

Globalización, riesgo y empleabilidad

Algunas hipótesis

Se están operando dos grandes transformaciones en los mercados de trabajo de la región. Una tiene que ver con la crisis del empleo formal, paradigma laboral de la modernización previa, que supone que las tendencias excluyentes (precarización de las relaciones salariales, desempleo estructural, migración laboral internacional y persistencia del autoempleo de subsistencia) se impongan a las integradoras. Otra transformación afecta la propia lógica integradora del mercado de trabajo. La generación de empleo, inducido por políticas estatales, deja de ser el principal mecanismo de integración y, en su lugar, emerge el fenómeno de la empleabilidad, que remite a la capacidad de los propios trabajadores para generar posibilidades de empleo o adecuar su entorno laboral.

Juan Pablo Pérez Sáinz

Esta capacidad tiene antecedentes históricos en la región. Recuérdese que el modelo acumulativo anterior, debido a su sesgo tecnológico intensivo en capital, no fue capaz de absorber toda la oferta de mano de obra, fruto de cam-

bios demográficos, a pesar de la importante creación de empleos. Se generó así un excedente laboral de naturaleza estructural que no respondía a los avatares del ciclo económico. La gran mayoría de este excedente no pudo permanecer en situación de desempleo abierto ya que ni los sistemas estatales ni los familiares garantizaban la reproducción de la fuerza de trabajo en tal condición. La salida fue la autogeneración de empleo que, en medios urbanos, fue calificada como informalidad desde el enfoque estructuralista. De esta manera se mostraba empleabilidad por parte de este excedente laboral. Las características del modelo acumulativo posibilitaba tales estrategias de empleabilidad por las facilidades de acceso tanto en lo tecnológico (actividades de baja productividad) y lo mercantil (mercados no cubiertos por la oferta del sector formal) (Souza/Tokman). Pero el actual modelo acumulativo de naturaleza globalizada ha trastocado tales facilidades de acceso, especialmente la referida al mercado. La apertura comercial, inscrita dentro de los programas de ajuste estructural, ha sometido una serie de actividades de autoempleo a la competencia internacional, haciéndolas inviables (Cerrutti). En este sentido, si bien el desarrollo de empleabilidad sigue siendo aún posible, sus condiciones se han transformado con la globalización.

El presente texto intenta descifrar estas transformaciones enmarcando las reflexiones en los cambios que están acaeciendo en los mercados de trabajo de la región. En un primer apartado, se esboza la noción de empleabilidad en relación con el riesgo que la globalización induce y que afecta, inevitablemente, al mundo del trabajo. Esta aproximación se lleva a cabo tomando en cuenta las tres lógicas que estructuran los mercados laborales: la de salarización, la de expulsión y la de autoempleo. O sea, se quiere diferenciar entre distintas dinámicas de empleabilidad. Cada una de ellas serán abordadas en sendos apartados. Se concluirá con una serie de reflexiones sobre las posibilidades de que la empleabilidad represente una dinámica integradora que contribuya a la equidad social. Enfatizamos que este texto tiene una intención exploratoria y, por tanto, lo que plantea son hipótesis sobre este fenómeno de la empleabilidad.

Globalización, riesgo y empleabilidad

Hace ya varios años, Ulrich Beck (1998) advertía que estábamos entrando en una nueva fase de la modernidad signada por el riesgo. Planteaba el surgimiento de un nuevo destino «adscriptivo» de peligro que se asemejaría al destino estamental de ciertas sociedades tradicionales como las medievales europeas. Beck desarrolló dos ideas para fundamentar su planteo. La primera señala que en la actualidad la producción de riesgo compite, e incluso se impone, a la pro-

ducción de riquezas. En la fase de modernidad previa, la industrial, la lógica de la riqueza sobreimprimía la distribución social del riesgo. En el momento actual, las fuerzas productivas han perdido su inocencia y el riesgo se asigna civilizatoriamente. Por otro lado, Beck ha desarrollado lo que denomina teorema de la «individuación». El desarrollo del Estado benefactor ha supuesto la «destradicionalización» de las formas de vida de la sociedad industrial. Se han diluido el sistema de clases, la familia nuclear con sus biografías «normales» y las trayectorias profesionales. Se ha liberado al individuo que queda confrontado al riesgo. La consecuencia principal es una redefinición radical de la modernización, que se plantea a sí misma como tema y problema. Es decir, la modernidad ha devenido reflexiva¹.

Sin tener que asumir plenamente los planteos de Beck, que además tienen como referente las sociedades del Norte y específicamente Alemania, la noción de riesgo nos parece pertinente para entender los cambios que se operan en América Latina desde hace algunos años. Al respecto postularíamos que en nuestra región se está transitando desde una modernización, digamos nacional, a otra que podría denominarse globalizada (Pérez Sáinz 1999). La primera ha signado el desarrollo latinoamericano en las décadas precedentes, y ha tenido como objetivo central la constitución de la Nación y al Estado como actor principal². Pero desde la crisis de los años 80 y la subsiguiente aplicación de programas de ajuste estructural, la vigencia de este modelo modernizador ha sido seriamente cuestionada en la región. Por el contrario, asistimos hoy a la emergencia de un nuevo esquema en el que el proyecto modernizador consistiría en la inserción de economías y sociedades dentro de un proceso globalizador con actores más difusos (empresarios y consumidores) definidos primariamente por lógicas mercantiles.

Es justamente esta combinación de primacía del mercado con su orientación globalizadora la que ubica al fenómeno del riesgo como una problemática importante de la nueva modernización. Al respecto, es importante resaltar la volatilidad que signa a los mercados. Esto se detecta en los mercados de bienes de exportación, tan cruciales en el nuevo modelo acumulativo, donde el consumo se está individualizando perdiendo su carácter masivo e indiferenciado, llevando a primer plano una función simbólica sometida a cambios permanentes. Es patente en los mercados financieros, los más globalizados y donde la

1. Esta idea de «modernización reflexiva» es compartida, aunque con concepciones no siempre coincidentes, por Giddens y Lash (Beck et al.).

2. Obviamente, los resultados por país han sido muy distintos. Momento de inicio y ritmo de la modernización así como coaliciones en torno de este proyecto explicarían las diferencias nacionales.

economía virtual ha alcanzado su máxima expresión como resultado de la revolución comunicativa, pero también afecta al ámbito donde las personas se insertan para lograr su reproducción: el mercado laboral, un mercado también globalizado a través de los flujos migratorios internacionales, donde el riesgo es un principio ordenador de los mismos. De hecho, el fenómeno migratorio es sólo una de las tendencias de exclusión laboral que, en la actualidad, predominan en las dinámicas laborales. Es justamente este predominio lo que genera incertidumbre y hoy hace del riesgo un elemento central en el mundo del trabajo.

Queremos partir de la concepción de riesgo propuesta por Douglas y Wildavsky, quienes postulan que es producto tanto del conocimiento del futuro como del consenso sobre las aspiraciones de un cierto grupo. Mediante la combinación de estos dos factores, ambos identifican cuatro situaciones. En la primera hay certeza y consenso, por lo que el problema es técnico y la solución es el cálculo. La segunda acaece cuando la incertidumbre convierte a la información en problemática, pero la existencia de consenso erige la investigación como la solución. En tercer lugar, cuando hay certeza pero falta consenso la solución es la imposición o la discusión. Y finalmente, la situación más desfavorable se da cuando hay incertidumbre y no se logra alcanzar consenso, ya que la solución es desconocida. Es decir, la combinación de conocimiento y consenso puede dar como resultado distintos tipos de acción para afrontar el riesgo.

Tomando en cuenta estas reflexiones postularíamos que la empleabilidad es la capacidad de manejo del riesgo que la globalización induce en el mercado de trabajo³. Esto supone, en términos de conocimiento, el desarrollo de capital humano, aunque la dimensión cognitiva no se reduce sólo a este aspecto. En cuanto al factor consenso es importante remitirse a la redefinición de las biografías «normales» de antaño, que afecta a los procesos de formación identitaria laboral (Beck 2001; Sennett). Al respecto resultan muy sugerentes las propuestas de Dubar (1991, 2002), cuando señala que la transacción subjetiva (valoración del presente en términos de experiencias pasadas y aspiraciones futuras) del proceso identitario deviene más compleja. No solo se trata de producir una

***La empleabilidad
es una acción social
tendiente al manejo
del riesgo laboral
propio de
la modernidad
globalizada***

3. Como se relacionan los términos riesgo y laboral, aclaremos que no estamos hablando de riesgo laboral en sentido estricto como causante de accidentes del trabajo sino de riesgo en un modo más amplio, como sinónimo de incertidumbre de los resultados de las dinámicas laborales.

narrativa reconocible por «otros» (esencia de la transacción objetiva), sino de generar también reflexividad para apropiarse eficazmente de las enseñanzas del pasado. Este reforzamiento subjetivo puede tener consecuencias opuestas con relación al consenso. Así, por un lado la reflexividad puede conducir al logro de consensos más estratégicos, pero por otro, la subjetividad puede derivar en orientaciones individualistas contrarias a la acción colectiva.

Desde esta perspectiva, la empleabilidad supondría la gestación de una nueva ética y cultura laborales en la que los trabajadores muestran capacidades para afrontar los cambios generados por la volatilidad de los mercados globalizados. Al respecto, empleabilidad sería sinónimo de trayectorias que no buscan, necesariamente, la estabilidad laboral y un entorno ocupacional protegido y regulado. Se estaría más bien ante una movilidad laboral que asume el riesgo como elemento propio en el sentido etimológico de este término en portugués: *atrevise* (Giddens). Resumiendo, la empleabilidad es una acción social tendiente al manejo del riesgo laboral propio de la modernidad globalizada.

Pero para adecuar esta propuesta analítica al mundo laboral latinoamericano hay que tomar también en cuenta las tres lógicas que estructuran los mercados de trabajo de la región. La primera es la la salarización, basada en la compra y venta de la fuerza laboral, y que justifica que se esté hablando de un mercado. En América Latina, y para el periodo que hemos denominado de modernización nacional, el empleo formal ha sido la expresión más paradigmática de esta lógica de salarización. Pero este mercado no siempre reconoce la capacidad laboral y la misma puede verse sometida a tendencias expulsoras, que derivan acaso en el desaliento y en la salida del mercado. Obviamente la manifestación por antonomasia de esta segunda lógica es el desempleo. Pero en realidades como las latinoamericanas, más que la desocupación abierta, históricamente la exclusión laboral se ha manifestado, de manera parcial, en términos de subempleo. Sin embargo, la fuerza de trabajo no se encuentra ineludiblemente atrapada en el dilema de asalariarse o verse sometida a su desactivación. Cabe una tercera posibilidad que sería la de la autogeneración de empleo. Para realidades como las que se analizan y también para el periodo modernizador previo, el fenómeno de la informalidad sería el mejor ejemplo de esta tercera lógica. Estas tres lógicas se ven redefinidas con la modernización globalizada expresándose a través de nuevas formas históricas (Pérez Sáinz 1999).

Por consiguiente, se debería hablar más bien de distintas manifestaciones de empleabilidad dependiendo de la lógica estructurante de ese mercado que se trate. Nuestro conjunto de hipótesis al respecto se sintetiza en el siguiente cuadro.

Riesgo y empleabilidad			
Lógicas estructurantes	Conocimiento	Consenso	Acción social
Salarización	Capital humano / competenciasPartici-	pación e involucramiento postaylorista	Individualismo no solidario / neocorporativismo sindical
Expulsión	Redes migratorias	Entornos familiares / organizaciones de migrantes	Reproducción familiar / desarrollo local
Autoempleo	Saberes organizacionales / capacidad de seguimiento de firmas líderes	Ausencia / consenso territorial / imposición	«Upgrading»: individual / colectivo / subordinado

Las filas de este cuadro remiten a cada una de las tres lógicas estructurantes antes mencionadas. Por su parte, las dos primeras columnas expresan los dos factores definitorios del riesgo: conocimiento y consenso, y la tercera muestra los posibles resultados, dependiendo de la combinación de esos dos factores, de manejo del riesgo como acción social. En los próximos apartados vamos a desarrollar cada una de estas tres filas precedidas en cada caso de una breve descripción de las manifestaciones de la correspondiente lógica estructurante en los mercados de trabajo de la región.

La nueva salarización, entre el individualismo no solidario y el neocorporativismo sindical

El nuevo modelo acumulativo supone una redefinición del tipo de relaciones salariales predominantes en el periodo modernizador previo y que tenían al empleo formal como paradigma. Al respecto se puede pensar en dos situaciones básicas con todas sus posibles variantes. Por un lado, las actividades ya existentes, que ante la apertura del mercado impuesta por el ajuste estructural, se ven expuestas a una nueva competencia sin poder absorber incrementos de costos a través de subsidios estatales o trasladarlos a los consumidores. Esto ha supuesto que empresas, en este tipo de situaciones, hayan tenido que abocarse a incrementar su productividad a partir de innovaciones tecnológicas pero, sobre todo, socio-organizativas, que han afectado la configuración de las relaciones laborales a través de prácticas flexibilizadoras. De la Garza ha evaluado tales prácticas en la región y llega a las siguientes conclusiones. Primero, el fenóme-

no flexibilizador tiene más incidencia en los países más desarrollados de la región. Segundo, cuando ha habido ruptura o debilitamiento de pactos corporativos, las empresas tienden a imponer unilateralmente la flexibilización. Tercero, predominan aún las flexibilizaciones funcional y numérica sobre la salarial, aunque esta última está ganando terreno. Y cuarto, el Estado aparece como un gran inductor de flexibilización sea legislando (Argentina o Colombia) o impulsando pactos neocorporativos (México). Por otro lado, habría nuevas actividades orientadas hacia la exportación y que entran de lleno en el mercado global. Las experiencias muestran un predominio de actividades que se orientan hacia una «vía baja», donde la capacidad competitiva se basa en mano de obra barata, aunque también hay experiencias de «vía alta» donde el fundamento competitivo es más bien el capital humano⁴.

Como indica el cuadro, las hipótesis sobre el conocimiento remiten, en primer lugar, a la formación de capital humano en tanto respuesta a las exigencias de las transformaciones tecnológicas y organizacionales que la globalización ha inducido. Es decir, el cambio de modelo acumulativo ha supuesto una redefinición de los criterios de reconocimiento/desconocimiento de mano de obra adecuada, distintos de los prevalecientes durante el periodo industrializador basado en la sustitución de importaciones. Capital humano en el que su componente general (educación escolarizada) es importante para la adquisición de insumos específicos impuestos por la volatilidad del mercado global⁵, pero este proceso debe expresarse también como actitud ante el proceso de trabajo. La introducción de modelos de organización postayloristas supone cambios en términos de la participación de los trabajadores, ya no meramente pasiva. Al respecto entran en juego las nociones de polivalencia e involucramiento. Empleabilidad remitiría así a «saber estar» (competencias) en el proceso laboral como un atributo más importante del tradicional «saber hacer» (calificaciones) (Carrillo/Iranzo; Hirata; Hualde; Leite; Mertens)⁶.

