechos sexuales), laboral y sociocultural puede indudablemente abrir mayor campo de maniobra para exigir, reafirmar y ampliar la ciudadanía socioeconómica de las mujeres. Y esto apunta también a otra tarea fundamental, que parte de reconocer que la sociedad civil es también un terreno en disputa. Es decir, no sólo el Estado tiene que democratizarse sino también la sociedad civil.

La cuestión de la mujer requiere también políticas de alianzas dentro del género, pero ¿cómo se construye la identidad de género? Es cierto que las mujeres comparten intereses como género subordinado en cualquiera de los diferentes espacios y contextos mencionados. Las diferencias son grandes, desde contextos y entornos culturales, geopolíticos, lógicas y dinámicas diferentes en los espacios donde actúan, hasta las desigualdades de privilegios y poderes. Pero se pueden hacer alianzas democráticas acotadas a aspectos específicos, se pueden hacer alianzas de más largo aliento. En este sentido, es en la fuerza de esa diversidad, y no en una hipotética unidad, que reside la fuerza. Se sitúa en la capacidad de la sociedad civil de presionar y lograr que sus avances se expresen en políticas, a través de negociaciones con gobiernos y alianzas político-sociales.

Los movimientos de mujeres se articulan sobre temas básicos: los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y de remuneraciones en el trabajo, la erradicación de la pobreza, la profundización de la democracia sustentada en el respeto a la diferencia, un desarrollo justo, equitativo y humano centrado en las personas. Han también incorporado numerosos temas, más dinámicos, quizás porque vienen de la experiencia diaria: una mirada más cotidiana a la pobreza desde el fenómeno de su feminización; una ampliación sustancial de los derechos humanos, incorporando los derechos de las mujeres e incluyendo los derechos reproductivos y sexuales de las personas y, además, asumiéndolos como esenciales a la democracia; la violencia doméstica y la violencia sexual como obstáculos para cualquier propuesta de paz y, por lo tanto, para cualquier proceso de transformación democrática; la ampliación del contenido, alcances y articulaciones de los diferentes ritmos democráticos a los espacios de lo privado y lo íntimo; la importancia de reconocer y asumir la diversidad.

Estos son algunos de los desafíos para radicalizar nuestras democracias. Varios de ellos están ya contenidos en la Plataforma de Acción Mundial establecida en Beijing. Otros muchos están aún por conseguirse

desde las sociedades civiles nacionales y desde el espacio de la sociedad civil a nivel mundial, a través de un movimiento de mujeres solidario y articulado internacionalmente. La sociología del trabajo, al estudiar el trabajo femenino desde una perspectiva de género, aporta conocimientos y saberes que apuntalan la liberación de las mujeres y su participación activa en sindicatos y partidos.

5. *Reducción de la jornada de trabajo, productividad y democracia en la empresa*

Hemos analizado teóricamente el significado de la reducción de la jornada de trabajo. Esta meta está adoptando formas prácticas. Así se verifica con la iniciativa de los sindicatos europeos miembros de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) de impulsar la reducción de la jornada de trabajo a 35 horas semanales.

Esta propuesta debe ser considerada un acontecimiento histórico en la dirección de aumentar la calidad del trabajo. Debe ser considerada como el eje de una batería de propuestas sindicales presente desde hace una década, entre ellas, el trabajo a tiempo parcial, la extensión de los contratos de trabajo a tiempo determinado, la vigencia del sistema de empleo juvenil dual y otras modalidades de contratación de trabajo para jóvenes, las políticas de capacitación continua y realización profesional, etc.

En la mayoría de los países europeos, los sindicatos han priorizado, para establecer las 35 horas, el mecanismo de la negociación colectiva por sectores o dentro de acuerdos-marco entre gobiernos y organizaciones de trabajadores y empresarios. Pero en Francia la jornada de 35 horas ha sido establecida por ley. La reducción de la jornada de trabajo a 35 horas ha sido introducida en Francia para favorecer la creación de empleo. Según informaciones oficiales, en julio de 2000 ya ha permitido en ese país crear centenares de nuevos empleos. Pero que la reducción de la jornada de trabajo responde más a otra razón que a la necesidad de crear empleos: es la resultante del extraordinario aumento en la productividad del trabajo, la misma razón que hizo posible desde fines del siglo XIX la implementación de la jornada de trabajo de 8 horas y 48 horas semanales.

En efecto, los cambios que desde hace dos décadas se han producido en la gestión de las empresas por el impacto de las nuevas tecnologías de procesos y productos, junto con la capacitación continua y la mayor participación colectiva de los trabajadores en los sistemas de decisiones e innovaciones productivas, han desembocado en la posibilidad cierta de que las empresas disminuyan la jornada de trabajo sin afectar los niveles de productividad y competitividad. Colateralmente, la jornada de 35 horas aumenta el stock de horas-hombre, lo que puede aumentar la demanda de nuevos empleos, pero también puede conducir en muchas empresas a la disminución de la plantilla de trabajadores, cosa que también ocurre en algunos países del G-7. Por lo tanto, la implementación de las 35 horas requiere aumentar los fondos públicos y privados de pensiones anticipadas, los fondos de seguro de desempleo, etc.

Como hemos dicho, la jornada de trabajo fue pensada para crear nuevos empleos en un contexto de transformaciones en las empresas que, por impacto de las nuevas tecnologías y los procesos de externalización de procesos y productos, ya no crean empleo asalariado masivo como en la época del fordismo. Debe agregarse a esto que las empresas recurren en forma creciente en los países del Norte y del Sur a los contratos de trabajo por tiempo determinado –en gran proporción trabajos precarios– y que la aplicación de la jornada de 35 horas también puede mejorar las condiciones de trabajo en esta heterogénea categoría de asalariados.

Dos factores están modificando el contenido inicial de la propuesta sindical de las 35 horas semanales. Ambos son de carácter interno a las empresas, y han sido comentados en las páginas anteriores, a saber:

- Los yacimientos de empleo generados durante los años de la era industrial que ha finalizado se han agotado, y ahora para preservar la centralidad del trabajo en las sociedades es necesario

pensar en el rediseño de las estructuras productivas y de servicios, desarrollando redes productivas basadas en las PyMES industriales y de servicios industriales y de servicios en el desarrollo del teletrabajo familiar e individual, en la generación de nuevos servicios para las comunidades, etc.

- La lucha sindical por la jornada de 35 horas se está transformando en una lucha por la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, en tanto es imposible legitimar esa propuesta sin asociarla con la eficiencia productiva colectiva.

Este aspecto de la jornada de 35 horas pasa a primer plano para superar varios escollos, entre ellos:

- la resistencia empresaria a aceptar la reducción de la jornada, con el argumento de que ello conduciría a la quiebra de las empresas por el aumento de los costos laborales sobre los costos de producción,
- porque en muchas empresas la aplicación de la jornada de trabajo incluye la aceptación por el colectivo de trabajadores de la cesantía de una parte de los asalariados,
- y por el hecho de que en muchos casos se lograba reducir la jornada de trabajo sólo a costa de la disminución de los salarios. Así, los sindicatos han debido ocuparse de hacer compatible la reducción de la jornada con el mantenimiento de los niveles de productividad y rentabilidad, lo que empuja a los trabajadores a asuntos hasta ahora exclusivos de la gerencia (como la planificación estratégica, las perspectivas de los mercados, etc.).

Esta nueva situación está revalorizando las experiencias de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, como, por ejemplo, las formas ya comentadas de cogestión plena y parcial en las empresas en la ex Alemania Federal. La cogestión era considerada hasta hace pocas décadas en muchos sindicatos europeos como una desviación de derecha hacia la “colaboración de clases” (o de intromisiones en las atribuciones exclusivas de los empresarios en el caso del sindicalismo norteamericano).

Pero ahora debe ser revalorizada como una alternativa de democratización en las empresas íntimamente vinculada con la viabilidad de aplicar la jornada de 35 horas semanales sin afectar la competitividad. Así las cosas, es decisivo acotar la importancia de la jornada de 35 horas para la creación de nuevos empleos (sin que ello signifique no valorar su impacto sobre la calidad del empleo) e integrarla en una perspectiva más amplia de transformación de la gestión de las empresas.

6. *Campesinos y trabajo: Una convergencia original*

Hasta hace una década era impensable que los movimientos campesinos de los países industrializados y periféricos pudiesen coincidir en algún objetivo común. En efecto, los intereses básicos de los agricultores de los países industrializados se expresaban a través de políticas proteccionistas frente a los productos agrícolas de los países del Sur; a su vez, los intereses básicos de los campesinos de los países del Sur se identificaban con las demandas de sus gobiernos y empresas exportadoras de la eliminación de los subsidios en los países industrializados. Sin embargo, la globalización ha creado las condiciones para que movimientos agrícolas del Norte y del Sur puedan converger: la condición está dada por los efectos negativos de la liberación del comercio y el control de la biodiversidad por las empresas multinacionales sobre los yacimientos de trabajo en el sector rural de la economía.

Las grandes empresas agroalimentarias de la Unión Europea y los Estados Unidos acentúan sus presiones sobre los países del Sur y de Europa Central y Oriental para comprar materias primas al menor precio posible,

argumentando que deben proteger los intereses de los consumidores. Como era previsible, las organizaciones de productores agrícolas en los países del Sur se resisten a la caída de los precios y exigen, en cambio, la apertura de los mercados de los países industrializados. Al mismo tiempo muchos gobiernos de los países del Sur temen que la Organización Mundial del Comercio (OMC) sea utilizada para sancionar a los países que se resisten a liberalizar el comercio de productos agrícolas.³

El reclamo de la mayoría de los países del Sur por la apertura de los mercados para productos agrícolas en los países industrializados ha coincidido en la actualidad con movimientos de productores agrícolas en varios países del Norte, con epicentro en Francia. En efecto, los productores rurales en los países industrializados europeos han sido subsidiados y protegidos por el Estado, tanto por causas económicas (fomento de exportaciones, defensa de precios, etc.) como por causas políticas (preservación del medio ambiente y de la familia rural como institución del equilibrio poblacional). Pero las desregulaciones y la penetración de las empresas multinacionales “hiperproductivas” de “*fast food*” están generando movimientos sociales en defensa de los valores alimenticios locales contra la “comida bazofia” y la “McDonaldización”. La Confederación Agraria Francesa, liderada por el agricultor José Bove, se ha convertido en ese país en el eje de la convocatoria de diversos movimientos sociales (intelectuales, feministas, tribus de jóvenes, inmigrantes extranjeros, etc.). José Bove fue una figura central en las protestas de Seattle, Estados Unidos, en 1999.

a) *El movimiento Vía Campesina*

Los intereses de los movimientos agrarios de defensa de la producción agrícola en los países desarrollados parecerían incompatibles con los reclamos de apertura de mercados por los productores agrícolas y gobiernos de los países del Sur. Sin embargo, estos dos tipos de movimientos sociopolíticos tan distintos están coincidiendo en la lucha contra el neoliberalismo, porque las desregulaciones y el control de los mercados por las empresas multinacionales de la alimentación aceleran la crisis y desaparición de las pequeñas unidades productivas familiares, destruyendo los puestos de trabajo: como lo plantea José Bove en su libro *El mundo no es una mercancía*, es posible una inédita alianza del “campo mundial” contra el neoliberalismo y la OMC.

Esta alternativa es compartida por diversas organizaciones de pequeños y medianos productores agrícolas de países del Sur, y han participado juntos en 1999 en las acciones que tuvieron lugar en Seattle contra la OMC, y luego en Francia, en junio de este año, durante el proceso judicial a Bove y sus compañeros por la destrucción en agosto de 1999 de un restaurante McDonald’s en Millau (Francia). El movimiento Vía Campesina agrupa hoy a más de setenta organizaciones que luchan en el mundo contra el “*agro-business*” y se unen en ATTAC en sus acciones contra el capital financiero especulativo.