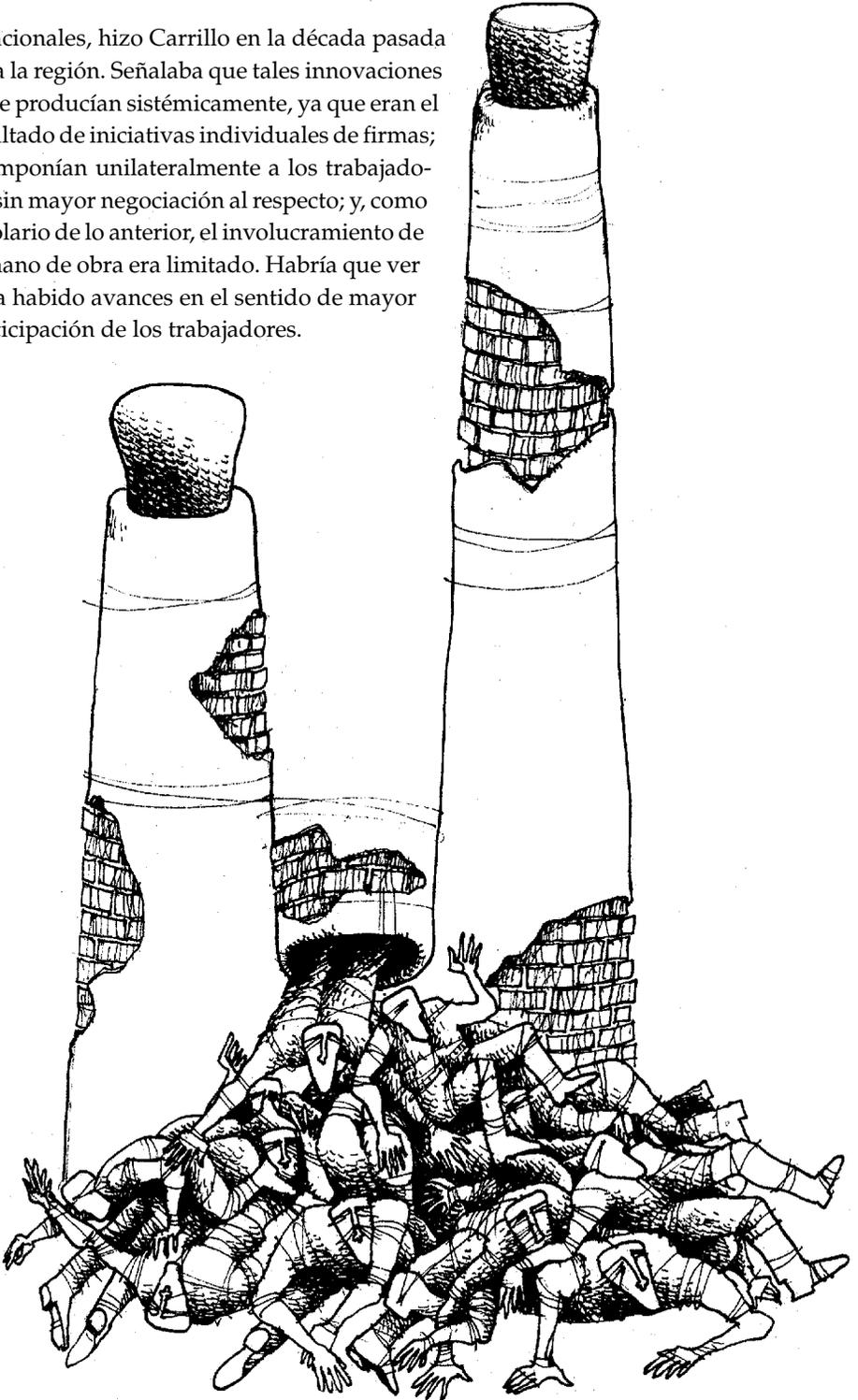
En cuanto al consenso, la cuestión clave se encuentra en la implementación efectiva de las mencionadas innovaciones socio-organizativas, o sea, si se da o no una auténtica negociación sobre la organización del proceso laboral. Al respecto, resulta pertinente recordar el diagnóstico que, sobre innovaciones orga-

4. Experiencias de este tipo se encuentran en actividades electrónicas en Costa Rica o en la llamada maquila de «tercera generación» en México (Carrillo/Hualde).

5. La evidencia empírica en América Latina confirma para el periodo de crisis y de ajuste de los años 80 esta relación, aunque con diferencias entre países (Berhman).

6. Como bien lo ha señalado Benner, la noción de calificación se basa en el enfoque individualista del capital humano, tendiente a minimizar la socialización que acompaña al proceso de aprendizaje.

nizacionales, hizo Carrillo en la década pasada para la región. Señalaba que tales innovaciones no se producían sistémicamente, ya que eran el resultado de iniciativas individuales de firmas; se imponían unilateralmente a los trabajadores sin mayor negociación al respecto; y, como corolario de lo anterior, el involucramiento de la mano de obra era limitado. Habría que ver si ha habido avances en el sentido de mayor participación de los trabajadores.



La migración transnacional es una forma extrema de exclusión que globaliza la fuerza de trabajo

En términos de acción social postularíamos dos hipótesis. La primera sería que una de las posibles expresiones de empleabilidad, dentro de esta lógica de salarización, correspondería a acciones individuales que resultarían en un individualismo no solidario⁷. En términos de conocimiento supone una clara apuesta por la formación de capital humano y desarrollo de competencias. El consenso no se logra ya que viene impuesto unilateralmente por la firma. La segunda hipótesis es que, dentro de esta misma lógica de nueva salarización, puede desarrollarse

otro tipo de acción social que tendría un carácter colectivo y se expresaría en términos de acción sindical. Se trataría de un sindicalismo de tipo neocorporativo que se erige como socio de la empresa en la mejora de la productividad (De la Garza). El factor conocimiento es menos importante que la situación previa pero no por eso prescindible. Lo importante es el consenso que permite la constitución de un actor colectivo sindical.

Concluamos este apartado mencionando que los tipos de acciones sociales en este ámbito laboral de la nueva salarización no se reducen a estos dos tipos y sus posible variantes. Señalemos la emergencia de un sindicalismo autónomo opuesto al neocorporativista (De la Garza; Murillo). Igualmente hay que hacer notar las posibilidades de desarrollo de acciones laborales de naturaleza transnacional que involucran a una serie de actores (sindicales y no sindicales, locales y globales), cuyos resultados se plasman en una cierta regulación laboral de alcance global (códigos de conducta, monitoreos sociales, etc.)⁸.

La migración transnacional, entre la reproducción familiar y el desarrollo local

La migración transnacional es un fenómeno paradójico; por un lado supone una forma extrema de exclusión que conlleva el desarraigo territorial, pero por otro globaliza la fuerza de trabajo. Es respecto a esta segunda dimensión que se puede interpretar la migración como estrategia de empleabilidad. En términos laborales hay dos cuestiones para ser mencionadas. La primera se relaciona con la emigración de fuerza laboral como mecanismo de ajuste del mercado de trabajo en algunos países latinoamericanos. La función de absorción de exce-

7. Se estaría ante la versión actualizada de lo que Castel ha denominado «individualismo conquistador», diferenciándolo del «individualismo colectivo», enmarcado institucionalmente, y del «individualismo negativo», signado por la desafiliación.

8. Para un análisis de este tipo de acciones, a partir de casos de empresas de maquila de ropa en Centroamérica, v. Quinteros.

dente laboral, que en el pasado jugaban las denominadas actividades informales, hoy en día es complementada por la emigración ante los límites cada vez más evidentes de expansión del autoempleo viable. Es en este sentido que este fenómeno actúa como una auténtica válvula de escape de mercados laborales con oportunidades limitadas de empleo. Además la recepción de remesas puede impactar en las tasas de participación laboral, niveles de desempleo, niveles de remuneración y, por consiguiente, en las dinámicas laborales de los países de origen. La segunda cuestión implica que la migración transnacional conlleva una redefinición de la territorialidad de los mercados de trabajo y, en concreto, de su calificativo de nacionales. El modelo previo de modernización tenía una socio-territorialidad clara: las áreas urbanas, especialmente las metropolitanas, alimentadas demográficamente por las migraciones del campo a la ciudad. Es en este sentido que se ha podido hablar de mercados laborales nacionales. Sin embargo, la globalización está cambiando este tipo de configuración espacial. La migración transnacional está cuestionando los mercados de trabajo nacionales propios de la modernización previa como únicos ámbitos ocupacionales (Pérez Sáinz 2003). Es importante también mencionar tres circunstancias novedosas respecto a patrones migratorios precedentes que intervienen en los actuales flujos transnacionalizados. Primero, son producto del capitalismo global en la medida en que responden a la demanda de mano de obra desde el Norte; segundo, constituyen un fenómeno social distinto respecto de patrones tradicionales de adaptación migratoria; y tercero, ofrecen mayores posibilidades a las iniciativas populares (Portes et al.). Este fenómeno afecta no solo a quienes transmigran y a sus respectivos hogares sino al conjunto de la comunidad, la cual, participando de esta dinámica transmigratoria, se puede constituir en una socioterritorialidad diferenciada en la globalización⁹.

Regresando al cuadro, la hipótesis respecto al conocimiento es que éste adquiere una expresión propia ya que representa un recurso que se maneja a través de redes, que como se sabe constituyen la médula del fenómeno migratorio. Se ha documentado extensamente: la presencia de un familiar permite el posterior viaje de otros miembros del hogar, y sirve para instalarse en términos de vivienda, empleo, etc.¹⁰. Al respecto hay que enfatizar dos aspectos del análisis de redes que son relevantes para nuestra problemática¹¹. El primero es que el conocimiento, o sea saber cómo migrar, se convierte en un recurso no mercan-

9. En este sentido hay que remitirse a la distinción pertinente de Pries entre inmigración (integración en la sociedad receptora), remigración (retorno al lugar de origen), y transmigración, que se trata de redes familiares con un espacio social transnacional plurilocal.

10. El análisis clásico al respecto es el de Massey et al.

11. El texto a remitirse es el estudio clásico de Lomnitz.

En América Latina el autoempleo ha estado asociado a actividades de baja productividad

til¹² que forma parte de la reciprocidad entre los sujetos involucrados: quienes ya migraron y quienes están por hacerlo. Y segundo, la cercanía entre sujetos, generadora de confianza, es social sin estar limitada a lazos de parentesco. Funciona también una cercanía física dentro del ámbito de la vecindad, pero redefinida radicalmente por el fenómeno de la transnacionalización que la globalización permite con la revolución de las comunicaciones, es decir, se está ante un ejemplo de cómo el proceso globalizador tiende a minimizar el espacio y cómo la comunidad de vecindad se transnacionaliza.

En cuanto al consenso hay que tomar en cuenta dos situaciones básicas que suelen combinarse. La primera y más recurrente es que la decisión migratoria se inscribe dentro de una lógica de reproducción familiar para escapar a situaciones de pauperización. En este sentido, como toda lógica reproductora se procesa al interior de los arreglos familiares¹³. Esto no supone que tal consenso sea fácil de lograr; entran en juego tensiones de género y edad. Incluso, la propia experiencia migratoria puede exacerbarlas, cuestionando jerarquías familiares establecidas, por el papel protagónico que mujeres y jóvenes pueden jugar en el proceso de adaptación (Popkin/ Andrade-Eekhoff). La segunda situación remite a la constitución de un actor colectivo en el país de inmigración con la configuración de asociaciones de migrantes. En este contexto la dinámica del consenso se inscribe dentro del funcionamiento de este tipo de organización formal donde la posible hostilidad del entorno, a través de distintos tipos de manifestaciones de xenofobia, juega un papel importante. O sea, la solidaridad confinada, como resultado del hostigamiento externo al grupo, puede ser fuente importante de consenso.

El primer tipo de acción es la que remite a la reproducción del hogar original a través de las remesas familiares, giros de dinero cuyo principal objeto es buscar la superación de la pobreza¹⁴. En este caso estamos ante acciones de tipo individual enmarcadas dentro de contextos familiares. Pero hay la posibilidad de desarrollo de acciones no individuales, como las remesas de tipo colectivo de or-

12. Esto no quita que la acción de migrar tenga un precio, lo que hace que, dependiendo del destino, no esté al alcance de todos.

13. Al respecto hay que remitirse a la extensa literatura referida a estrategias de sobrevivencia, de fines de los años 70 y de la siguiente década.

14. El caso más visible, por su manifestación a nivel macro, es El Salvador. El país latinoamericano que, con una mayor inserción globalizadora a través de la migración internacional, ha logrado una reducción importante de los niveles de pauperización en los años 90. Las remesas son, sin duda, uno de los principales factores explicativos de tal reducción.

ganizaciones de migrantes dirigidas a las comunidades de origen (Andrade-Eekhoff), destinadas al desarrollo de infraestructura, lo que supone una provisión inédita de bienes públicos implicando una transnacionalización de lo social (Sojo/Pérez Sáinz). Este tipo de acciones puede constituirse en un eje importante del desarrollo local de las comunidades involucradas.

El autoempleo globalizado, upgrading individual, colectivo o subordinado

Históricamente, en América Latina el autoempleo ha estado asociado a actividades de baja productividad, por tanto con pocas posibilidades de acumulación y orientadas hacia la subsistencia. Economía campesina e informalidad urbana han sido al respecto los ejemplos clásicos, aunque debe recordarse la heterogeneidad de ambos fenómenos, ya que había también posibilidades para dinámicas acumulativas. Pero la actual revolución tecnológica, basada en la microelectrónica, ha cuestionado la asociación, de naturaleza fordista, entre tamaño del establecimiento y nivel tecnológico. En este sentido, el progreso técnico no es más un privilegio de las grandes firmas. Este cambio permite que pequeños establecimientos, fruto de acciones de emprendimiento, puedan insertarse en el mercado global e intentar competir.

En este sentido se pueden distinguir tres vías de inserción de pequeñas empresas en el mercado global¹⁵. El objetivo es el *upgrading*¹⁶, consistente en un mayor poder de la pequeña empresa en el encadenamiento global donde se inserta, a través de la generación de más valor agregado¹⁷. Las tres posibles vías de inserción en el mercado global son la autónoma, la cooperativa y la subordinada. No obstante es necesario hacer algunas aclaraciones. La evidencia empírica puede sugerir más vías, que no son mutuamente excluyentes; por otra parte, el

15. En este apartado seguimos el análisis que hemos desarrollado en otro texto. Al respecto, v. Pérez Sáinz 2002b.

16. Este término no es de fácil traducción al español.

17. *Upgrading* es una noción que se inscribe dentro de la reflexión sobre encadenamiento global de mercancías postulado por Gereffi (Gereffi; Gereffi/Korzeniewicz). Puede tener varias manifestaciones. La primera es en el nivel del producto y supone pasar de la producción de bienes sencillos a más complejos. La segunda supone transitar de actividades económicas de ensamblaje hacia contratos especificados (*original equipment manufacturing*) y, posteriormente, hacia la manufactura de marcas originales (*original brand manufacturing*). Tercero, *upgrading* en el nivel intrasectorial implica incrementar los enlaces hacia adelante y hacia atrás en el encadenamiento. Y finalmente, en el nivel intersectorial supone el paso de actividades intensivas en mano de obra a las intensivas, no solo en tecnología, sino también en conocimiento (Bair/Gereffi; Gereffi et al.). Debe aclararse que la reflexión es en términos de *upgrading* industrial. Esto refleja una limitación de este término, que debería ser extensivo a otro tipo de actividades, especialmente servicios. Ya se han producido intentos respecto al turismo (específicamente, la aviación comercial y las cadenas hoteleras) (Clancy) o a productos agrarios (Gibbon). Además hay que señalar que la dimensión social está muy marginada en este enfoque.

upgrading conlleva la conversión de la pequeña empresa en firma. Esto supone que a partir de ese momento la problemática laboral, que es la que nos concierne, ya no debe ser tratada en términos de lógica de autoempleo sino de salarización. Lo que se plantea es si la firma opta por una «vía baja», basada en mano de obra barata, o apuesta por una «vía alta», fundamentándose en el desarrollo de capital humano y posibilitando la empleabilidad de su fuerza laboral.

La vía autónoma reflejaría trayectorias en nichos de mercado que aún no controlan las firmas líderes, permitiendo el desarrollo de empresas pequeñas pasibles de transformarse en firmas globales. Esta será una trayectoria cada vez más difícil en el futuro, pero tampoco desaparecerá por completo. La vía cooperativa correspondería a aglomeraciones territoriales de pequeñas empresas dentro de una comunidad. El término cooperativo remite a cierta colectivización del *upgrading*. Al respecto hay dos elementos intervinientes. El primero tiene que ver con las economías externas de distinto tipo: las de especialización, las de información y comunicación, las laborales, y también las simbólicas. El segundo elemento tiene que ver con el capital comunitario y sus diferentes modalidades. Esto supone que, en primer lugar, la identidad colectiva de la comunidad generada en la economía externa simbólica pueda ser internalizada por los propietarios para afianzar su identidad económica y evitar así rupturas en su trayectoria de oficio. Segundo, que las redes, basadas en préstamos de distinto tipo (materia prima, herramientas, mano de obra, información, etc.) puedan generar intercambios con suficiente confianza, por su repetición, que desemboquen en la cooperación. Tercero, que las amenazas externas, provenientes de la jungla competitiva de la globalización, logren activar formas organizativas entre los propietarios, y que la vigencia de normas incentiven comportamientos morales que favorezcan la innovación en contra de la imitación (Pérez Sáinz 2002a). Finalmente, tenemos la vía subordinada que es la que se ajusta, claramente, a situaciones de encadenamiento global. En tanto las empresas pequeñas se ubican ineludiblemente en los eslabones inferiores, la problemática del tipo de nexo es fundamental. El espectro se puede mover entre situaciones donde se reproducen relaciones tradicionales, de tipo vertical y jerárquico, hasta situaciones donde prevalecen nexos de naturaleza institucionalizada que incentivan las innovaciones, tanto en lo tecnológico como en lo organizativo, de los establecimientos proveedores o subcontratados¹⁸. Obviamente, las posibilidades de *upgrading* de las pequeñas empresas serán más factibles en este tipo de situaciones que en las primeras. Es importante señalar que

18. Sobre las consecuencias de estos dos tipos de modelos, tomando como referente a la empresa japonesa, v. Coriat.

estas trayectorias no son vías abiertas a seguir. Las opciones están, en gran parte, determinadas por las estrategias de las firmas líderes, que como jugadores mayores determinan en gran medida las reglas del juego.