La original convergencia en curso entre movimientos campesinos de los países industrializados y de países periféricos estimula algunas reflexiones desde la perspectiva sindical. En el pasado no muy lejano tal tipo de convergencia era impensable, dado que, como hemos dicho, las organizaciones respondían a intereses diferentes y opuestos. Pero ahora dos fenómenos centrales en la globalización, la institución del libre comercio y el control de la producción masiva de alimentos por empresas multinacionales, han creado condiciones para tal convergencia.

³ Esto último se expresó entre el 12 y el 16 de abril de 2000, al sesionar en La Habana el Grupo de los 77 (G-77), creado en 1963 en Nueva York por países del ex Tercer Mundo. En la mencionada reunión se planteó que las negociaciones sobre privatización de servicios públicos en los países del Sur debían ser condicionadas a la previa eliminación de subvenciones a la producción y exportación de productos agrícolas por los países industrializados. Fidel Castro propuso la creación de mercados regionales en los países del Sur para resistir las presiones de los gobiernos de EE.UU. y la UE, además de incluir la sustitución del FMI por un “órgano regulador de las finanzas internacionales que funcione sobre bases democráticas y sin poder de veto de nadie”.

Se trata de un acuerdo complicado, porque la plataforma de convergencia pretende resolver la polarización en el interior de la globalización entre la poderosa conjunción de intereses de estados y empresas multinacionales, por un lado, y los intereses heterogéneos de los pequeños y medianos productores agrícolas y cooperativistas por otro. Al mismo tiempo, otras variables inseparables de la globalización son asumidas por distintos movimientos agrarios: resistencia a la concentración monopólica de la tierra (acelerada por la creciente presencia de las empresas multinacionales como grandes productoras agroindustriales), la protección del medio ambiente y los recursos naturales, la conservación de culturas alimenticias, locales, etc.

La plataforma básica del movimiento Vía Campesina se estructura en base a objetivos generales dentro de la categoría de desarrollo sustentable y generación de empleos. Estos objetivos deberán ser llevados a la práctica en países con sistemas de producción y culturas agrícolas diferentes, lo que sólo se puede resolver si esa plataforma básica da cuenta de los intereses concretos de los diferentes movimientos campesinos. Así, por ejemplo, el desarrollo de los movimientos campesinos en los países del Sur sólo podrá ser exitoso si forma parte de la formación de bloques sociopolíticos que impulsen en cada país políticas de reindustrialización integradas y de ampliación de los mercados nacionales compatibles con la mundialización. En los países industrializados, donde la población rural es minoritaria, los movimientos campesinos deberán relocalizarse en el sistema sociopolítico nacional como fuerzas protectoras de la calidad de productos y las tradiciones culturales alimenticias.

Es previsible que estos procesos se desarrollen prioritariamente dentro de espacios de integración regional. Naturalmente, esos espacios también viven tensiones generadas por intereses agrícolas nacionales. Por último, no será sencillo bloquear a las empresas multinacionales de la alimentación en el Sur, dado su poder financiero-tecnológico, su capacidad de producir alimentos baratos, su fuerte peso en las redes de comercialización, y el impacto cultural mundial del *fast-food*.

En síntesis, se trata de una batalla entre David y Goliath que sólo se podrá resolver a favor del primero si los movimientos campesinos del Norte y el Sur logran consolidar una plataforma común, y si logran aliados en otros movimientos sociopolíticos. Por esto último, debe considerarse como sumamente importante el mencionado acercamiento entre Vía Campesina y ATTAC, vinculándose así la lucha contra el “libre mercado” con acciones punitivas contra el capital especulativo y la reducción/eliminación de la deuda externa en los países del Sur. Persisten sin embargo problemas que bloquean el desarrollo de los movimientos campesinos, como son sus débiles vínculos políticos con las organizaciones sindicales y de consumidores, lo mismo que las dificultades de los movimientos cooperativistas-agrícolas para aumentar su presencia en el interior de los partidos políticos, de modo que el cooperativismo rural logre ser reconocido como sector constitutivo y prioritario en los sistemas económicos y en la generación de puestos de trabajo.

7. *Sindicalismo sociopolítico, ecología y mundo del trabajo*

El concepto de biodiversidad no es un mero indicador cuantitativo, aunque la extinción en curso de especies animales puede ser cuantificada: así, la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) estima que el 11% de las aves, el 20% de los reptiles, el 25% de los anfibios, el 5% de los mamíferos y el 34% de los peces están hoy en peligro. Se trata de una degradación generada por el hombre en el ecosistema terrestre que incluye tres diversidades: la genética (genes de especies), específica (de las especies) y la ecología. El origen de esta degradación es una combinación fatal entre el mercado mundial sin regulaciones y un conjunto tecnológico en el cual actúan la informática, la robótica y las biotecnologías, que Jeremy Rifkin ha calificado como una “revolución biotecnológica”. A través de ésta el hombre destruye para “moldear” a la naturaleza y crear una fauna y una flor “bioindustriales”.

La producción de plantas y animales transgénicos, medicamentos, vacunas, análisis médicos, etc., es sólo el comienzo de la nueva revolución tecnológica. Le siguen el “*pharming*” o transformación de animales

domésticos en fábricas de producción de medicamentos y sustancias nutritivas. La clonación y las manipulaciones genéticas permitirán lograr animales estandarizados según normas bioindustriales precisas para transformarlos para el consumo o como productores de órganos dedicados a trasplantes.

El gran negocio de los transgénicos ha comenzado a través de gigantescas inversiones en ingeniería genética y bajo el control de 15 grandes firmas privadas: se estima que en el 2005 los productos de la ingeniería genética alcanzarán la suma de 110 000 millones de dólares. Las empresas norteamericanas controlan el 80% de este negocio. El régimen de patentes de los Estados Unidos y Francia ya protegen a esas inversiones de los complejos genético-industriales. Dado que todos los organismos vivientes multicelulares son sujetos de pateamiento, de modo que la biodiversidad en los países del Sur puede ser patentada por los países del G-7. Así, el patrimonio genético deja de ser un patrimonio común de la humanidad.

En junio de 1992, en la Cumbre de la Tierra, de Río de Janeiro, se firmó la Convención Internacional sobre la Diversidad Biológica que estipula que los estados nacionales tienen el derecho soberano a explotar sus recursos de acuerdo a sus políticas de medio ambiente y de generación de empleos. También establece que cada país deberá garantizar la biodiversidad y que tendrán acceso a las tecnologías gracias a un financiamiento adecuado para mejorar las empresas campesinas. Pero, ¿qué país del Sur, agotado por procesos de desindustrialización, pobreza, desempleo y endeudamiento, podría enfrentarse a los complejos genético-industriales apoyados por el G-7? Por el contrario, si algún país del Sur se anima a enfrentarse a esos complejos, lo más probable es que sea acusado de “prácticas proteccionistas” en la OMC, dado que, salvo pocas excepciones, los países dependientes no cuentan con capacidad financiero-tecnológica para generar patentes genético-industriales. Así, el patrimonio natural y cultural moldeado en millones de años de evolución biológica será sometido al imperio de la “libertad de comercio”.

La noción de desarrollo sostenible –marco teórico en que se instalan los estudios del trabajo– articula la economía con la ecología. Esa noción se popularizó a partir de los trabajos publicados en 1987 por la Comisión Mundial para el Medio Ambiente y Desarrollo de la ONU, presidida por la socialdemócrata Gro Harlem Brundtland, entonces presidente del gobierno noruego. La publicación principal de esa comisión fue “Nuestro futuro común”.

La expresión “desarrollo sostenible” hace referencia a que la economía es un subsistema global finito y, por lo tanto, establece límites también a las formas de trabajar. La clave para establecer el desarrollo sostenible descansa en la gestión de los recursos renovables: las tasas de recolección deben ser iguales a las tasas de regeneración y las tasas de emisión de residuos deben ser iguales a las capacidades naturales de asimilación de los ecosistemas. Las capacidades de regeneración y asimilación son el “capital natural” y su no mantenimiento debe ser considerado como consumo del capital, esto es, como no sostenible.

El sindicalismo sociopolítico presta mucha atención al concepto de desarrollo sostenible o sustentable, dado que éste sostiene que el capital que es generado por el trabajo del hombre debe ser mantenido, lo que plantea cuál es la combinación adecuada entre “fuerza laboral” y capital natural. El supuesto de la economía neoliberal es que el capital social es un sustituto de los recursos naturales (por ejemplo, que una casa de madera es un sustituto superior a una cueva). Pero está claro para cualquiera que los aserraderos no pueden sustituir a bosques en extensión, o que más refinerías no pueden sustituir a pozos de petróleo vacíos. Por el contrario, está claro que la productividad de los aserraderos o las refinerías declinará con la desaparición del capital natural. En realidad, el capital natural, como fuente de materias primas y energía, es complementario del capital obra de los hombres. En el pasado el capital social era limitado porque existía en “menor cantidad” que el capital natural, pero actualmente es a la inversa, porque estamos entrando en una fase histórica en la que el capital será cada vez más el factor limitativo.

El impacto del ecologismo sobre la política, la cultura y el trabajo responde a la necesidad de resolver el desequilibrio entre capital natural y capital social, necesidad que se ha hecho evidente con el desarrollo en dos siglos de tres revoluciones industriales. Ahora, el uso sostenible de recursos no renovables exige que toda inversión en la explotación de un recurso no renovable (por ejemplo, en la extracción de petróleo) vaya junto a la plantación de árboles para la obtención de alcohol a partir de la madera: la tesis es que el desarrollo sostenible depende de que los ingresos netos procedentes de recursos no renovables se dividan en un componente de consumo y otro de inversión de capital para “recrear” el recurso no renovable. Así, al término de la vida de un recurso no renovable, el nuevo recurso renovable está rindiendo un producto anual sostenible equivalente al componente de renta de los ingresos no renovables. De este modo la ecología se convierte en un componente de la teoría económica y, particularmente, es un factor de reconstitución de las teorías de la planificación en general y de la generación de empleo en particular.

Pero existen otras línea de fuerza de la ecología que cruzan a la teoría económica: a) no se trata sólo de asegurar sustitutos renovables, sino también la pervivencia del ecosistema para absorber desechos. De este modo, la economía sustentable deberá garantizar recursos financieros para expandir la expansión de la capacidad de descontaminación y de protección del medio ambiente; b) también la ecología se apropia de las tecnologías, al dar prioridad a tecnologías que aumentan la productividad de los recursos (desarrollo económico), de modo que el volumen de valor extraído por unidad de recurso sustituya a las tecnologías intensivas en el uso de los recursos naturales. Estas dos líneas de fuerza implican la calificación de recursos humanos para alcanzar las metas establecidas en diferentes programas nacionales y en los sistemas de integración supranacionales.

8. *La cláusula social y los mercados*

El concepto de “cláusula social” como norma reguladora del comercio entre países no es nuevo: sindicatos europeos la plantearon en 1946, con el objeto de impedir que las importaciones de alimentos y manufacturas procedentes de Estados Unidos y de otros países bloquearan la recuperación de los niveles de salarios y empleos existentes en Europa antes de la Segunda Guerra Mundial. Como era lógico, los sindicatos europeos sostenían que una política de salarios, empleo y condiciones de trabajo humanizadas debía ser un componente de la reconstrucción europea. La recién creada y entonces unitaria Federación Sindical Mundial (FSM) busca apoyo en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1947 sobre este tema.

La reconstrucción europea, según los patrones keynesianos y del Welfare State, los acuerdos europeos en materia de normas y remuneraciones del trabajo en los sectores del carbón y del acero, la recuperación por los países industrializados europeos del control de la producción de alimentos y materias primas en los países periféricos y las políticas monetarias de convertibilidad hicieron que el concepto de cláusula social perdiese su vigencia.

El concepto de cláusula social fue olvidado en un contexto en el cual la nueva dinámica del capitalismo a escala mundial incluyó, por un lado, políticas laborales y sociales avanzadas en los países industrializados y, por otro lado, los procesos de industrialización por sustitución de importaciones en países del Tercer Mundo (en particular en América Latina), junto con el intervencionismo y protección estatal en los sistemas de relaciones laborales.