Remitiéndonos de nuevo al cuadro, cabe postular varias hipótesis respecto de la dimensión de conocimiento. Para la inserción y mantenimiento de la empresa pequeña en el mercado global el conocimiento comporta, al menos, un doble aspecto. Por un lado, está el aprendizaje organizacional que debe ser entendido como la acumulación de saberes a partir de la propia práctica empresarial basada en los elementos mismos de la organización (rutinas o procedimientos operativos, estructura organizativa, manejo de documentos, etc.) antes que en la generada por actividades de investigación y desarrollo. O sea, la base reside en la acumulación de conocimiento (incluyendo innovaciones menores, especializaciones y competencias, y conocimiento implícito que mejora la eficiencia)¹⁹. En este sentido, es importante enfatizar, como señala Herhsberg, que el *upgrading* es ante todo un reto social y político que involucra a grupos e instituciones en términos de capacidades de aprendizaje y de acción a partir de tal conocimiento. Y por otro lado está la capacidad de seguimiento, que a su vez implica dos elementos: el primero se relaciona con la visión de los cambios del mercado global, teniendo como referentes las firmas globales y entendiendo sus estrategias; el segundo remite a la capacidad de traducción de saberes explícitos, provenientes del mercado global, en procesos concretos que se traducen en conocimientos tácitos.

Es importante mencionar que el fenómeno del conocimiento adquiere características particulares dependiendo de la vía de globalización por la que transite la empresa pequeña. Así, en la autónoma se estaría ante un proceso de aprendizaje fundamentalmente individualizado del establecimiento con pocos referentes de experiencias previas. En la cooperativa, si funcionan las economías externas de información y comunicación así como la modalidad de capital comunitario que conlleva la cooperación, el conocimiento tiende a ser socializado más fácilmente pudiendo adquirir cierta connotación de recurso colectivo dentro de la aglomeración respectiva. Y en la vía subordinada, la posibilidad de conocimiento se procesa a través de la firma global y, por lo tanto, el tipo de nexo es fundamental en la adquisición del mismo. Es decir, las relaciones de tipo hori-

19. La importancia del aprendizaje organizacional radica en las limitaciones que tienen las firmas de países del Sur para desarrollar estrategias más tradicionales de innovación tecnológica. Las causas son múltiples dependiendo del enfoque que se adopte: desarrollo de mejoras incrementales de las tecnologías existentes antes que innovaciones radicales; reluctancia por parte de firmas globales líderes a compartir avances tecnológicos con sus socios locales; o empantanamiento en nichos no innovativos (Deyo/Doner).

zonal son más proclives a tal transmisión hacia la empresa pequeña mientras lo contrario acaecería cuando el nexo es de naturaleza vertical.

En cuanto a las posibilidades de alcanzar consenso sobre aspiraciones futuras compartidas, varían también según la vía de globalización. Así, la autónoma representaría la situación de mayor atomización y donde esta problemática de consenso se minimizaría. Lo contrario sucedería en la vía cooperativa, donde el consenso trasciende este tema del riesgo y se proyecta en términos muchos más amplios de desarrollo local. En la vía subordinada hay que relativizar la noción de consenso ya que las aspiraciones vienen impuestas, en gran medida, por la estrategia de la firma global.

La empleabilidad en este tipo de lógica remite, como ya se ha señalado, al proceso de *upgrading*. Las distintas vías mencionadas muestran diferentes tipos de acción. La autónoma conduce hacia acciones individuales que pueden asemejarse al individualismo no solidario que señalamos respecto a la lógica de la salarización. La cooperativa posibilita una acción colectiva, no ineluctable, ya que depende de cómo se desarrollen las dinámicas dentro de la respectiva aglomeración y si las economías externas y, especialmente, el capital comunitario se logra movilizar. Esta situación tiene gran afinidad con la señalada en relación con las remesas colectivas. Y finalmente, la subordinada es una acción enmarcada dentro de la jerarquía del encadenamiento y, por tanto, supone empleabilidad delegada.

Conclusiones

Como hemos postulado en los apartados precedentes, la empleabilidad como acción social para manejar el riesgo propio de la modernización globalizada puede adquirir formas diversas. Pero hay dos que marcan los extremos del espectro, sobre las cuales queremos centrar nuestras últimas reflexiones. La primera es la que hemos considerado como individualismo no solidario, e identificado tanto en la nueva salarización como en las actividades de autoempleo globalizadas. El calificativo de no solidario correspondería a que se estaría ante un sujeto laboral cuya formación de capital humano no suele conllevar responsabilidades sociales. La reflexividad subjetiva deviene narcisa centrada en sus potencialidades y logros individuales, distanciándose así de la acción colectiva que resultaría innecesaria. Y la cultura basada en el riesgo que se desarrollaría, implicaría afrontar la volatilidad del mercado de trabajo aceptando que tenga efectos excluyentes. Es decir, es un individualismo que percibe la exclusión como resultado «natural» del funcionamiento del mercado de tra-

bajo²⁰. Este tipo de empleabilidad resultante no es incompatible con la exclusión laboral, cuyas tendencias tienden a predominar en la actualidad, sino más bien la refuerza (Pérez Sáinz 2003).

El otro extremo lo constituyen los ejemplos de remesas colectivas para la provisión de bienes públicos en las comunidades de origen, y la vía cooperativa que puede producir un *upgrading* colectivo de pequeñas empresas pertenecientes a una misma aglomeración. En este caso se está ante acciones de naturaleza colectiva que, en ambas situaciones, refuerzan la cohesión comunitaria. Son procesos de desarrollo local que pueden incorporar la equidad en tanto que la inserción en la globalización no se limita a unos pocos, los «ganadores», sino a la mayoría. O sea, la empleabilidad no conlleva necesariamente la individualización no solidaria sin mayores efectos de equidad social. De tal modo, que la empleabilidad se constituya en una dinámica integradora con efectos equitativos depende, fundamentalmente, del factor conocimiento. La naturaleza que adquiere incide sobre el otro factor definitorio del riesgo: el consenso.



No es necesario recordar que se está ante el recurso clave de la globalización que juega un papel similar, en términos de ordenamiento societal, al que tenían los medios de producción en la modernización pasada. En este sentido la cuestión clave reside en el acceso al conocimiento, lo cual comporta tres elementos. El primero tiene que ver con que este recurso, en sus múltiples manifestaciones, constituya un bien público²¹, es decir, que su consecución sea un derecho y por tanto que exista un acceso verdaderamente democrático al mismo. De esta manera se puede pensar que el conocimiento se erija en la piedra angular de una nueva ciudadanía social. El segundo elemento, corolario del primero, apunta a que el Estado debe jugar un papel primordial en la consecución de este recurso. Ello supone que deben desaparecer brechas en la calidad de tal acceso entre

20. Benner, diferenciando entre trabajo (tareas que se realizan con el conocimiento que requieren y la interacción social que conllevan) y empleo (relación contractual entre empleador y empleado), señala que una de las paradojas laborales de la nueva economía de la información es que nunca antes el trabajo ha estado tan socializado como ahora, mientras que por el contrario el empleo se individualiza.
21. Stiglitz ha argumentado a favor de que el conocimiento sea considerado no solo un bien público sino además de alcance global.

sector público y privado, ya que éstas representan una de las principales fuentes de futuras inequidades. Y tercero, si bien el acceso al conocimiento es primordialmente individual, su naturaleza de bien público hace que tal acceso genere obligaciones y responsabilidades sociales. Son las mismas que pueden garantizar que la empleabilidad no derive, inevitablemente, en individualismo no solidario (Pérez Sáinz 2003).

Con la configuración del conocimiento como bien público, incluso de alcance global, y su acceso democrático, la dimensión de consenso se plantea de manera colectiva excluyendo imposiciones por parte de alguno de los actores involucrados. De esta manera el manejo del riesgo que induce la propia globalización puede ser fuente de desarrollo de equidad. Es decir, la empleabilidad no tiene que conllevar, ineludiblemente, la atomización y la aceptación de la exclusión social.

Bibliografía

- Andrade-Eekhoff, K.: «Asociaciones salvadoreñas en Los Angeles y las posibilidades de desarrollo en El Salvador» en M. Lungo (coord.): *Migración y desarrollo internacional*, Tomo II, Funde, San Salvador, 1997.
- Bair, B. y G. Gereffi: «Industrial Upgrading, Networks, and Employment in Global Industries», *paper* preparado para IILS / Camat Regional Workshop sobre Decent Work and Global Competition: New Roles for Enterprises and Their Organization, Puerto España, octubre de 1999.
- Beck, U.: *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, Paidós, Barcelona, 1998.
- Beck, U.: «Vivir nuestra propia vida en un mundo desbocado: individuación, globalización y política» en A. Giddens y W. Hutton (eds.): *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Tusquets, Madrid, 2001.
- Beck, U., A. Giddens y S. Lash: *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*, Alianza Universidad, Madrid, 1997.
- Benner, C.: *Work in the New Economy. Flexible Labor Markets in Silicon Valley*, Blackwell, Oxford, 2002.
- Berhman: *Human Resources in Latin America and the Caribbean*, Inter-American Development Bank, Washington, 1996.
- Carrillo, J.: «La experiencia latinoamericana del justo a tiempo y del control total de calidad» en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* N° 1, 1995.
- Carrillo, J. y A. Hualde: «Third Generation Maquiladoras? The Delphi-General Motors Case» en *Journal of Borderlands Studies* vol. XIII N° 1, 1998.
- Carrillo, J. y C. Iranzo: «Calificación y competencias laborales en América Latina» en E. de la Garza (coord.): *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Colegio de México / Flasco / UAM / Fondo de Cultura Económica, México, 2000.
- Castel, R.: *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Paidós, Buenos Aires, 1997.
- Cerrutti, M.: «El problema del desempleo: el caso argentino en el contexto latinoamericano», ponencia presentada al Seminario Latin American Labor and Globalization: Trends Following a Decade of Economic Adjustment, organizado por el Social Science Research Council y Flasco, San José de Costa Rica, 2000.
- Clancy, M.: «Commodity Chains, Services and Development: Theory and Preliminary Evidence from the Tourism Industry» en *Review of International Political Economy* vol. 5 N° 1, 1998.
- Coriat, B.: *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Siglo XXI, Madrid, 1993.
- De la Garza, E.: *La flexibilidad del trabajo en América Latina*, 2000.
- Deyo, F.C. y R. Doner: «Introduction. Economic Governance and Flexible Production in East Asia», en F.C. Deyo, R. Doner y E. Herhsberg (eds.): *Economic Governance and the Challenge of Flexibility in East Asia*, Rowman and Littlefield, Lanham, 2001.

- Douglas, M. y A. Wildavsky: *Risk and Culture*, University of California Press, Berkeley, 1983.
- Dubar, C.: *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Collin, París, 1991.
- Dubar, C.: «El trabajo y las identidades profesionales y personales» en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* N° 13, 2001.
- Gereffi, G.: «Global Production Systems and Third World Development» en B. Stallings (ed.): *Global Change, Regional Response. The New International Context of Development*, Cambridge University Press, Cambridge, 1995.
- Gereffi, G., J. Humphrey, R. Kaplinsky y T. Sturgeon: «Introduction: Globalization, Value Chains and Development» en *IDS Bulletin* vol. 32 N° 3, 2001.
- Gereffi, G. y M. Korzeniewicz: *Commodity Chains and Global Capitalism*, Praeger, Westport, 1994.
- Gibbon, P.: «Agro-Commodity Chains. An Introduction» en *IDS Bulletin* vol. 32 N° 3, 2001.
- Giddens, A.: *Runaway World*, Profile Books, Londres, 1999.
- Herhsberg, E.: «Industrial Upgrading and Development: Workshops Notes» en *Items* N° 52, 1998.
- Hirata, H.: «Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas produtivos» en Casi, Rios, Texeira y Cortella (comps.): *Empregabilidade e Educação. Novos caminhos no mundo do trabalho*, Educ / Rhodia, San Pablo, 1997.
- Hualde, A.: *Aprendizaje industrial en la frontera norte de México*, Plaza y Valdés / Colef, México, 2001.
- Leite, M.: «Nuevos desafíos en el mundo del trabajo» en *Sociología del Trabajo* N° 36, 1999.
- Lomnitz, L.: *Como sobreviven los marginados*, Siglo XXI, México, 1984.
- Massey, D., R. Alarcón, J. Durand y H. González: *Return to Aztlan: The Social Process of International Migration from Western Mexico*, University of California Press, Berkeley, 1987.
- Mertens, L.: *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*, Cintefor / OIT, Montevideo, 1996.
- Murillo, M.V.: «La encrucijada del sindicalismo latinoamericano» en *Política y Gobierno* vol. VIII N° 2, 2001.
- Pérez Sáinz, J.P.: «Mercado laboral, integración social y modernización globalizada en Centroamérica» en *Nueva Sociedad* N° 164, Caracas, 1999.
- Pérez Sáinz, J.P.: «Globalización y comunidad: notas para una sociología económica de lo local» en *Ecuador Debate* N° 55, 2002a.
- Pérez Sáinz, J.P.: «Globalización, upgrading y pequeña empresa: algunas notas analíticas» en J.P. Pérez Sáinz (ed.): *Encadenamientos globales y pequeña empresa en Centroamérica*, Flacso, San José de Costa Rica, 2002b.
- Pérez Sáinz, J.P.: «Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias» en *Sociología del Trabajo* N° 47, 2003.
- Popkin, E. y K. Andrade-Eekhoff: «The Construction of Household Labor Market Strategies in Central American Transnational Migrant Communities», ponencia presentada al Seminario Latin American Labor and Globalization: Trends Following a Decade of Economic Adjustment, organizado por el Social Science Research Council y Flacso, San José de Costa Rica, 2000.
- Portes, A., L.E. Guarnizo y P. Landolt: «Introduction: Pitfalls and Promise of an Emergent Research Field» en *Ethnic and Racial Studies* vol. 22 N° 2, 1999.
- Pries, L.: «Una nueva cara de la migración globalizada: el surgimiento de nuevos espacios sociales transnacionales y plurilocales» en *Trabajo* N° 3, 2000.
- Quinteros, C.: «Resistiendo creativamente. Actores y acción laboral en las maquilas de ropa en Centroamérica», ponencia presentada al Seminario Latin American Labor and Globalization: Trends Following a Decade of Economic Adjustment, organizado por el Social Science Research Council y Flacso, San José de Costa Rica, 2000.
- Sennett, R.: «La calle y la oficina: dos fuentes de identidad» en A. Giddens y W. Hutton (eds.): *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Tusquets, Madrid, 2001.
- Stiglitz, J.: «Knowledge As a Global Public Good» en I. Kaul, I. Grunberg y M.A. Stein (eds.): *Global Public Goods*, Oxford University Press, Oxford, 1999.
- Sojo, C. y J.P. Pérez Sáinz: «Reinventar lo social en América Latina» en C. Sojo (ed.): *Desarrollo social en América Latina: temas y desafíos para las políticas públicas*, Flacso / Banco Mundial, San José de Costa Rica, 2002.
- Souza, P.R. y V. Tokman: «El sector informal urbano» en P.R. Souza y V.E. Tokman (coords.): *El empleo en América Latina*, Siglo XXI, México, 1976.

¿Existe un modelo maquilador?

Reflexiones sobre la experiencia mexicana y centroamericana

Durante los años 90 en México y Centroamérica se asiste a un fuerte crecimiento del empleo en las actividades de subcontratación internacional conocidas como maquiladoras. El uso de equipo automatizado, una organización más estructurada de ciertas plantas, los conocimientos adquiridos por técnicos e ingenieros en las plantas electrónicas y automotrices, impulsaron a algunos investigadores a hablar de tres generaciones de maquiladoras. Ello ha dado lugar a un debate acerca de los alcances de esta evolución, las repercusiones para el aprendizaje en las regiones, las condiciones de trabajo, y el significado de las maquiladoras para el desarrollo.

Alfredo Hualde Alfaro

Introducción

¿Existe un modelo maquilador en México y Centroamérica? Sobre esta pregunta gravita el presente trabajo, donde se revisan investigaciones que han intentado caracterizar el fenómeno de la maquila: una forma de subcontratación internacional inserta en cadenas productivas que asume características diver-

Alfredo Hualde Alfaro: director del Departamento de Estudios Sociales de El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana (México); @: <ahualde@colef.mx>.

Palabras clave: trabajo, maquila, modelos productivos, México, Centroamérica.

sas en los países y regiones en los que se estableció. No solo México y Centroamérica presentan diferencias acusadas, sino que estas regiones han mostrado una evolución diferente a otras áreas con regímenes similares, como Singapur o Malasia (Best). En México el establecimiento de las maquiladoras en los años 60 y 70, su crecimiento posterior –de mediados de los 80 a finales de los 90–; su expansión, desde la frontera con Estados Unidos hacia el centro, occidente y sureste de México (De la O; De la O/Quintero) son algunos hitos temporales que jalonan una historia polémica. En Centroamérica el establecimiento de las maquiladoras, a partir de los 80¹ suscita preguntas y anima polémicas similares en países mucho más pequeños con una estructura productiva más elemental².