La división bipolar del mundo en Este y Oeste produjo, entre 1948 y 1949, la escisión del movimiento sindical internacional, lo cual cerró el capítulo abierto en 1945 de solidaridad sindical internacional unificada. Los movimientos sindicales del naciente Tercer Mundo optaron en muchos países por posiciones “terceristas”, preocupados más por participar en movimientos nacional-industrialistas que en los valores del sindicalismo internacional. Así las cosas, el concepto de cláusula social perdió actualidad entre 1960 y 1980. Pero no los

convenios y recomendaciones de OIT, que pasaron a ser parte de las legislaciones laborales nacionales. La aplicación de los convenios de OIT se convierte en plataforma de lucha contra el dumping social y la explotación capitalista en escala mundial.

El concepto de cláusula social ha retomado su vigencia desde fines de la década del ochenta, y ello es directamente proporcional a la mundialización de la economía y sus efectos sobre los trabajadores en los países del Norte y del Sur. Han sido la CIOSL y los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI) las primeras organizaciones internacionales de sindicatos que recolocaron el concepto de cláusula social en el centro de la estrategia político-sindical. Algunas ONG's de origen sindical (entre ellas, la Fundación Friedrich Ebert) han sido pioneras en la difusión del concepto a través de actividades educativas con los sindicatos.

¿Por qué se ha convertido la cláusula social en un tema de rápida aceptación en las organizaciones sindicales, aun cuando existen diferentes interpretaciones del concepto según centrales y confederaciones sindicales localizadas en los países del Norte y del Sur? La causa básica debe buscarse en que hoy se han extendido a escala mundial aquellos temores que movilizaron a los sindicatos europeos en la inmediata postguerra, esto es, que la “globalización”, que vincula y condiciona mutuamente a los mercados financieros, económicos y de trabajo de la mayoría de los países termine, por un lado, haciendo “competir” a los trabajadores en el sistema-mundo del Norte y del Sur y dentro de cada unidad nacional y, por otro, acelerando la concentración de la riqueza y el poder en las clases poseedoras.

En el contexto de la globalización económico-cultural mundial, es que se plantea el tema de cláusula social, dado que el capitalismo se orienta a basar la competitividad en la reducción de costos laborales y salarios reales en los países del Norte y del Sur. La amenaza de reducciones salariales a través de la precarización del trabajo y la pérdida de puestos de trabajo por la instalación de empresas multinacionales en países con mano de obra barata, preocupa ahora no sólo a los sindicatos del Sur, sino también a sindicatos de los países industrializados.

El concepto de cláusula social no es la panacea para resolver los problemas del empleo, las remuneraciones y las condiciones del trabajo. Pero puede constituirse en una poderosa herramienta sindical si el enfoque global se corresponde con la necesidad de frenar primero al capitalismo neoliberal, y luego aportar a la transformación del capitalismo y facilitar el advenimiento de una época de complementariedad entre sistemas económicos de mercado productivos y ambientales con equidad social.

En efecto, la cláusula social es en primer lugar un concepto que favorece la acción sindical en tanto el comercio debería intercambiar bienes y servicios producidos con respeto a la aplicación en cada país de los convenios de OIT sobre libertad sindical (87) y negociación colectiva (48), igualdad de trato y no discriminación en el empleo por género (100 y 111), prohibición del trabajo infantil (205) y del trabajo forzoso (29). Estos cinco convenios (el núcleo de la cláusula social) constituyen, de por sí, una plataforma sindical básica. De lograrse que los gobiernos respeten los convenios de OIT se fortalecería el movimiento sindical y se podría avanzar en los contenidos de la negociación colectiva, en la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, en el fortalecimiento de los sistemas previsionales solidarios, en la salud, etc.

La propuesta de CIOSL de que un comité conjunto OIT-OMC que controle y aplique sanciones por violación a la cláusula social, daría lugar a: a) una reforma positiva en el sistema de relaciones internacionales en la dirección de dotar al “sistema mundo” de una perspectiva social y laboral progresista; b) esa perspectiva progresista se apoyaría en negociaciones tripartitas entre gobiernos, empresarios y trabajadores, y c) instalaría al movimiento sindical internacional como fuerza importante en los sistemas de decisiones mundiales, en primer lugar la ONU, pero también en el Banco Mundial, FMI, etc.

Es decir, si la batalla para transformar al mundo es internacional, la lucha por la cláusula social puede convocar a los trabajadores a escala internacional para regular los mercados. Sin embargo, el concepto de cláusula social puede ser ineficaz si no forma parte de estrategias sindicales orientadas a transformar las economías, sociedades y sistemas políticos según la estrategia de alcanzar democracias económicas, sociales y políticas. En el caso de muchos países periféricos existen, por parte de gobiernos y empresarios, fuertes resistencias a la cláusula social. Estas resistencias se han manifestado en la Organización de Países No Alineados y han recibido apoyo de algunos gobiernos de países industrializados, temerosos de enemistarse con países donde se localizan fuertes inversiones y empresas multinacionales.

Un argumento usado en los países periféricos por partidos de derecha y organizaciones empresarias es que la cláusula social podría ser utilizada por los países industrializados para ejercer *dumping* a los bienes y servicios producidos en esos países. Por eso el movimiento sindical en los países del Sur no debe eludir la responsabilidad de sostener las actividades económicas nacionales generadoras de empleo, pero planteando que sólo economías productivas, eficientes y modernas, pueden garantizar competitividad sin recurrir al fácil expediente de superexplotar a los trabajadores y perseguir o limitar la acción de las organizaciones de trabajadores. De modo que la lucha por la vigencia de cláusulas sociales en las operaciones comerciales e inversiones debería formar parte de plataformas sindicales dirigidas a sustituir los capitalismos de renta y apertura indiscriminada por sistemas de economía de mercado “mixtas integradas”, que permitan el desarrollo y la creación de empleos de calidad. Los sindicatos deberían desalentar y criticar fuertemente posiciones que se observan en reuniones sindicales internacionales en las que la aplicación de las cláusulas sociales se plantea “separadamente” de la lucha por establecer sistemas económicos de modernización de base social amplia, con presencia activa del Estado como promotor y orientador del desarrollo.