La política de desarrollo puede asumir como eje dinámico las maquiladoras

En este trabajo planteamos la discusión acerca de la existencia de un modelo maquilador, centrándonos sobre todo en México y, en menor medida, en Centroamérica. La pregunta es pertinente por la gran cantidad de empleos creados bajo el régimen maquilador, al menos hasta 2000. En México la maquila dio empleo a principios de 2001 a más de 1.300.000 trabajadores, concentrados principalmente en la frontera norte. Durante 2001 y 2002 se perdieron alrededor de 250.000 puestos. En Centroamérica, a fines de 1996, la industria maquiladora había creado alrededor de un cuarto de millón de empleos directos, lo cual representa entre 25% y 30% del empleo formal de la región; 20% sobre el valor agregado de las exportaciones que excluyen a la maquila y alrededor de 10% del producto interno manufacturero (Gitli, cit. por Buitelaar et al.). En 2001 las exportaciones maquiladoras representaban en Centroamérica 56% de las exportaciones totales y 50% de las exportaciones manufactureras. En esta región se dan casos llamativos, como Intel en Costa Rica; en 1999 las exportaciones de esta empresa representaron 37,7% de las ventas externas del país sobrepasando los 2.500 millones de dólares.

1. Nos referimos al fuerte crecimiento experimentado desde mediados de los años 80, aunque en varios países se habían establecido zonas francas desde los 70, con cierto éxito en Costa Rica y El Salvador y un despegue menor en Honduras y Guatemala (Buitelaar et al., p. 55). En El Salvador la situación bélica interrumpió el desarrollo de las maquiladoras que se reanudó fuertemente en los 90 (Alvarenga).

2. Dice Reygadas (pp. 41-42) que «el crecimiento rápido y brusco de la maquila en Guatemala no deja de tener un cierto carácter de ruptura, lo que ha ocasionado encendidas polémicas acerca del significado de este proceso. Al principio, el debate giró en torno de las ventajas y desventajas de este tipo de industria; muy pronto, la discusión se centró en las pésimas condiciones laborales que imperan en ella».

Así pues, la maquiladora alcanzó durante los años 90 una importancia cuantitativa tal que resulta necesaria una reflexión acerca de su significado desde distintas perspectivas. Sobre todo, cuando entre 2001 y 2002 se dieron fuertes pérdidas de empleo que afectaron de manera desigual a regiones y países. La discusión tiene sentido para responder a preguntas como las siguientes: ¿son las maquiladoras el modelo de desarrollo industrial característico de países y regiones como México y Centroamérica en la era de la globalización?; ¿cuáles son las características del trabajo en las maquiladoras?; desde el punto de vista regional: ¿puede la política de desarrollo asumir como eje dinámico las maquiladoras? Responder estas preguntas requiere de un análisis y exposición que se mueven entre la evidencia empírica, la perspectiva conceptual y la reflexión metodológica. Un concepto que ha tratado de sintetizar el conocimiento acerca de las maquiladoras fronterizas ha sido el de *las tres generaciones* (Carrillo/Hualde), que tienen los siguientes rasgos: la *primera generación* es la «maquiladora» tradicional. Sus características son: establecimientos con tecnología muy primitiva y actividades elementales de ensamble con mano de obra femenina descalificada. El principal objetivo de estas empresas es producir cantidad y no calidad; la *segunda generación* está más orientada hacia la manufactura, la tecnología tiende hacia la automatización, se da una mayor participación de técnicos e ingenieros y hay más trabajadores polivalentes.

Se emplean técnicas japonesas como el trabajo en equipo o el justo a tiempo, y aumenta la capacitación de los trabajadores. A pesar de las diferencias con la primera generación, se perciben debilidades como la escasa incorporación de trabajo manual altamente calificado, los incipientes avances en el diseño del producto y la falta de desarrollo de *clusters*; la *tercera generación* se formuló con poca evidencia empírica. Sin embargo, la existencia de compañías como Delphi-Juárez o el complejo de Samsung en Tijuana, permitieron formular la *hipótesis* de la emergencia de una tercera generación de maquiladoras orientada sobre todo a investigación y desarrollo y diseño. En ellas la dependencia tecnológica de las casas matrices prácticamente desaparece y el trabajo lo llevan a cabo principalmente técnicos e ingenieros.

Para adentrarnos en la discusión, ordenamos el trabajo de esta manera: a) se explica el propósito, el contexto y la coyuntura que guió la tipología de las tres generaciones; b) se retoman algunas de las críticas tratando de examinar los fundamentos de las mismas y su validez; c) se debate acerca del poder explicativo de *las tres generaciones* respecto a modelos «aceptados» como el fordismo y su transición al posfordismo u otros modelos; d) se revisan otras experiencias como las del Sudeste asiático; finalmente se exponen las conclusiones.

Las tres generaciones y sus críticos

Acerca de la maquiladora se han suscitado fuertes polémicas en el medio académico y político, tanto en México como en Centroamérica³. El resultado es una escisión sorprendentemente maniquea entre dos bandos, el de aquellos que están a favor de la maquila y el de quienes están en contra. Tal vez en el fondo sea un tema de poder –y por lo tanto de dependencia– del cual es difícil distanciarse emocionalmente⁴. De esta visión se apartan trabajos como aquellos que dieron lugar a las citadas y criticadas tres generaciones. Dicha caracterización va más allá de una maquiladora asimilable a los talleres del siglo XIX, pero tampoco pretende equiparar las plantas fronterizas con la «vía alta» capitalista limitada a ciertos sectores o regiones y estratos selectos de trabajadores en los países desarrollados (Castells, p. 263 y ss.)⁵. El modelo de las tres generaciones es fundamentalmente una tentativa de dar cuenta de la heterogeneidad, es decir, la coexistencia de plantas de ensamble simple y centros como el de Delphi bajo la denominación común de industria maquiladora. La distinción también parece pertinente para la situación centroamericana: «el enfoque de construcción de tipologías de empresas en México es en gran medida válido para Centroamérica, con la diferencia de que en el segundo caso *no se han identificado* empresas maquiladoras de tercera generación (centros de diseño, investigación y desarrollo). La validez de este enfoque confirma el carácter internacional del modelo de producción compartida que se desarrolla en Centroamérica» (Buitelaar et al., p. 69).

¿Qué son las generaciones? La palabra generación proviene obviamente de la familia como núcleo de organización social y se extiende a la sociedad de manera general⁶. Lo que está claro es que se trata de un grupo, que el concepto

3. Entre otros ejemplos el seminario «Aspectos sociales y laborales de las zonas francas industriales del Istmo Centroamericano y República Dominicana: un marco para el debate», organizado por la OIT en San José de Costa Rica en 1997, con la participación de empresarios de la maquila y representantes sindicales en el que no se pudo llegar a un documento conjunto por las diferencias de interpretación acerca de la realidad de la industria en Centroamérica y el Caribe. El periodista mexicano Granados Chapa sintetizaba la ambigüedad del fenómeno al referirse a las maquiladoras como «ese mal necesario».

4. «The difficulties encountered in reflecting on problems of power stem from the polymorphous nature of sources of power. The task here is not to solve the problem of power but simply bring it in out of the cold and make it easily accessible as one of the central problems of sociological effort. The necessity for doing this is connected with the obvious difficulty of examining questions of power without becoming emotionally involved» (Elias 1998, p. 132).

5. Acerca de la flexibilidad, como rasgo central del modelo laboral existente en EEUU, Richard Sennett planteó recientemente una fuerte crítica.

6. «The first use of generation is a 'genealogical' one. Here, generation has a strictly familial meaning –the generation is made up of an individual and his/her siblings (perhaps including cousins)» (Miller, p. 29). Un segundo significado se refiere a «un grupo de gente nacido durante un periodo de tiempo

tiene un sentido colectivo y que, por lo tanto, la generación debe tener un peso significativo como elemento de diferenciación social y económica⁷. Precisamente este es uno de los problemas que tuvo y tiene el concepto de las tres generaciones en lo que se refiere a la «tercera generación». Si a mediados de los años 90 el caso de Delphi se presentaba como la punta del *iceberg* de una tercera generación, a principios de 2000, Delphi ha evolucionado todavía más (Carrillo/Lara), pero la situación en otras plantas como Philips o Samsung aparece atravesada de contradicciones, avances y retrocesos (Hualde/Lara; Urióstegui). Además, no se registra el surgimiento de nuevos centros de diseño con una presencia masiva de ingenieros que son dos de los rasgos fundamentales de Delphi en su caracterización como maquiladora de tercera generación.

El sentido evolutivo de las tres generaciones. Una segunda crítica, muy emparentada con la anterior se refiere al sentido evolutivo que tiene el concepto de generación. Podría pensarse que la evolución progresiva de las maquiladoras es algo que se dio en el pasado y que va a continuar en el futuro. Sin embargo, en lo que se refiere a las generaciones, se dejó claro que no se hablaba de ello como una tendencia lineal, mucho menos con el sentido teleológico que algunos comentaristas han querido ver⁸. Se trataba de plasmar una evolución que presentaba rasgos interesantes, a la que otros autores también se han referido (Lara Rivero 2000a; Lara/Carrillo). Por ejemplo, Reygadas (p. 78 y ss.) caracteriza a la maquiladora de Ciudad Juárez, la ciudad fronteriza con mayor número de empleos, en dos fases: la primera con actividades tradicionales y una segunda que permite hablar de una segunda generación. Contreras (p. 99 y ss.), por su parte, retoma cuatro tipologías: las de Domínguez/Brown; Wilson; Gereffi; y Carrillo/Hualde. Las cuatro tipologías tienen una connotación evolutiva aunque adolecen, según el autor, de una caracterización insuficiente o inexistente de los actores locales.

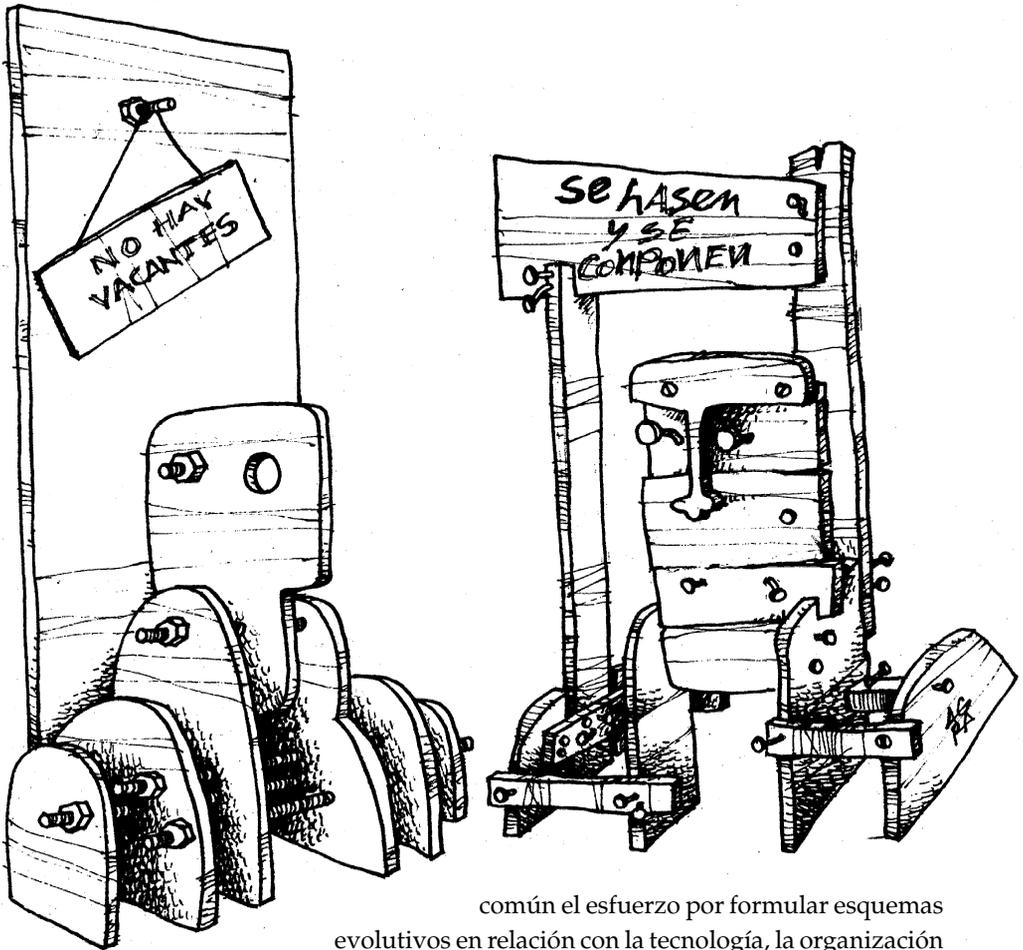
En el mismo sentido Alonso et al. en su revisión acerca de la maquiladora dicen: «En todos estos estudios, y a pesar de que la apelación explícita a las teorías evolucionistas es prácticamente nula⁹, puede apreciarse como elemento

a los cuales se les *considera distintos* de aquellos que les precedieron o los que les siguen después» (énfasis mío, é.m.). De esta manera, las generaciones (*cohort generation*) se basan en experiencias históricas compartidas, «a generation cohort is a social structural variable akin to social class, race or gender».

7. En la organización industrial es importante para crear sinergias y lograr efectos significativos en el entorno local: «Without a critical mass of firms pursuing a focus and network business model, the networks remain thin and the internal/external dynamic that drives regional capability development and innovation has limited force» (Best).

8. Estas críticas se han dado en seminarios y encuentros académicos, pero desconocemos si hay textos que se refieran al tema.

9. Con excepción de Lara Rivero.



común el esfuerzo por formular esquemas evolutivos en relación con la tecnología, la organización del trabajo y el papel de las maquiladoras en los esquemas de producción global». Sin embargo, la evolución ha sido documentada de distintas maneras: a) una evolución específica de plantas que transitan de una generación a otra en un proceso de adopción de nuevos procesos y manufactura de nuevos productos; b) una evolución de ciertos elementos corporativos que deslocalizan su producción de productos más complejos, procesos más formalizados y formas de organización con conceptos administrativos actualizados. Por ejemplo, los autores mencionados proponen una tipología modificada de las tres generaciones y dan algunos ejemplos interesantes¹⁰: un caso de «transplante progresivo» de una planta de televisores japonesa a la que «durante la

10. Estos autores proponen un análisis de trayectorias de planta con varias funciones que implican una escala progresiva en los niveles de conocimiento. Estas son administración, ingeniería de proceso, ingeniería del producto, diseño e investigación y desarrollo, que «corresponden hasta cierto punto al esquema de las tres generaciones» (p. 65).

década de los 90 se acentuó la transferencia de producción y *se le otorgaron nuevas responsabilidades*. Actualmente opera con una gran autonomía del corporativo en EEUU» (é.m.).

Otros dos ejemplos de plantas norteamericanas ilustran la forma en que algunas operaciones y productos se fueron transfiriendo a Tijuana. Una, bajo la caracterización de «integración manufacturera total» evolucionó desde el ensamble simple hasta operaciones críticas de diseño e investigación y desarrollo. Otra más, con una trayectoria de «maduración productiva», en la que los ingenieros locales tuvieron un papel importante en su evolución ante las reticencias de la casa matriz. Un tipo de trayectoria evolutiva diferente de las que acabamos de describir es la que se refiere a los grupos corporativos, como Samsung en Tijuana (Hualde 2003).

En 1988 se instala en Tijuana la primera empresa del grupo Samsung, Samsung Televisores, especializada en la producción de aparatos de 13' a 37', de pantalla grande, videocaseteras, televisores de proyección y televisores digitales de alta definición. En noviembre de 2001 el total de empleados ascendía a 1.600 trabajadores. En 1994 se establece la segunda planta del grupo, Samsung Electromecanics, que depende de la subdivisión corporativa del mismo nombre. La fábrica fue diseñada para abastecer a Samsung Televisores de componentes utilizados en la manufactura, partes críticas o componentes clave para televisores y monitores: el yugo de deflexión, capacitores, bocinas, sintonizadores y transformadores (*fly backs*)¹¹. Un año después, en 1995, inicia operaciones Samsung Display, dedicada a la producción del cinescopio, componente base para la fabricación del televisor estándar. Además de abastecer de cinescopios a Samsung Televisores, su tercer cliente en orden de importancia, provee a otros productores y ensambladores, como Philips en Ciudad Juárez (su primer cliente), LG de Reynosa (segundo cliente en importancia), Sanyo, JVC, Zenith y Sharp. En 1996, Samsung instala en Tijuana la cuarta maquiladora, Samsung Monitores, dedicada a la producción de monitores de computadora. La trayectoria de esta corporación refleja una estrategia de construir en Tijuana un grupo integrado verticalmente y después, con la planta de monitores, diversificar su producción. Son cambios basados principalmente en una estrategia productiva que no produce transformaciones lineales en las condiciones de trabajo.

11. El yugo de deflexión, uno de los componentes más complejos del televisor, distribuye el haz de electrones en la pantalla. Asimismo el transformador, o *fly back*, constituye otro componente crítico que sirve para mantener regulado el voltaje del aparato, brindando seguridad y evitando con ello el riesgo de fallas.

En el caso de Centroamérica la perspectiva evolutiva no solo se considera como algo que se esté dando *de facto* sino como una estrategia progresiva por la cual transitar: la primera fase necesaria debería ser aquella intensiva en trabajo manual, «como condición previa y en cierta medida como preparación para una segunda fase caracterizada por la incorporación de tecnologías nuevas que incorporen mayor valor agregado y se vinculen al sector productivo del país» (Buitelaar et al., p. 69).

Propuestas e implicaciones metodológicas

Configuraciones y modelos¹². La propuesta de las tres generaciones, la tipología de Wilson, los modelos propuestos por De la O, las trayectorias descritas por Alonso et al., muestran la riqueza del trabajo empírico realizado en las maquiladoras y los avances conceptuales para dar cuenta de un objeto sumamente cambiante y cuestionado como tal. Por ejemplo, Dussell Peters señala que la maquila –que representa 50% de las exportaciones de México–, no se diferencia sustancialmente de otro 30% de las exportaciones «que corresponden a una ‘racionalidad’ de importaciones temporales para su exportación». Parece evidente que la perspectiva de análisis condiciona fuertemente la valoración que se hace de la maquila. Las visiones estructurales y aquellas centradas en el proceso de trabajo son las que llegan a conclusiones más críticas. Las que ponen el acento en la evolución organizativa y en el aprendizaje arrojan saldos más positivos.

Pese a la aparente indefinición de la maquila, Dussell Peters señala que no se le pueden pedir «peras al olmo»: la maquila ha tenido un papel en la creación de empleo, pero no puede ir mucho más allá. Ello se debe a las *restricciones estructurales* derivadas de una lógica de funcionamiento destinada a facilitar el traslado de operaciones simples a países como México, en tanto que en los países donde se encuentran las casas matrices quedan las operaciones más intensivas en conocimiento y con mayor valor agregado. En contraste con la perspectiva anterior que incluye a todas las maquiladoras dentro de una lógica implacable de comercio internacional e incentivos fiscales, la propuesta de las tres generaciones agrupa una serie de variables y las engloba en las tipologías correspondientes. No se trata de un modelo, sino de una suerte de configuración como lo plantea Elías. Es decir, se agrupan conjuntos de variables interdependientes que se modifican de acuerdo con relaciones múltiples, establecidas entre los

12. Configuraciones: se alude con este término al concepto utilizado por Elías (1982) que también se ha traducido como «figuraciones».

actores. El objetivo de este tipo de construcciones es incorporar *modelos didácticos* que eviten dos tipos de riesgos: el del funcionalismo, que simplifica mucho las variables, otorgándoles además un sesgo muy mecánico; y el riesgo de basar las explicaciones sociológicas en explicaciones y conceptos estáticos.

Sin embargo, desde el punto de vista del trabajo es dudosa la correspondencia entre condiciones laborales –salarios, jerarquías, formas de negociación y participación– y «modernidad» de las plantas, entendiéndose como tal la complejidad de los equipos, de las formas de organización productiva, incorporación de operaciones, etc. Este es un resultado que han hecho notar autores como Bensusán/Reygadas; Contreras; Hualde (2002); Quintero, de forma implícita o explícita.

Las tres generaciones y los modelos productivos. Una crítica conceptual apunta al hecho de que la tipología de las tres generaciones no considera los modelos productivos al uso que se mencionan en los estudios de las últimas décadas: el taylorismo-fordismo, la especialización flexible, el toyotismo. Ahora bien, plantear la crítica de esta manera conduce inevitablemente al análisis de la coherencia de los propios modelos, de la rigidez de sus componentes y de su vigencia para regiones periféricas o semiperiféricas. Hay que recordar que cuando se ha descrito la realidad latinoamericana, siempre a los modelos se les ha añadido un apellido, una adjetivación agregada con el propósito de incorporar una supuesta especificidad. Y esa especificidad se refiere generalmente a alguna cualidad distintiva de las relaciones laborales: el taylorismo sangriento, la japonización de pacotilla. Pareciera que, vista en el espejo de los conceptos acuñados en Europa o EEUU, la imagen de la realidad latinoamericana aparece siempre deformada: los sindicatos no defienden a sus agremiados, el Estado de Bienestar es *autoritario* (De la Garza 1988), la industrialización es trunca (Fajnzyllber), por lo que no se puede hablar de categorías puras, sino mixtas en la acción colectiva (Touraine). De hecho, América Latina podría alcanzar la posmodernidad sin haber transitado cabalmente por la modernidad o ensayar formas posdemocráticas antes que las propiamente democráticas (Bartra). Sin embargo, la crítica a los modelos también se ha dado en los denominados países centrales, especialmente en lo que se refiere al fordismo, que tiene un reconocimiento más extendido.

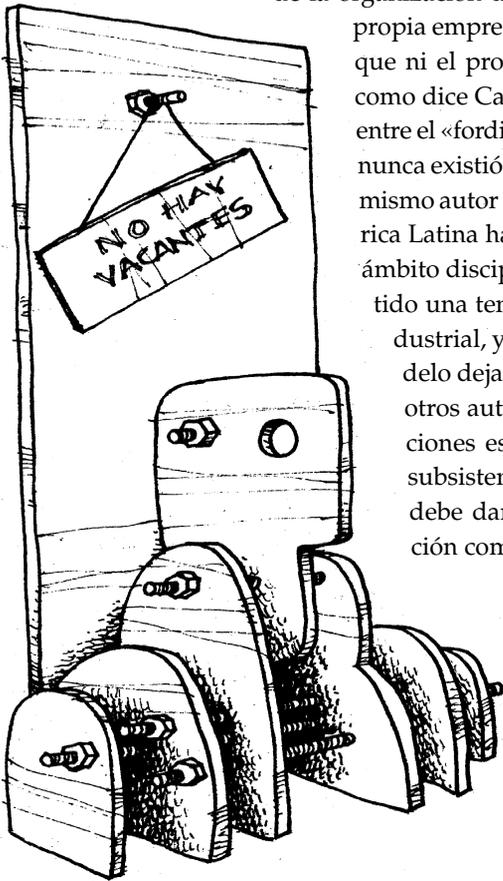
El taylorismo-fordismo y sus críticos. Este es un modelo que coloca en el centro de la explicación a varios actores: el Estado, los empresarios y los sindicatos. Se trata de una forma de organización del trabajo –el taylorismo propiamente dicho– y una forma de regulación del consumo –el fordismo– basado en una po-

lítica económica dominante: el keynesianismo. El fordismo, explicado por los regulacionistas franceses –aunque no todos mantienen idénticas propuestas–, es un modelo articulador de varias esferas económicas y sociales¹³. La coherencia se establece entre la empresa, la economía, la sociedad y las relaciones sociales entre los actores.

La validez de la teoría como modelo explicativo general fue cuestionada en la medida en que los propios regulacionistas han llevado a cabo análisis nacionales apellidando nuevamente cada una de las realidades. Tal es el caso del trabajo de Boyer sobre la flexibilidad o el de Leborgne/Lipietz acerca de las transformaciones del fordismo. Sin embargo la crítica al regulacionismo no agota la crítica al fordismo. Williams et al. afirman que las características del modelo pretendidamente fordista ni siquiera son las que el propio Ford puso en práctica en la factoría de Highland Park, donde no se verificaba fragmentación de tareas, ni rigidez de maquinaria, ni división acusada entre concepción y ejecución. Desde el punto de vista

de la organización de la producción, la meca del fordismo –la propia empresa de Detroit– ha sido analizada de resultados que ni el propio Ford era fordista. Ello ha ocasionado, como dice Castillo, que la investigación se haya movido entre el «fordismo que todo lo explica» o el «fordismo que nunca existió», y una gradación muy variada de lo que el mismo autor denomina *el fordismo adjetivado* que en América Latina ha conocido bastante fortuna. Además, en el ámbito disciplinario de la sociología del trabajo ha existido una tendencia a identificar trabajo con trabajo industrial, y trabajo industrial con fordismo. Y este modelo deja de lado, como lo ha hecho notar Pahl entre otros autores, el empleo en las PyMEs, en organizaciones estatales, el autoempleo, las actividades de subsistencia, el trabajo voluntario, en un análisis que debe dar cuenta tanto de los procesos de producción como de los de reproducción.

***El fordismo
adjetivado en
América Latina
ha conocido
bastante fortuna***



13. A finales de los años 80, Jessop hizo notar las diferencias entre las diversas «escuelas regulacionistas» e incluso la evolución de algunos de estos autores. Los regulacionistas, por su parte, hicieron una revisión de su propia teoría en Boyer/Saillard.

Los modelos productivos y las maquiladoras. Varios autores han destacado la pluralidad de formas de organización del trabajo. Reygadas (pp. 66-67) identifica en la maquila guatemalteca de la confección el trabajo individual a domicilio, la labor semiartesanal de muchos talleres familiares, el taylorismo autoritario, inestable e incipiente de las maquiladoras coreanas y de algunas otras empresas, y la producción en serie con algunos elementos de japonización que practican unas cuantas empresas del sector. La aglomeración de estas empresas constituye lo que este autor denomina un distrito industrial precario. Todo este variado panorama surge del intento bastante generalizado y frustrado de implantar sistemas tayloristas. Finalmente, el autor identifica como rasgo común el autoritarismo. En los casos de estudio de México (p. 208), encuentra lo siguiente: a) un inicio con un sistema taylorista autoritario que evoluciona hacia un sistema fordista periférico con balbuceos de calidad total; b) en el segundo estudio de caso, encuentra un sistema sociotécnico con énfasis en el trabajo en equipo, mediante un esquema posfordista con base en grupos autodirigidos que han alcanzado avances importantes en términos de mejoramiento de la calidad.

Al analizar las realidades hondureña, guatemalteca y costarricense, Pérez Sáinz (1994, p. 272) concluye que aunque predomina la reactivación del modelo fordista acompañado de una precarización del mundo laboral, es necesario matizar. Encuentra casos de involucramiento no formalizado en varias de las plantas estudiadas, por lo que no opone el modelo fordista y el de especialización flexible de manera tajante. En un trabajo posterior (1996) este autor menciona tres tipos de organización del trabajo: a) taylorismo primitivo, b) modelos de tipo japonés, y c) subfordismo, formas de organización del trabajo semejantes al fordismo, pero sin la regulación social propia de este sistema, ni el control efectivo de la fuerza de trabajo por la gran capacidad ociosa existente.

Queda claro por tanto que en referencia a los modelos productivos hay una serie de matices que van desde la aplicación de algunos métodos japoneses de la organización de la producción y el trabajo, hasta un taylorismo que va más acá y más allá del taylorismo (Reygadas), donde se dan malos tratos y autoritarismo extremo como en las maquiladoras coreanas de Guatemala (Camus). Sin embargo, desde el punto de vista de las relaciones laborales también parece un rasgo muy generalizado la ausencia de vida sindical, la pobreza de la misma y la reticencia o franca oposición que la administración de las plantas muestra frente a las organizaciones laborales¹⁴. Ello se traduce en un trato individuali-

14. El tema sindical ha quedado ilustrado entre otros en De la O/Quintero.

zado a los trabajadores o bien en una imposición no negociada de las condiciones de trabajo y empleo a los sindicatos. En este aspecto es necesario destacar que la falta de garantías contractuales se extiende en México a otros muchos sectores del mercado laboral además de la maquila, mediante la firma de los denominados «contratos de protección», que bajo distintas modalidades mantienen las condiciones de trabajo en los mínimos legales y garantizan una amplia flexibilidad laboral (Bensusán/Alcalde, p. 147; De la Garza 2000).

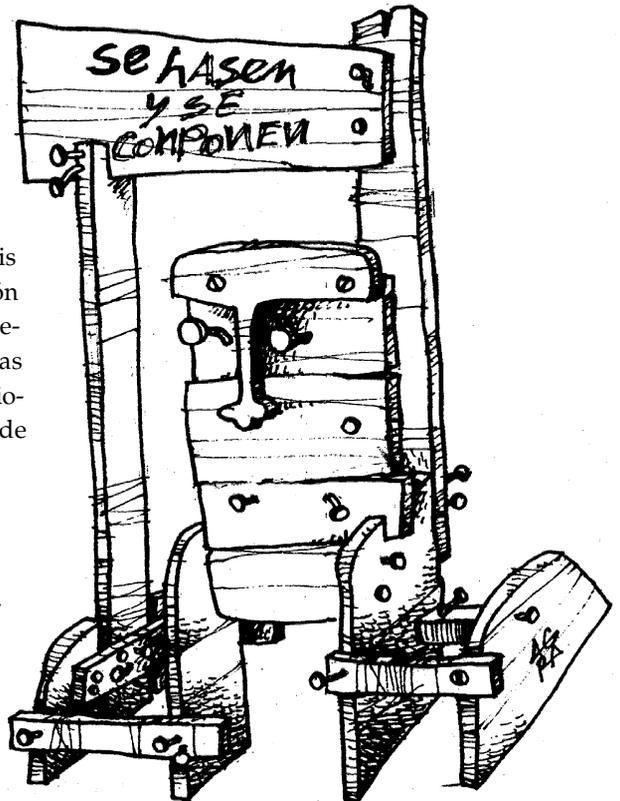
La dialéctica global/local o los difusos perfiles de la autonomía

Por último, la versión de las tres generaciones no enfatiza suficientemente que gran parte de las maquilas están insertas en cadenas globales de producción, y propone que existe una notable autonomía en las plantas de tercera generación. Al contrario, considerar a las maquiladoras dentro de la cadena global significa asumir que algunas decisiones importantes responden a lógicas globales, donde sucesos *imprevistos* de orden internacional ocupan un lugar relevante. Significa asimismo dejar en un segundo plano el entorno territorial en el que se desenvuelven las maquiladoras, núcleo donde en buena medida se centra la explicación acerca de la forma como estas plantas han

evolucionado tanto en América Latina como en otros territorios. En este sentido, la investigación oscila entre la gran centralidad que se concede en la bibliografía propia de los *clusters* o distritos industriales a las relaciones locales, y el énfasis global de los análisis centrados en la cadena de producción (Humphrey/Schmitz). Otras experiencias revelan la variedad de las transformaciones que se dan en regiones donde predominan procesos de ensamble.

Conclusiones

La tipología de las «tres generaciones» explica la evolución de la industria maquiladora en México aunque con las limitaciones se-



***Tal vez las
 maquiladoras
 podrían
 ser vistas
 de forma
 más acorde
 con la frontera
 norte de México:
 su condición
 de territorio
 receptor
 de migrantes***

ñaladas. Se refiere en primer lugar a plantas similares en varios aspectos: organización del trabajo y de la producción, tecnología y complejidad de la organización. Dan cuenta de una evolución de: a) algunas plantas instaladas en la frontera norte de México que evolucionan en el tiempo; b) ciertos emprendimientos corporativos que también se diversifican en las localidades fronterizas; c) plantas nuevas que incorporan productos y procesos más complejos. Esta evolución no es irreversible, ni garantiza una progresión ascendente (*upgrading*). La tipología de las tres generaciones presenta limitaciones acordes con algunas de las críticas mencionadas: a) parece dudosa la existencia de una tercera generación; b) es clara la evolución organizativa, pero se registra una mayor continuidad en los aspectos laborales. En este sentido, la cultura sindical, los aspectos territoriales y la hostilidad de las plantas hacia formas colectivas de negociación parecen más definitorios que las diferencias entre empresas.

Las generaciones, por tanto, tienen un valor de *modelo didáctico* orientador del espectro de posibilidades organizativas, productivas y laborales que presentan las maquiladoras. Es otra forma de presentar una realidad que, como se ha analizado, puede asimismo conceptualizarse con base en modelos productivos (que tampoco están libres de interpretaciones polémicas). Las generaciones no dan cuenta de otros fenómenos contrastantes en las plantas maquiladoras. En nuestro trabajo hemos destacado esa suerte de precariedad y profesionalización percibida en general en las maquiladoras fronterizas, donde la rotación ha sido un elemento permanente y la asignación de los salarios ha respondido más a elementos exógenos a las plantas –devaluaciones, acuerdos entre plantas para fijar el salario local– que a condiciones internas (Hualde 2002).