El concepto de cláusula social debería ser planteado como un instrumento de política económica dentro de un orden económico-social mundial en el cual los llamados bienes-salarios sean “intercambiables” entre los países del Norte y del Sur o, en otros términos, desalojar el concepto de “beneficio” como el principal móvil del comercio y las inversiones, para reubicarlo como un indicador económico junto con otros indicadores (inversiones productivas, competitividad, expansión de los mercados, programas de industrialización sustentables e integrados, estándares de convergencia en los niveles de los bienes salarios entre países y regiones, etc.).

La cláusula social es fundamental para introducir la dimensión social en los sistemas de integración regionales. En estos casos el concepto de cláusula social se vincula con las llamadas Cartas Sociales. Estas Cartas Sociales son cuerpos jurídico-laborales aptos para regular los mercados de trabajo en su conjunto y convertirse en obstáculos al neoliberalismo. Por ejemplo, la aplicación de la Carta Social en la Unión Europea puede facilitar la reformulación de los criterios de convergencia fiscal que se basan en la reducción del gasto público en detrimento del Welfare State, y aplicar, en cambio, criterios financieros basados en mayores impuestos directos progresivos a la riqueza. O, en el MERCOSUR, la aplicación de la Declaración Sociolaboral (inspirada en la Carta de Derechos Fundamentales propuesta por la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur – CCSCS) puede facilitar las negociaciones intergubernamentales y tripartitas en los temas laborales, migratorios, de seguridad social, etc. Las Cartas Sociales protegen la acción sindical en los niveles nacionales y facilitan el fortalecimiento de los sindicatos en los procesos de integración al legitimar los radios de acción sindicales supranacionales (por ejemplo, los Comités en empresas multinacionales en Europa, los comités bipartitos y tripartitos en el transporte en el MERCOSUR, etc.). La cláusula social es un “mínimum” de derechos y normas laborales dentro de las Cartas Sociales.

La estrategia sindical en favor de la cláusula social incluye acciones en diversos escenarios del Norte y del Sur. Por ejemplo, en el caso de América Latina y el Caribe incluye la ratificación del Protocolo de San Salvador, la aplicación de los compromisos adoptados en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (1995),

la aplicación del Protocolo Laboral en el ALCA como órgano consultivo entre ésta y el movimiento sindical de los países involucrados. Las acciones político-sindicales en favor de la cláusula social en los escenarios políticos hemisféricos y regionales forman parte desde hace varios años de programas y actividades de las organizaciones sindicales de nuestra región latinoamericana y caribeña.

Así, debe recordarse que la CIOSL-ORIT desde la Conferencia Internacional Integración, Desarrollo y Democracia (San José, 1991) viene discutiendo y acordando iniciativas para dotar al comercio y las instituciones de integración de la llamada Dimensión Social.

La cláusula social, para ser aplicada, requiere de la cooperación entre partidos y sindicatos. En la mayoría de los países del Norte y del Sur han existido y existen antiguas y fuertes relaciones entre sindicatos y partidos políticos afines a los trabajadores. Sin embargo, en las últimas dos décadas se observa un deterioro en esa relación histórica, producto de varios factores, entre ellos los principales son:

- a) Dificultades de los partidos de izquierda y coaliciones de centro-izquierda para competir con la derecha conservadora y neoliberal y garantizar la hegemonía político-cultural en las economías de mercado, apertura e integración.
- b) Dificultades de los sindicatos para elaborar políticas y programas sociopolíticos de progreso. Esto último impide que el sindicalismo actúe en el interior de esos partidos e influya en las decisiones político-partidarias.

Como resultado contradictorio de esta incomprensión mutua, en el movimiento sindical aumenta, por un lado, la positiva tendencia a la autonomía sindical frente a los partidos políticos, pero, por otro, al carecer de un enfoque sindical correcto de la relación partido-sindicatos se puede dar lugar a la constitución de culturas sindicales “sindicalistas” puras, lo cual retrasaría la formación de bloques sociales de progreso.

Debe señalarse como un retroceso que en muchos documentos sindicales la relación sindical con los partidos políticos en países del Norte y del Sur aparece ubicada en un mismo rango de importancia que la relación con ONG's, gobiernos, instituciones privadas de cooperación técnica, etc. Pero esta confusión es justamente la que el neoliberalismo promueve para alejar a los trabajadores de las luchas políticas por reinstalar el rol del Estado y la profundización de la democracia. Esa tendencia “apartidista” puede afectar negativamente a toda la estrategia sindical en favor de la cláusula social, en tanto su vigencia depende en gran medida de su legitimación por gobiernos y parlamentos en cada país y en las instituciones políticas de los procesos de integración. Por el contrario, el movimiento sindical mundial debería tomar la iniciativa para convocar a reuniones entre sindicatos y partidos. Esas reuniones deberían servir ahora para acordar acciones políticas que se plasmen en leyes que vinculen al comercio e integración con dimensión social. De este modo, los sindicatos recuperarán su centralidad política en las luchas populares que inevitablemente se desarrollarán en la región para convertir al mercado en una institución que promueva el desarrollo, el empleo de calidad y el bienestar social.

F. Conclusiones: La meta histórica del sindicalismo sociopolítico es alcanzar la humanización del trabajo

En el mundo en que vivimos la línea de fuerza de la revolución conservadora ya es tempranamente cuestionada por contratendencias políticas y culturales que aspiran a reedificar los pisos civilizatorios sociales y laborales instalados en el siglo XX por los socialismos, otras corrientes progresistas y por los espacios de

autodeterminación logrados por pueblos y naciones. La confrontación entre las fuerzas económicas y políticas representadas por el capital financiero concentrado y las fuerzas políticas y sociales que representan la continuidad del progreso humano y la democracia económica, social y política constituiría el núcleo de la disputa histórica del siglo XXI.

Esta etapa histórica mundial se caracteriza por una diversidad de fenómenos, a saber, la expansión del libre comercio, el debilitamiento del Estado-nación, la instalación de nuevos valores que definen el carácter de la guerra (como las guerras “humanitarias”), la aceptación del crecimiento sin empleo por efecto de la combinación de nuevas tecnologías a las empresas y contracción de la demanda efectiva, el poder gigantesco de 200 empresas multinacionales sobre la economía mundial, la competencia desenfrenada y el éxito individual como medios de medir el acceso a la riqueza y el bienestar como reemplazantes de la antigua austeridad de la cultura del trabajo y del valor del empleo estable de por vida, etc.