Tal vez las maquiladoras podrían ser vistas de forma más acorde con una característica fundamental de la frontera norte de México: su condición de territorio receptor de *migrantes*. No debe olvidarse que muchas de estas plantas, sobre todo en ramas como la electrónica donde se han centrado principalmente la atención de los trabajos de investigación, son de capital extranjero. Storper se ha referido a un *pragmatismo minimalista* característico de las empresas que compiten por precios y se basan en una estrategia de entrada y salida de los territorios. Desde nuestro punto de vista esta condición volátil no se pierde porque la evolución depende de las decisiones que toman fundamentalmente las casas

matrices con respecto a sus inversiones en tecnología, equipos informáticos, inclusión de nuevas operaciones y nuevos productos. Sin embargo, el territorio –al menos el de la frontera norte de México– no alcanza mayor importancia en el mapa global porque sus instituciones no han hecho lo suficiente como para que las regiones alcancen una mejor posición estratégica. No es casual que en el planteamiento de las tres generaciones, el centro del análisis esté en las plantas y no en un tejido productivo donde otras instituciones podrían cobrar un papel relevante como en algunos países del Sudeste asiático.

Tanto en México como en Centroamérica la expansión de las maquiladoras puede considerarse una forma característica de inserción en la economía internacional. En tanto tal, presenta rasgos importantes de vulnerabilidad y carencias evidentes de articulación con las economías nacionales y regionales. En ese sentido, los países anfitriones se encuentran en una paradoja: por un lado, no es posible considerar que la maquiladora es un eje de desarrollo que contribuye suficientemente al progreso técnico, a la distribución del ingreso o a mejorar la competitividad internacional de las regiones, sin embargo, y teniendo en cuenta su evolución y peso cuantitativo, tampoco puede ignorarse o considerarse como un sector condenado estructuralmente.

En este sentido, se necesita una reflexión acerca de la forma en que la maquiladora puede integrar una estrategia de desarrollo productivo que no se limite a atraer inversión extranjera o a fomentar industrias locales para la exportación con las características de las plantas de primera generación¹⁵. Defender esta idea resulta difícil en épocas de crisis cuando las maquiladoras están mostrando toda su fragilidad; sin embargo, también es razonable hacerlo en la medida en que no hay alternativas visibles de crecimiento en el corto plazo.

Bibliografía

- Alonso, Jorge, Jorge Carrillo y Oscar Contreras: «Aprendizaje tecnológico en las maquiladoras del norte de México» en *Frontera Norte* vol. 14 N° 27, 1-6/2002.
- Alvarenga, Ligia Elizabeth: *La situación económico-laboral de la maquiladora en El Salvador: un análisis de género*, Proyecto Cepal-GTZ, Santiago de Chile, abril de 2001.
- Bartra, Roger: *La sangre y la tinta. Ensayos sobre la condición postmexicana*, Océano, México, 1999.
- Bauman, Zygmunt: *La globalización. Consecuencias humanas*, Fondo de Cultura Económica. México, 1999, p. 171.
- Bensusán, Graciela y Luis Reygadas: «Relaciones laborales en Chihuahua: un caso de abatimiento artificial de los salarios» en *Revista Mexicana de Sociología* vol. 62 N° 2, 4-6/2000, pp. 29-57.
- Bensusán, Graciela y Arturo Alcalde: «El régimen jurídico del trabajo asalariado» en Graciela Bensusán y Teresa Rendón (coords.): *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*, Miguel Angel Porrúa, México, 2000.
- Best, Michael: *The New Competitive Advantage*, Oxford University Press, Nueva York, 2001.

- Boyer, Robert e Yves Saillard (dirs.): *Theorie de la regulation. L'état des savoirs*, Editions La Découverte, París, 1995.
- Buitelaar, Rudolf, R. Padilla y Ruth Urrutia: «La industria maquiladora de exportación en México, Centroamérica y República Dominicana» en *Centroamérica, México y República Dominicana: maquila y transformación productiva*, Cepal, Santiago de Chile, 1999, pp. 39-175.
- Camus, Manuela: «La maquila en Guatemala: un acercamiento a las relaciones laborales» en J.P. Pérez Sáinz (coord.): *Globalización y fuerza laboral en Centroamérica*, Flasco, San José de Costa Rica, 1994.
- Carrillo, Jorge, (coord.): *Mercados de trabajo en la industria maquiladora*, El Colegio de la Frontera Norte, Plaza y Valdés, Colección México Norte, 2ª ed., México, 2001, p. 141.
- Carrillo, Jorge y Alfredo Hualde: «Third Generation Maquiladoras? The Delphi-General Motors Case» en *Journal of Borderlands Studies* vol. XIII N° 1, primavera de 1998.
- Carrillo, Jorge y Arturo Lara: *Maquiladoras de cuarta generación*, 2002.
- Castells, Manuel: *The Rise of the Network Society* vol. I, 2ª edición, Blackwell Publishers, 2002.
- Castillo, Juan José: «¿De qué posfordismo me hablas? Más sobre reorganización productiva y organización del trabajo» en *Sociología del Trabajo*, Siglo XXI, Madrid, primavera de 1994.
- Contreras, Oscar: *Empresas globales, actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras*, El Colegio de México, 2001.
- Curry, James y Martin Kenney: «The Japanization of Baja California: Japanese-Owned Maquiladoras and the Rise of Integrated Production Complexes in Tijuana and Mexicali», preliminary report to the Alfred P. Sloan Foundation, 1996, 21 pp., mimeo.
- De la Garza, Enrique: *Ascenso y crisis del Estado social autoritario*, El Colegio de México, México, 1988.
- De la Garza, Enrique: «La contratación colectiva» en Graciela Bensusán y Teresa Rendón (coords.): *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*, Miguel Angel Porrúa, México, 2000.
- De la O, María Eugenia: «Del norte al sur: expansión interterritorial y trabajo en industrias globales de México» en *Revista de Cultura y Ciencias Sociales*, 2ª Epoca, N° 32/33, Gijón, 2002, pp. 49-65.
- De la O, María Eugenia y Cirila Quintero (coords.): *Globalización, trabajo y maquilas: las nuevas y viejas fronteras en México*, Ciesas / Fundación Friedrich Ebert / Solidarity Center / Plaza y Valdés, México, 2002.
- De la O, María Eugenia: «Ciudad Juárez: la conformación de una ciudad maquiladora» en Josefina Morales (coord.): *El eslabón industrial: cuatro imágenes de la maquila en México*, Edit. Nuestro Tiempo, 1999.
- Domínguez, L. y F. Brown: «Nuevas tecnologías en la industria maquiladora» en B. González-Aréchiga y J.C. Ramírez: *Subcontratación y empresas transnacionales*, Colef / Fundación Friedrich Ebert, México, 1990.
- Dussell Peters, Enrique: «Ser maquila o no ser maquila. ¿Es esa la pregunta?», ponencia presentada en el seminario internacional «Retos y perspectivas en la maquiladora mexicana: entornos locales y procesos globales», Guadalajara, México, 29 al 31 de octubre de 2002.
- Dutrénit, Gabriela y Alexandre Vera-Cruz: «Rompiendo paradigmas: acumulación de capacidades tecnológicas en la maquila de exportación», seminario internacional «Aprendizaje tecnológico y escalamiento industrial: generación de capacidades de innovación en la industria maquiladora de México», UAM / Colef / Flasco, 5-7 de noviembre de 2002.
- Elias, Norbert: *Sociología fundamental*, Gedisa, Barcelona, 1982.
- Elias, Norbert: «On Civilization, Power and Knowledge» en Stephen Mennell y Johan Goudsblom: *The Heritage of Sociology*, The University of Chicago Press, Chicago, 1998.
- Fajnzylber, Fernando: *La industrialización trunca de América Latina*, Nueva Imagen, México, 1983.
- Gereffi, Gary: «Mexico's Maquiladoras in the Context of Economic Globalization», ponencia presentada en el seminario «The Maquiladoras in Mexico: Present and Future Prospects of Industrial Development», El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, 1994.
- González-Aréchiga, Bernardo y José Carlos Ramírez: «Productividad sin distribución: cambio tecnológico en la industria maquiladora mexicana 1980-1986» en *Frontera Norte* vol. 1 N° 1, Tijuana, 1989, pp. 97-124.
- Hualde, Alfredo: «Todos los rostros de la industrialización: precariedad y profesionalización en la maquiladora de Tijuana» en María Eugenia de la O, Cirila Quintero Ramírez (coords.): *Globalización, trabajo y maquilas: las nuevas y viejas fronteras en México*, Ciesas / Fundación Friedrich Ebert / Solidarity Center / Plaza y Valdés, México, 2002, pp. 111-154.
- Hualde, Alfredo: «Competencias laborales en un territorio globalizado: un análisis de las maquiladoras de la frontera norte de México», *Boletín de Cinterfor / OIT*, 2003 en prensa.

- Hualde Alfredo y Arturo Lara: «Nuevas formas de aprendizaje industrial y vinculación institucional: la experiencia de Cenaltec-Philips en Ciudad Juárez» en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* N° 16, Buenos Aires, 2003, en prensa.
- Humphrey John y Hubert Schmitz: «How does Insertion in Global Value Chains affect upgrading in Industrial Clusters?» en *Regional Studies* vol. 36 N° 9, 2002, pp. 1017-1027.
- Lara Rivero, Arturo: «Convergencia tecnológica y maquiladora de tercera generación: el caso Delphi-Juárez» en *Comercio Exterior* vol. 550 N° 9, México, 2000a.
- Lara Rivero, Arturo: «Packard Electric / Delphi y el nacimiento del *cluster* de autopartes: el caso de Chihuahua» en J. Carrillo (coord.): *¿Aglomeraciones locales o clusters globales? Evolución empresarial e institucional en el norte de México*, El Colegio de la Frontera Norte, México, 2000b.
- Lara, Arturo y Jorge Carrillo: «Technological Globalization and Intra-company Coordination in the Automotive Sector: The Case of Delphi-Mexico» trabajo presentado en el seminario «Aprendizaje tecnológico y escalamiento industrial: generación de capacidades de innovación en la industria maquiladora de México», UAM-X, El Colegio de la Frontera Norte / Flasco, noviembre de 2002.
- Leborgne Daniele y Alain Lipietz: «Flexibilidad ofensiva, flexibilidad defensiva. Dos estrategias sociales en la producción de los nuevos espacios económicos» en Georges Benko y Alain Lipietz: *Las regiones que ganan*, Ed. Alfons el Magnanim, Valencia, España, 1994.
- Miller, Robert L.: *Researching Life Stories and Family Histories*, Sage, Londres, 2000.
- Pahl, R.E.: *Divisions of Labour*, Basic Blackwell, Oxford, 1984.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo (ed.): *Globalización y fuerza laboral en Centroamérica*, San José de Costa Rica, 1994.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo: «Trabajo y maquila en Centroamérica» en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* año 2 N° 2, México, 1996.
- Quintero, C.: «Cambios productivos y condiciones laborales. La experiencia de Deltrónicos Operations-Delphi» en *Memoria del IX Encuentro de la Asociación de Historia Económica del Norte de México*, Universidad Autónoma de Baja California Sur / Secretaría de Educación Pública / Asociación de Historia Económica del Norte de México, México, 2001.
- Reygadas, Luis: *Ensamblando culturas*, Gedisa, Barcelona, 2002.
- Scott, Allen J.: *Regions and the World Economy. The Coming Shape of Global Production, Competition and Political Order*, Oxford University Press, Nueva York, 1998.
- Sennett, Richard: *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, W.W. Norton & Company, Nueva York, 1998.
- Solé, Carlota: «Una interpretación marxista de la modernización» en *Modernidad y Modernización*, Anthropol / UAM-Iztapalapa, Barcelona, España, 1998, pp. 131-175.
- Storper, Michael: «The Regional World» en *The Guilford Press*, 1997.
- Touraine, Alain: *Actores sociales y sistemas políticos en América Latina*, Prealc, Santiago, 1987.
- Taddei, Cristina y Jesús Robles: «Tecnología y organización del trabajo en las maquiladoras japonesas» en J. Micheli (coord.): *Japan Inc en México: Las empresas y modelos laborales japoneses*, Universidad Autónoma Metropolitana / Miguel Angel Porrúa, México, 1996.
- Urióstegui, Alma: «Del ensamble simple de componentes al producto final: el caso de Philips-México», tesis de maestría en Economía y Gestión del Cambio Tecnológico, UAM-Xochimilco, México, 2002.
- Villavicencio, Daniel, Arturo Lara y Adriana Martínez: «Aprendiendo a fabricar televisiones como en Japón» en J. Micheli (coord.): *Japan Inc en México: Las empresas y modelos laborales japoneses*, Universidad Autónoma Metropolitana / Miguel Angel Porrúa, México, 1996.
- Williams, K., C. Haslam y J. Williams: «Ford contra fordismo: ¿el comienzo de la producción en masa?» en *Sociología del Trabajo*, Siglo XXI, Madrid, 1994.
- Wilson, P.: *Exports and Local Development, Mexico's New Maquiladoras*, University of Texas Press, Austin, 1992.
- Zarifian, Philippe: *Le modèle de la competence. Trajectoire historique, enjeux actuels et propositions*, Ed. Liaisons, París, 2001.

Desempleo y políticas de empleo: los retos del gobierno de Lula

El artículo analiza la situación laboral, y en especial la del desempleo, en Brasil durante las últimas décadas. Al estancamiento económico de los últimos dos decenios, y el consiguiente aumento de desocupados, se agregó la pérdida de puestos de trabajo derivada de la implementación de las políticas económicas neoliberales durante los años 90. Hubo un cambio en la estructura productiva y en la calidad del empleo estatal y privado. El gobierno de Lula asume con la promesa de revertir esta situación y crear 10 millones de puestos de trabajo. Los pasos iniciales, dirigidos a consolidar el apoyo parlamentario y crear consensos públicos alrededor del tema, se orientan por esa vía.

Marcio Pochmann

Brasil pasó a convivir con altas tasas de desempleo –sin paralelo en toda su historia republicana– a partir de la adopción de políticas económicas y sociales de corte neoliberal en 1990. Además del bajo ritmo de crecimiento económico, se asistió a la abrupta y mal hecha apertura comercial y productiva, con liberalización financiera y desregulación del mercado de trabajo. Todo eso fue suficiente para que la población recurrentemente considerara la falta de empleo como el principal problema del país. Con el gobierno de Lula, el tema

Marcio Pochmann: profesor libre docente del Instituto de Economía e investigador del Centro de Estudios Sindicales y de Economía del Trabajo de la Universidad Estadual de Campinas, San Pablo, Brasil.

Palabras clave: desempleo, neoliberalismo, Lula, Brasil.

ganó nueva centralidad, puesto que desde el comienzo de su campaña electoral la creación de puestos de trabajo fue identificada como una de sus principales obsesiones políticas.

Para analizar los retos del actual gobierno frente al tema del empleo a partir de 2003, el presente estudio se divide en tres partes. En la primera son discutidas las formas de manifestación del desempleo, identificando las principales causas, mientras que en la segunda se describen las políticas de empleo neoliberales que propusieron los gobiernos de la década de los 90. En la tercera y última parte se analizan las iniciales probabilidades de éxito del Gobierno en su empeño contra el desempleo en el Brasil.

La manifestación del desempleo y sus causas

Una de las características inherentes del modo de inserción de la fuerza de trabajo durante los gobiernos brasileños de los años 90 fue el rápido y generalizado avance del desempleo abierto. Hasta entonces, esta tasa se presentaba relativamente baja. Para dar una idea, basta mencionar que en 1989, por ejemplo, la tasa de desempleo fue de 3,1%. En 1979 había sido de 2,7%, conforme a los datos oficiales procedentes del IBGE (Instituto Brasileño de Geografía y Estadística), que por medio de la PNAD (Pesquisa Nacional por Muestreo de Domicilios) permite identificar anualmente el volumen del desempleo en una dimensión nacional¹. Sin embargo a partir de 1990 la tasa comenzó a ser ascendente. En 1999, por ejemplo, el desempleo alcanzó 9,5% de la población económicamente activa, con más de 7,6 millones de trabajadores desempleados; en 2001, último año con datos oficiales disponibles, la tasa fue de 9,4%, representando 7,8 millones de personas en condiciones de trabajar. Téngase en cuenta que en 1989 el total era de 1,9 millones de trabajadores desempleados.

En síntesis, los años 90 produjeron 5,9 millones de desempleados más de lo que el país había registrado en los 80. Además de este aumento, se asistió a un cambio sustancial en el perfil del conjunto de los trabajadores sin trabajo. Al contrario del desempleo concentrado en los segmentos de baja escolaridad, generalmente conformado por negros, mujeres y jóvenes, como los caracterizaban los indicadores en los 80, entre las personas de mayor escolaridad, adultos,

1. Las informaciones oficiales sobre el desempleo en Brasil se encuentran en general subestimadas. Se usan metodologías que no pueden dar cuenta del real funcionamiento del mercado de trabajo. La mejor información existente sobre el desempleo es la generada por el Dieese (Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos). La existencia de informaciones solo para seis regiones metropolitanas dificulta evaluar el cuadro nacional del mercado de trabajo.

La renta por habitante presenta señales de estancamiento

jefes de familia y quienes habían ocupado funciones jerárquicamente elevadas también creció la falta de trabajo. La tasa de desempleo fue más acentuada en trabajadores de entre cuatro y siete años de escolaridad que para aquellos con menos de un año de escuela.

El nuevo perfil del desempleo abarca a los trabajadores con más de ocho años de escolaridad; con edad más avanzada (más de 49 años), mujeres, jefes de familia y blancos, que están a la busca de reemplazo y que residen en la región sureste del país, la más industrializada. En compensación, la situación se tornó relativamente menos acentuada para los trabajadores con menor grado de escolaridad, menor franja etaria, hombres, no jefes de familia, no blancos, que buscan un primer empleo y viven en la región nordestina. Las profundas alteraciones producidas en la composición del desempleo resultan tanto de la expansión de la oferta de mano de obra, que anualmente presiona el mercado de trabajo por un cupo, como del proceso de destrucción y creación de ocupaciones motivado por el comportamiento más general de la economía durante los 90. En vista de eso, determinados segmentos de la fuerza de trabajo terminaron siendo más afectados que otros, aunque de hecho no existen estratos sociales inmunes al desempleo.

En relación con las causas, interesa destacar las razones estructurales de su manifestación, como la persistencia de bajas tasas de expansión de la economía en las dos últimas décadas y la conducción neoliberal del modelo económico desde 1990. Esos dos puntos explican en su mayor parte la actual crisis de empleo en el país. Al revés de lo que se verificó entre 1890 y 1980, cuando Brasil se situó entre las economías capitalistas más dinámicas del mundo, en las dos últimas décadas del siglo xx ha predominado un cuadro de baja expansión económica. Considerando la evolución del total de la población, la renta por habitante presenta señales de estancamiento, pues la economía se comporta a un ritmo tan bajo que prácticamente acompaña las variaciones demográficas.

Entre 1981 y 2002, por ejemplo, la renta por habitante creció apenas 0,2% como promedio anual, mientras que en el periodo de 1961-1980 aumentó anualmente a 4%. O sea, la comparación entre los periodos señalados revela una diferencia de 20 a 1, lo que confirma el estancamiento de las actividades productivas desde 1981. En ese contexto el comportamiento del desempleo no podría ser distinto, teniendo en cuenta que cada año cerca de 1,5 millones de personas ingresan al mercado de trabajo. Sin la expansión de la economía a tasas elevadas, como forma de dinamizar la oferta de trabajo, el desempleo resulta rápido

y persistente. Comparando los años 90 con las demás décadas del siglo xx, se observa que es la década de peor desempeño económico. En realidad, el Brasil jamás había tenido la experiencia de atravesar dos décadas consecutivas económicamente perdidas.

En estos dos decenios la economía brasileña registra grandes inestabilidades, con fuertes y constantes oscilaciones productivas, como puede constatarse: dos periodos de recesión (1981-1983 y 1990-1992), tres etapas de recuperación de la producción (1984-1986, 1993-1997 y 2000), y tres periodos de desaceleración de la actividad (1987-1989, 1998-1999 y 2001-2002). En síntesis, el predominio de constantes movimientos de inestabilidad macroeconómica impide el aumento sustentable de la renta per cápita, haciendo que la de 2002 estuviera en un nivel cercano al de 1980.

Como segunda razón estructural del agravamiento del desempleo se destaca la conducción neoliberal de la economía brasileña desde 1990.

Cuatro son los principales elementos del nuevo modelo económico que tiende mucho más a la destrucción

que a la generación de nuevos empleos: 1) las alteraciones en la composición de la demanda agregada; 2) la naturaleza de la reinserción externa; 3) el proceso de reestructuración empresarial; y 4) el patrón de ajuste del sector público.



Recomposición de la demanda agregada. Durante la década de los 90, la conducción neoliberal de la economía ha repercutido directamente sobre la estructura de la demanda agregada, por medio de la revisión del rol del Estado (racionalización y descentralización del gasto y privatización del sector público estadual), de las desregulaciones financieras (endeudamiento externo e interno y mayor dependencia de ingresos financieros), económica (fusión de grandes empresas productivas y financieras) y comercial (elevación brutal de las importaciones y generación de déficit en la balanza comercial) y aun del proceso de estabilización monetaria. Simultáneamente, la nueva composición de la demanda agregada no se mostró suficiente, por sí misma, para permitir retomar de manera sostenida el desarrollo socioeconómico, ni tampoco posibilitar la necesaria generación de empleos. Ya en el periodo 1990-1992, cuando predominó la recesión económica, la producción nacional cayó 3,9%, mientras el empleo asalariado formal se redujo en 8,4% y la tasa de desempleo subió 130%. En ese mismo periodo no solo hubo una reducción de la producción interna, sino un gran aumento en la oferta de productos importados como fruto de la apertura comercial, recomponiendo parte de la oferta de bienes y servicios interna.

Entre 1993 y 1997 se registró una recuperación económica. La producción doméstica aumentó 23,4%, el empleo asalariado formal se redujo 1,4% y la tasa de desempleo creció 18,5%. Conviene destacar que la expansión de la economía en ese mismo periodo fue estimulada por la fuerte ampliación de importaciones, de la inversión externa y del endeudamiento interno y externo, lo que no terminó garantizando la continuidad del aumento de la producción por mucho tiempo, y ni siquiera motivó una mayor ocupación que disminuyera la tasa de desempleo. Finalmente en 1998 y 1999, la economía brasileña volvió a reducir su nivel de actividad, presentando indicadores de caída en la producción de 1,6%, reducción del empleo formal de 3,1%, y 45% de aumento en la tasa de desempleo. La desaceleración fue estimulada por el acuerdo de Brasil con el Fondo Monetario Internacional de finales de 1998, cuando el país sufría los graves efectos de la crisis financiera rusa y que terminó llevando a la alteración, en enero de 1999, del régimen cambiario del real.

En la década de los 90, la falta de crecimiento económico se tradujo en una elevada oscilación en la producción interna, condicionada fuertemente por la nueva composición de la demanda local. Por ello no solo se redujo el volumen de empleos formales sino que además el desempleo resultó drásticamente elevado.

Reinserción externa. La nueva fase de reinserción externa de la economía brasileña durante la década de los 90 se funda en la apertura comercial, la desregu-

lación económica y financiera, y la integración regional (Mercosur); muy al contrario de la experiencia de los años 80, cuando la crisis de la deuda externa llevó al cierre de la economía, como forma de generación de saldos comerciales favorables para el pago de los compromisos financieros. El drástico cambio en el comportamiento económico ocurrió, por lo menos entre 1994 y 1998, condicionado por el esquema cambiario internamente desfavorable, que desvinculando a políticas industriales activas, comercialmente defensivas y socialmente compensatorias, terminó generando tanto fuertes oscilaciones en las actividades productivas como el agravamiento de la crisis de empleo. Así, la reinserción externa no ha resultado en un incremento de las exportaciones, pero sí de las importaciones, así como en la ampliación del endeudamiento e internacionalización del parque productivo interno. Ese múltiple movimiento implica mayor heterogeneidad de la base económica, con la modernización selectiva y contenida de grandes empresas internacionalizadas –en el extremo tecnológico– y la retracción, cierre y desnacionalización de otras, a lo largo de la cadena productiva.

La constitución de un nuevo *mix* de producción doméstica se efectuó a través de la sustitución por productos importados de bienes intermediarios y de capital antes producidos internamente. Por esta razón parte de la producción nacional ha sido desperdiciada, haciendo que el aumento de la producción interna no actuara positivamente, como en el pasado, sobre el nivel de la mano de obra, sino sobre el aumento de las importaciones y del desempleo. Podemos estimar que para la década de los 90, la mayor presencia de las importaciones fue responsable de la «exportación» de cerca de 1,2 millones de puestos de trabajo, solamente en el sector industrial. La compra de bienes y servicios importados contribuyó a la destrucción de empleos internos y a la creación de puestos de trabajo en el exterior.

Reestructuración empresarial. La consolidación del nuevo modelo económico tuvo significativas implicaciones para el conjunto de empresas radicadas en el país. Se producen cambios importantes en la conducta, volcada a la implantación de nuevos programas de gestión de la producción, reorganización del trabajo e innovación tecnológica, que implicaron novedades adicionales en el empleo y en las relaciones de trabajo. En la mayoría de los casos, parte de los empleos formales perdidos en los años 90 también resultan, por un lado, del movimiento más general de reestructuración derivado, sobre todo, de la introducción de nuevas bases competitivas, marcadas por el aumento en la productividad del trabajo y por la mayor inserción externa, con alteración en los precios relativos y elevación de las inversiones, específicamente en las grandes empresas. Ade-

más del proceso de reestructuración, se observa la definición de medidas de reducción de empleos, a través de la adopción de programas de reingeniería, tercerización, reorganización del trabajo y la producción, y subcontratación de mano de obra, entre otros. Como consecuencia, se produjo tanto un desempleo estructural como una serie de alteraciones significativas en la composición ocupacional. Los trabajadores que se mantuvieron empleados, a su vez, fueron los de mayor escolaridad, de más tiempo de trabajo en la misma empresa y de mayor franja etaria.

Entre las décadas 1980 y 1990, por ejemplo, solamente las empresas con menos de 100 empleados aumentaron su participación relativa en el total de los empleos formales, pues las demás compañías termina-

***El sector público
 vio debilitado
 su papel decisivo
 en la generación
 de empleo***

ron adoptando de manera generalizada los procesos de tercerización, reducción de jerarquías funcionales, reducción del núcleo duro de empleados, gestión participativa y remuneración variable, entre otros. Por eso, la participación de los trabajadores con menos de tres años de antigüedad en una misma empresa, en relación con la totalidad de la ocupa-

ción, cayó de 60,5% a 46,4% entre los años 80 y 90, mientras que los empleados con más de cinco años en una misma empresa aumentaron su participación relativa de 26,4% a 39%.

Ajuste en el sector público. Si en los años 80 el sector público fue uno de los principales responsables del aumento ocupacional, no puede decirse lo mismo de los 90. Frente a la reducción de empleos en el sector privado, por la recesión de 1990-1992, el empleo público pasó a ser, por ejemplo, más numeroso que el de la industria de transformación. Los esfuerzos de comprimir los gastos reduciendo el personal del sector público pueden estar más presentes en el periodo reciente, como forma de compensar, en parte, la expansión de gastos por cargas financieras y otros gastos promovidos sobre todo con la estabilidad monetaria. El despido de empleados públicos no estables, la adopción de programas de despido voluntario, el cierre de organismos estatales, la privatización y la reforma administrativa indicaron una firme intención gubernamental volcada hacia la reducción del cuadro de personal. Por esta razón el sector público vio todavía más debilitado su papel decisivo en la generación de empleo. Es posible, por otra parte, que en la segunda mitad de los 90 la reducción del empleo regular tendiera a concentrarse en el sector público, en especial con la reforma administrativa que impuso rígidas reglas en el gasto y mayores facilidades de despido.

Las políticas neoliberales de empleo

El fenómeno del desempleo en Brasil, pese a su crecimiento absoluto y relativo desde 1990, fue tratado por las autoridades gubernamentales de distintas maneras. Inicialmente pretendieron esconderlo o minimizarlo; después, frente al gran número de personas sin trabajo, recurrentemente justificaron esos índices como una consecuencia de la modernización económica, cuya característica principal era el avance tecnológico. Así, la escasez de trabajo era inevitable, porque era el precio del progreso. Pero la fragilidad de los argumentos oficiales terminó provocando una nueva ola de explicaciones. Por un lado, el Gobierno buscó cada vez más transferir la responsabilidad pública a la esfera de la responsabilidad individual. Se difundió el diagnóstico equívoco de que las personas tendían a estar desempleadas en la medida en que carecían de adecuada capacitación profesional para el ejercicio del empleo. De tal forma que sería suficiente con una adecuada formación profesional para garantizar nuevas condiciones de empleo, rescatando la naturaleza individual del fenómeno. Así, el desempleo pasó a ser tratado como un hecho de naturaleza voluntaria, en el que la víctima se tornaba culpable.

Por fin, frente al avance de los cursos de calificación profesional, acompañados sin embargo de mayor desempleo, el Gobierno recurrió a un nuevo argumento: el llamado *costo Brasil*. En general, las dificultades empresariales de competir externamente, ante las altas tasas de intereses internas y el elevado tipo de cambio frente al dólar, hizo crecer el desempleo derivado de la sustitución de la producción y empleo nacionales por el consumo de productos importados. Pero para el Gobierno Federal, la alternativa del discurso referido al costo Brasil, que colocó en el centro de los problemas el alto y rígido costo del trabajo, permitió una vez más convertir al propio trabajador en responsable del desempleo. Así, bastaría con que el desempleado aceptara condiciones laborales y remuneración por debajo de lo establecido legalmente para que el nivel ocupacional aumentara.

A partir de la propaganda oficial respecto de la rigidez del mercado laboral, sustentada por el falso concepto de retraso por parte de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), y del elevado costo de la mano de obra, fue posible forjar apoyos para la flexibilización de las normas laborales, incluso entre las filas de los trabajadores. La defensa oficial de la reducción del costo del trabajo llevó a la implantación de nuevos contratos con contención de sueldos y beneficios (sistema simple y contrato a plazo determinado), así como la modificación puntual de la propia CLT, con miras a la reducción del costo laboral. Dos

***Se trata
 fundamentalmente
 de la problemática
 de la mala
 distribución
 de la renta***

exigencias económicas fueron preponderantes. La primera se refería a la desindexación de los sueldos. La política salarial oficial de reajuste automático duró 30 años, de 1964 a 1994. Sin indexación salarial, aunque en un ambiente de inflación decreciente, el ingreso resultó contenido y localizado en el tiempo. Con el pasar de los años la pérdida se hizo evidente en un cuadro de desempleo en aumento. La segunda exigencia económica fue la desregulación del mercado de trabajo. Con ello parte de las conquistas históricas de los trabajadores, garantizadas por ley, dieron lugar a dicha modernidad de la negociación salarial, que la mayoría de las veces resultó en perjuicios para la evolución real de los ingresos a lo largo de los 90. En ese sentido, la mayor flexibilización del mercado de trabajo se produjo por cambios –aunque puntuales– en el conjunto de la legislación laboral. En síntesis, aun sin realizar una amplia reforma, el país emprendió a su manera una reformulación –en migajas– de la legislación laboral, lo que apuntó hacia la ampliación de la flexibilización salarial, contractual, de la jornada, de la organización del trabajo y del despido. A pesar de la gran flexibilidad que las relaciones laborales ya presentaban, se asistió a su profundización desde 1990 (Baltar; Pochmann).

No parece haber duda de que la reforma laboral derivó no solo en frustración respecto a las expectativas iniciales de cambio en el marco regulador del mercado de trabajo, sino en un deterioro sensible del comportamiento de éste. En términos generales, la tasa de ocupación permaneció prácticamente inalterada, comparada con los periodos anterior y posterior a la reforma laboral. Igualmente, no hubo alteración significativa en el número de contribuyentes al sistema de previsión social, no obstante el aumento en la cantidad de inactivos. Por otro lado, se constató la fuerte expansión en la cantidad de trabajadores desempleados. Se concluye, por lo tanto, que el impacto de la reforma no fue capaz de revertir la evolución negativa del mercado del empleo, ni tampoco favorecer el desarrollo de las relaciones de trabajo. Con la flexibilización, el empleo no aumentó en proporción al total de la población, solamente el desempleo y la precariedad de la mano de obra.

Las posibilidades del gobierno de Lula

La campaña presidencial de 2002 fue la primera en la que el desempleo tuvo un lugar destacado en la agenda de los candidatos. Sin excepción presentaron propuestas definidas para la generación de más puestos de trabajo, así como fue



tema recurrente en los debates y propagandas electorales. Ni el mismo candidato que representaba la continuidad con el anterior gobierno de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) asumió el recetario neoliberal. Todos en general exploraron alternativas de combate al desempleo distantes de las políticas neoliberales. En su programa de gobierno, en 2002, el documento de Lula, *Más y mejores empleos*, estableció los ejes estructurales de una política de empleo comprometida con la creación de 10 millones de puestos de trabajo entre 2003 y 2006. En primer lugar, estos puestos serían creados a partir de la recuperación sostenida del crecimiento económico. Para que el país pudiera abrir los puestos de trabajo necesarios, la economía debería crecer en

torno de 5% al año. De tal forma que la expansión acumulada de 22% del Producto Interno Bruto en cuatro años permitiría la creación de cerca de 5,5 millones de puestos de trabajo.