Dado que esos fenómenos requieren ser conceptualizados, se los incluye en las categorías de globalización y sociedad postindustrial informatizada o postmodernidad. Se refieren a: a) la visión del sistema mundo, b) la visión de los cambios en las empresas y en la estructura del trabajo, o c) el análisis de la implosión y cambios en instituciones sociales y culturales tradicionales, como partidos, sindicatos, universidades, etc. y, por último, d) la emergencia de nuevas instituciones convocantes de nuevos movimientos como feminismo, ecologismo, “tribus”, grupos juveniles interétnicos, festivales musicales, junto con las instituciones opuestas a la globalización capitalista que hemos analizado en este texto.

Al observar el mundo en que vivimos, observamos que la hegemonía político-cultural del capital se está construyendo sobre la base de una fantástica operación de supresión de los valores de igualdad social y afirmación nacional-cultural que movilizaron a los hombres durante el siglo que termina. Esos valores o imaginarios colectivos progresistas son sustituidos por la construcción de un imaginario colectivo de nuevos deseos y expectativas individualistas que la mayoría de los hombres sólo vivirán como ilusiones inalcanzables, o que no llegarán a conocer nunca. Porque la autorrevolución del capital establece nuevas cadenas de exclusión social masiva y de escisión entre países y naciones en los marcos de la globalización.

El sindicalismo sociopolítico es una herramienta para conocer y cambiar al capitalismo. Ahora, la crítica a la “revolución del capital” debe incluir, por lo tanto, la recreación de la razón frente al irracionalismo del capital. En cada segmento de la realidad sociopolítica los “nuevos deseos” creados por la revolución del capital entran en conflicto con los pisos civilizatorios que la misma burguesía revolucionaria primero, el socialismo después y la difusión de derechos civiles, políticos y sociales por último, han caracterizado al proceso de emancipación de la humanidad en estos últimos dos siglos. La humanización del trabajo es la meta histórica del sindicalismo sociopolítico.

El sindicalismo sociopolítico le exige a la política en América Latina una definición fundacional que reconozca que el tejido organizativo del partido político debe ser diseñado de modo de estar capacitado para ser receptor permanente de las tendencias sociolaborales y culturales que genera el mundo del trabajo. El sindicalismo sociopolítico reconoce su natural tendencia a cooperar, preservando la autonomía sindical, con los partidos políticos. Pero, para superar la actual escisión entre partidos y sindicatos, no basta con la renovación sindical en curso. Se requiere una concepción del partido político, como escribía Antonio Gramsci, como “intelectual colectivo”, es decir, como conjunto de voluntades políticas singulares capaces de procesar las tensiones y líneas de fuerza político-culturales de progreso con base en el mundo del trabajo.

La clase trabajadora –hasta la Segunda Guerra Mundial mayoritariamente masculina y durante y luego de aquella, crecientemente femenina– conforma su carácter individual en una institución especial: la empresa (o, como se decía a principios de siglo, en plena era del maquinismo: la fábrica). La empresa es quien dota al

trabajo asalariado de sus determinaciones específicas (de acuerdo a la división técnica del trabajo) y dentro de esas determinaciones son prioritarias las experiencias de los trabajadores sobre el valor de la fuerza de trabajo (salarios), sobre las condiciones del trabajo (ergonómicas, de salud y seguridad, etc.) y sobre las relaciones técnicas de producción que fijan las responsabilidades de los operarios, los jefes de sección, los gerentes de departamentos, etc. A partir de sus experiencias colectivas los trabajadores se perciben a sí mismos como integrantes de una institución que es vital para generar bienes y servicios a la sociedad, al tiempo que pueden vivir esa experiencia como alienante (por las rutinas del proceso de trabajo y por la exclusión de los trabajadores de las decisiones sobre la organización del trabajo y metas productivas de la empresa).

Cualquiera sea la situación de explotación y alienación, el trabajo asalariado se configura en la empresa y, por lo tanto, la “conciencia obrera” siempre incluye la vivencia y la comprensión intelectual de que se debe trabajar “mejor” (con aceptables estándares laborales) para hacer a la empresa más eficiente, más rentable y competitiva. Este componente de la “conciencia obrera” es el puente que puede vincular a los trabajadores con el personal de dirección de la empresa, porque se genera objetivamente un punto de interrelación de intereses entre las diferentes categorías de personal existentes en todas las empresas. Por eso en Gramsci el control de los trabajadores sobre los tiempos de trabajo debe ser subsumido dentro de una concepción más amplia de “apropiación” de los objetivos de la empresa. En otros términos, los trabajadores sólo pueden legitimar sus demandas sociolaborales si éstas coinciden con el mejoramiento productivo de las empresas.

Esta condición estuvo presente desde los orígenes del movimiento obrero y, ahora, en los inicios del 2000, se acentúa frente a las transformaciones productivas generadas por la aplicación de los productos de la tercera revolución tecnológica a los procesos productivos, proceso en el cual la iniciativa está en el *establishment* empresarial del G-7, en los marcos del impulso político de la “revolución conservadora”.

Como hemos analizado en los capítulos anteriores, la “autorrevolución del capital” y la nueva ola de mundialización de la economía constituyen la sustancia de un cambio de época. Pero el cambio de época incluye un cambio en las sociedades y en el trabajo, que ahora son diseñadas por la revolución conservadora como “sociedad de mercado”, desarticulándose la forma de trabajar del fordismo, al tiempo que se congelan las formas de trabajar de baja productividad de las sociedades articuladas en formaciones económicas basadas en economías agro-mineras. En el contexto de hegemonía de la autorrevolución del capital se fortalece la modalidad de hacer política propia al mundo de los grandes empresarios, esto es, como control por los intereses privados de los centros de decisiones del Estado a través de los complejos militar-industriales, los *think-tanks* académicos, los *lobbies* ubicados en las instituciones estatales, etc. Se cumple así con la idea schumpeteriana de que el gobierno democrático es patrimonio de los “especialistas”, que son los políticos.

Como resultado de esta mutación en la política, los partidos reformistas de masas se diluyen al desagregarse los sujetos sociales que eran sus soportes (clase obrera, capas medias urbanas, campesinado). Esto bloquea la acción estatal de esos partidos reformistas (socialistas, católicos populares, liberal-socialistas, comunistas, nacionalistas populares, etc.). En la medida en que esos partidos (y también los sindicatos) pierden su capacidad de dotar de centralidad a las prácticas sociopolíticas de los sectores populares, se potencian nuevas formas difusas de centralidad a través de instituciones no partidistas que han sido denominadas Organizaciones No Gubernamentales (ONG's). Las ONG's se estructuran alrededor de expectativas sociales y culturales de diverso signo, y por eso aglutinan a ciudadanas y ciudadanos procedentes de distintas filiaciones políticas, religiosas, étnicas, de género, etc.

El signo común de las ONG's es la organización según fines no partidistas, lo cual amplía su capacidad de convocatoria. Son instituciones que florecen en una época de crisis de los partidos de masas y de desorganización de los valores aglutinantes de modelos económicos sociales fuertemente asociados al

intervencionismo del Estado. La vitalidad de las ONG's reside justamente en la vacancia generada por el retiro de la política de la vida pública. Por eso, en el interior de las ONG's conviven tendencias a refundar la política como bien común, como "gobierno del pueblo" con tendencias reaccionarias que aspiren a separar con consenso social al pueblo de los políticos, consolidando así la visión neoliberal de la política como patrimonio de las élites político-económicas y militares. Esta perspectiva reaccionaria es alentada no sólo desde los gobiernos conservadores, sino también desde el sistema de Naciones Unidas, lo que se explica por la direccionalidad política y cultural "pro mercado" de centenares de programas de asistencia técnica y financiera del FMI, el BID, etc., a ONG's, especialmente en los países del Sur.

Ahora bien, la política progresista no podrá reconstruirse sólo a partir de un mejoramiento de la calidad institucional de las democracias, aunque este requerimiento es fundamental para librar con éxito la batalla cultural contra la "revolución conservadora". Es cierto que la defensa de la democracia política representativa se defiende profundizándola (participación, descentralización, reconocimiento político de las diversidades regionales, etc.), pero la democracia política sólo se consolida si arraiga firmemente en sistemas económico-sociales que garanticen el crecimiento económico sostenido de la demanda efectiva, lo que desemboca inevitablemente en la lucha simultánea por la democracia política y social, tal como lo plantea Gorz.

Entonces, si esto es cierto, el sindicalismo sociopolítico entra en escena para aportar a la política progresista inyectándola de los requisitos sociolaborales que son fundamentales para crear una "sociedad de trabajo". Caso contrario, la política progresista carece de raíces sociopolíticas y deambula patéticamente como arte sin sustancia, como "política de salones", como política que sólo se puede ejercitar como acción parlamentaria, que es lo que requiere justamente la política neoliberal para poder cooptar a segmentos enteros de la *intelligentsia* progresista ofreciéndoles como panacea constituir "partidos de opinión" acoplados a los medios de comunicación controlados por los grandes grupos económicos.

El mundo del trabajo se compone de diversas categorías profesionales de trabajadores urbanos y rurales y de diferentes capas empresarias. Una amplia mayoría del mundo del trabajo es afectada negativamente por el curso neoliberal de la autorrevolución del capital y, por lo tanto, es potencialmente incorporable a la política, siempre y cuando los partidos políticos hagan suya la perspectiva de la sociedad del trabajo. Esta necesidad histórica de integrar política y mundo del trabajo sólo será posible desarrollando el sindicalismo sociopolítico. Este deberá estar presente como generador de ideas y propuestas laborales y sindicales en el corazón del sistema de decisiones de los partidos y derramarse a través de las estructuras intermedias y de base de los partidos políticos, al tiempo que esas propuestas o ideas facilitarán una relación fructífera entre partidos, sindicatos y nuevos movimientos sociales (que hoy son definidos dentro de la categoría políticamente neutra de ONG's).

Por último, una nueva relación entre política y el sindicalismo sociopolítico no puede ser ocasional sino permanente, y esto implica el establecimiento de relaciones institucionales precisas entre partidos y centros de investigación especializados en el estudio del trabajo, objetivo que sólo será posible si los partidos entienden la política como una práctica sociopolítica que está presente en todos los escenarios y prácticas de la vida humana. Es decir, la política, para transformar al mundo, requiere ser, como escribió Gramsci, una "filosofía política". También el sindicalismo sociopolítico es recorrido por esta necesidad de ser una síntesis entre programa y estrategia sociolaboral para alcanzar democracias, económicas, políticas y sociales.

Bibliografía

- CIOSL, 2001 *Globalización de la justicia social. El sindicalismo en el siglo XXI*, documento presentado al XVII Congreso de CIOSL (Durban, CIOSL).
- CIOSL-ORIT, 2001 *Empleos decentes, sociedades justas, sindicatos fuertes*, documento presentado al XV Congreso de CIOSL-ORIT (Washington, CIOSL-ORIT).
- Godio, J. 2001 *Sociología del trabajo y política* (Buenos Aires, Atuel).
- Marcos-Sánchez, J. 2000 *Negociación colectiva y código de conducta* (Ginebra, OIT).
- OIT, 2002 *Programa global de empleo* (Ginebra, OIT).
- Portella de Castro, M. S.; Wachendorfer, A. 1998 *Sindicalismo y globalización* (Caracas, Editorial Nueva Sociedad).
- Santos, G. 2001 (comp.) *Alternativas sindicales a la globalización* (Madrid, Fundación Paz y Solidaridad).
- Somavía, J. 1999 *Trabajo decente y protección para todos. Prioridad para las Américas* (Ginebra, OIT).
- Tomada, C.; Rigat-Pflaum, M. 1998 *La negociación colectiva ante el siglo XXI. Aportes para la acción sindical* (Buenos Aires, FES).
- Vega-Ruiz, M. L. 2001 *La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado* (Ginebra, OIT).