Como segundo eje de políticas comprometidas con la generación de empleo, el candidato del Partido de los Trabajadores defendía la reducción de la jornada laboral. Con una reducción de 10% de la semana de trabajo (actualmente de 44 horas semanales) y una fuerte contención de horas extras, sería posible la generación de más de tres millones de empleos en todo el país. Por fin el tercer eje estructurante estaba asociado al cambio en el patrón del gasto público. Con la adopción de políticas públicas orientadas al empleo, pasaría a ser posible la ampliación del gasto social, capaz de elevar el nivel ocupacional y el retiro de personas que se encuentran en el mercado de trabajo que –teóricamente– no deberían estar. Se trata fundamentalmente de la problemática de la mala distribución de la renta, que hace que la mano de obra crezca artificialmente más por

la presencia del empleo infanto-juvenil, de jubilados y pensionados. Con la expansión de políticas de garantía de ingreso sería posible retirar del mercado de trabajo segmentos etarios como niños, adolescentes y ancianos, reduciendo la presión de la oferta de la mano de obra.

Aunque no relacionada directamente con el desempleo, sino con la modernización y democratización del sistema de relaciones laborales, las propuestas de Lula expresadas en *Más y mejores empleos* tenían el objetivo de alterar el llamado marco regulador del mercado laboral. Para ello se estipula la creación de un Foro Nacional del Trabajo, capaz de involucrar a los actores sociales relevantes en la construcción de un nuevo código nacional.

Lula presidente. La victoria de Luiz Inácio Lula da Silva en la segunda vuelta de 2002 abrió una inmensa expectativa nacional frente a las posibilidades de implantación de su programa de gobierno y, sobre todo, de los resultados a ser alcanzados. El empleo ocupó el lugar central en la agenda temática de la población en general. Dos tipos de acciones se tomaron durante la transición previa a la asunción de Lula el 1º de enero de 2003. En primer lugar, se elaboró un informe analítico acerca de la situación económica y social y del presupuesto fiscal para 2003. En ese informe se identificó la fragmentación de recursos públicos para el área social, involucrando la parte referente al Ministerio del Trabajo y Empleo, así como la escasez de medios presupuestarios definidos para el financiamiento de actividades gubernamentales en 2003.

Además de eso, también fue posible verificar disfunciones organizacionales en el interior del Ministerio del Trabajo y Empleo que deberían ser corregidas. De igual manera, se recomendó la creación de funciones organizacionales para la economía solidaria, de microcrédito y la creación de una política específica de primer empleo para jóvenes. En el ámbito del Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador, principal fuente de financiamiento de las políticas de empleo, estuvo presente la propuesta de reorganizar y redefinir los objetivos y prácticas del uso de los recursos para la generación de acciones de ocupación e ingresos. En segundo lugar, paralelamente al trabajo del equipo de transición, el presidente Lula procuró constituir un equipo ministerial capaz de llevar un diálogo con diversos partidos políticos, como forma de alcanzar y garantizar la gobernabilidad en el Poder Legislativo, dado que el bloque de partidos victorioso en las elecciones no cuenta con la mayoría en Diputados y mucho menos en el Senado. Así, la composición ministerial anunciada en diciembre de 2002 incluía a representantes de partidos que apoyaron a Lula en la segunda vuelta y no solamente a las fuerzas alineadas con el PT en el primer turno.

Una vez en posesión del cargo, el nuevo presidente trató de poner en práctica su plan de gobierno. Un obstáculo dificultó sin embargo el adelanto a la implementación de las medidas dirigidas al empleo. Por un lado, la grave situación económica heredada del gobierno anterior, el rápido crecimiento en los índices inflacionarios, y la elevada dependencia de recursos externos, hizo que las primeras medidas fueran de naturaleza ortodoxa. El aumento en las tasas de interés y el recorte en el gasto público, como forma de elevar el superávit primario, en condiciones suficientes para asegurar recursos presupuestarios para la cancelación de los intereses de la deuda pública, terminaron por postergar la recuperación del crecimiento económico, comprometiendo la generación de más empleos en 2003. Por otro lado, esta medicina amarga favoreció la desaceleración de la tasa de inflación y mejoró la situación económica en cuanto a la dependencia de recursos externos, pese a la situación económica internacional casi recesiva y al ambiente político externo perturbado por los conflictos en el Medio Oriente. Sin embargo, con resultados inmediatos el gobierno de Lula presentó expectativas positivas en estos primeros meses, una vez que el país mostró condiciones de asumir un nuevo modelo económico comprometido con el crecimiento de la producción y del empleo, conforme había sido definido previamente en el plan de gobierno.

Hasta ahora no hay definiciones con relación al tema de la reducción del tiempo de trabajo. Eso posiblemente formará parte de la discusión de la llamada reforma laboral. Con la constitución del Foro Nacional del Trabajo en este primer semestre de 2003, deberán abrirse nuevas posibilidades de una reforma laboral, con alteración del tiempo de trabajo. Debe señalarse que en el creado Consejo del Desarrollo Económico y Social pasaron a concentrarse los temas asociados a las reformas que serán propuestas al Congreso. El Gobierno ha defendido la

necesidad de llevar a cabo tres reformas que deben ser he-

chas a la mayor

brevedad posi-

ble (previsio-

nal, tributaria

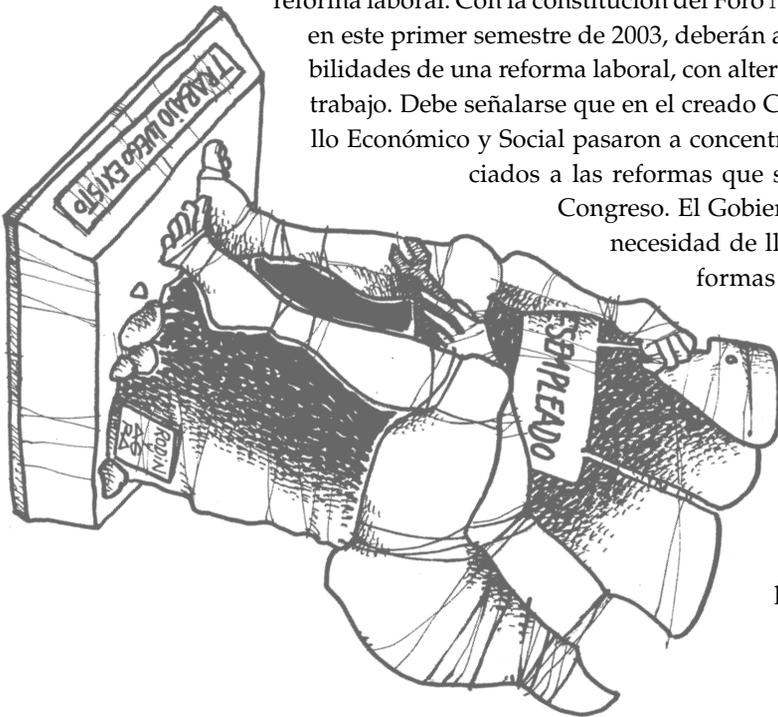
y laboral), lo

que impone una

amplia agenda con

todos los actores

políticos.



Finalmente, con relación a las propuestas de modificaciones en el patrón de gasto público, hay tres definiciones importantes. La primera respecto a las acciones en el conjunto de las áreas sociales, a partir de la creación del principal programa del área (Hambre Cero), responsable de la coordinación de esfuerzos dirigidos a enfrentar el hambre y la pobreza. Hasta el momento son las regiones más pobres, sobre todo la del Nordeste, las que ya comenzaron a ser beneficiadas por este programa. La segunda medida se refiere a la decisión en el interior del Ministerio del Trabajo y Empleo de diseñar en forma tripartita una nueva política de empleo. Con la representación de sectores importantes de sindicatos de trabajadores y de empleadores, se redefinieron las reglas para el uso de los recursos públicos destinados a la renovación de las políticas públicas y de empleo. Por fin, la tercera medida se centra en la definición de la política de empleo para la juventud.

Consideraciones finales

El Brasil vive un momento de gran expectativa con los primeros pasos del gobierno de Lula. Instalado como tema central de campaña, la creación de 10 millones de puestos de trabajo sonaron inicialmente como algo utópico para un gobierno del PT. Ahora Lula cuenta con una base política que garantiza la gobernabilidad necesaria, y su gobierno comienza gradualmente a implementar el conjunto de acciones que considera fundamentales para enfrentar el desempleo. Las políticas de corte neoliberal adoptadas desde 1990 se tradujeron en un enorme excedente de fuerza de trabajo, que desafía al gobierno de Lula. La naturaleza del desempleo es compleja, acentuándose más entre jóvenes y personas mayores de 40 años. Por eso el actual presidente, capaz de vencer en las elecciones instalando el tema del empleo en primer lugar, cuenta con una oportunidad histórica inédita para orientar al conjunto de la sociedad hacia una lucha eficaz contra el desempleo.

Bibliografía

- Baltar, P.: «Estagnação da economia, abertura e crise do emprego urbano no Brasil» en *Economia e Sociedade* N° 6, Instituto de Economía, Unicamp, Campinas, 1996.
Lula: *Mais e melhores empregos*, Partido de los Trabajadores, San Pablo, 2002.
Lula: *Relatório setorial sobre o trabalho*, Equipo de Transición, Brasilia, 2002.
Mattoso, J. y M. Pochmann: «Mudanças estruturais e trabalho no Brasil» en *Economia e Sociedade* N° 10, Instituto de Economía, Unicamp, Campinas, 1998.
Pochmann, M.: *A década dos mitos*, Contexto, San Pablo, 2001.

Las experiencias actuales de autogestión en Argentina

Entre la informalidad y la economía social

Un rasgo común de los nuevos movimientos sociales en Argentina es el impulso que brindan al desarrollo de emprendimientos autogestionados. Estos configuran la acción de los trabajadores de empresas recuperadas, constituyen un eje de implantación territorial de varios movimientos «piqueteros», orientan la construcción social de numerosas asambleas barriales. Inicialmente concebidos como una respuesta espontánea a la crisis, esos emprendimientos autogestionados sostienen hoy la utopía de un desarrollo económico alternativo al del mercado capitalista. Allí reside la diferencia de esta nueva economía social con la promovida en los años 90.

Héctor Palomino

Las respuestas sociales al modelo neoliberal

La autogestión productiva constituye hoy un objetivo de acción de diversos movimientos sociales en Argentina. Varios de estos movimientos surgieron como respuesta a la consolidación del «modelo neoliberal» durante los años 90, entre

Héctor Palomino: sociólogo argentino, profesor de Relaciones de Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Palabras clave: economía social, autogestión, neoliberalismo, Argentina.

Nota: Estas breves reflexiones recogen diversos materiales: a) las conclusiones de un documento sobre los movimientos sociales realizado a pedido del PNUD para su Informe de Desarrollo Humano 2002; b) los artículos de Héctor Palomino y Ernesto Pastrana Ernesto: «Argentina ¿después? del

los que se destacan los animados por grupos piqueteros y por trabajadores de «empresas recuperadas». Si se atiende al origen de estas tendencias, puede apreciarse que ambas surgen en la segunda mitad de la década. Los primeros cortes de ruta, hito de origen de los piquetes de desocupados, fueron protagonizados en junio de 1996 por los pobladores de Cutral-Co (provincia de Neuquén), en demanda de soluciones a las carencias productivas y de empleo generadas por el cierre de plantas y establecimientos de Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF), la petrolera estatal, que acompañaron su privatización. Asimismo, dentro del universo actual de empresas recuperadas, las experiencias más antiguas surgieron también en 1996. Cabe agregar incluso que en esa época puede fecharse el origen de una de las más originales construcciones sociales de la Argentina: los primeros nodos de las redes de «trueque», esas tramas de intercambio de bienes y servicios al margen de los mercados de la economía formal, se constituyeron precisamente en 1995.

El origen casi simultáneo de estos movimientos y experiencias lleva a interrogarse sobre los factores del contexto que pudieron haber estimulado su surgimiento. Una primera respuesta se vincula con el crecimiento abrupto de la desocupación y la pobreza: el surgimiento de los movimientos de desocupados y de trabajadores de empresas recuperadas coincide con la aparición de altas tasas de desocupación urbana, hasta entonces inéditas en el país. Las tasas de desocupación abierta se multiplicaron por tres en apenas dos años, pasando de 6% a 18% de la población económicamente activa urbana entre 1993 y 1995, y se mantienen por encima de los dos dígitos hasta hoy. Junto con la desocupación se registró un crecimiento incesante de la pobreza: en el Gran Buenos Aires (el único distrito para el que puede reconstruirse una serie de largo plazo del indicador a través de las encuestas oficiales) se registraron 1.800.000 personas por debajo de la línea de pobreza en 1994. Esta fue la cifra más baja de «pobres» en toda la década, que durante los años posteriores creció rápidamente hasta los 3 millones de personas, cifra en la que se «estabilizó» entre 1996 y 1998, a partir de los cuales tendió a crecer de manera incesante hasta llegar a los 6 millones

diluvio: los nuevos movimientos sociales» en Fernando Calderón (ed.): *¿Es sostenible la globalización en América Latina?: Debates con Manuel Castells* (FCE, Santiago de Chile, en prensa); y de H. Palomino: «Colapso institucional y reconstrucción social en Argentina», dossier especial de *Estudios del Trabajo* N° 14, Alast, Buenos Aires, 2002, pp. 109-144; c) los aportes para la discusión de estas ideas del grupo de investigadores sobre «movimientos sociales emergentes» de la Universidad de San Martín, Graciela Di Marco, Susana Méndez, Ramón Altamirano y Mirta Palomino; d) el estudio sobre «el movimiento de empresas recuperadas» realizado en colaboración con los ayudantes de la Cátedra de Relaciones de Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, que será publicado en el N° 19-20 de *Sociedad*, revista de la Facultad, en mayo de 2003.

de personas registradas en 2002 (que equivalen a casi la mitad de la población del GBA, estimada hoy en 12 millones de personas).

Mientras el crecimiento incesante de la desocupación y la pobreza desbordaba la capacidad estatal para establecer «amortiguadores» de la crisis, en la segunda mitad de los años 90 surgieron respuestas espontáneas en el seno de una sociedad que creía cada vez menos en las bondades del modelo neoliberal para satisfacer las necesidades y demandas sociales. Algunas de esas respuestas se configuraron como movimientos sociales.

Esta experiencia de estancamiento económico parece haber evaporado los sueños argentinos de modernización

El colapso institucional de diciembre de 2001, que llevó a la renuncia del gobierno presidido por Fernando de la Rúa, constituyó el punto de origen de las asambleas barriales, un movimiento espontáneo de ciudadanos que en la Ciudad de Buenos Aires y otros grandes centros urbanos (partidos del GBA, Mar del Plata, Rosario, Córdoba), impulsó la renovación del sistema político. Rápidamente la evolución de las asambleas barriales llevó a la búsqueda de articulaciones con otros movimientos, en particular los de trabajadores de empresas recuperadas y piqueteros.

Al entroncar el surgimiento en Argentina de las asambleas barriales con las protestas y las diversas experiencias desarrolladas en la segunda mitad de los años 90 resaltan dos aspectos. En primer lugar, que los movimientos contemporáneos no resultan tanto del quiebre del modelo político y económico prevalente, sino que provienen de las respuestas sociales a las consecuencias del funcionamiento de ese modelo, cuyo proceso de instalación se remonta a mediados de los 70, en particular durante la dictadura militar. El segundo aspecto a destacar es una de las grandes consecuencias del modelo: el estancamiento económico prolongado desde 1975 hasta hoy, que contrasta agudamente con la experiencia histórica argentina, país que creció de manera casi ininterrumpida a lo largo de un siglo, entre 1880 y mediados de la década de 1970.

Esta experiencia inédita de un estancamiento económico prolongado en el último cuarto de siglo, parece haber evaporado los sueños argentinos de modernización. De allí que el quiebre y la fragmentación actuales del mundo del trabajo induzcan a una reflexión necesariamente nostálgica sobre el pasado y sobre las instituciones y reglas que sostenían ese mundo, como la que prevalece en la cultura contemporánea del país. Frente a este quiebre de época, los movimientos de asambleas barriales, de desocupados y de trabajadores de empresas re-

cuperadas aparecen como portadores de renovadas esperanzas y como posibilidades de construcción de un futuro. En el seno de una sociedad en la que prevalece el sentimiento de que «el pasado fue mejor» –un signo si no único, al menos distintivo de la sociedad argentina actual en relación con otras–, los militantes y adeptos de estos movimientos se permiten intentar la construcción de un futuro, sobre todo a partir de la elaboración de proyectos productivos y económicos autogestionados. En la base de este impulso se sitúan las necesidades: se trata de proyectos sociales autónomos que buscan respuestas originales a lo que el funcionamiento de la economía de mercado no puede brindar.

Algunas características de los proyectos de autogestión de los nuevos movimientos sociales

Los piquetes. La fuerte atracción ejercida por los piquetes realizados por los movimientos de desocupados se relaciona con su mayor «visibilidad» con respecto a los otros movimientos sociales. La acción de los piquetes aparece actualmente fragmentada en más de una docena de grupos que responden a orientaciones políticas diferentes, algunas entroncadas con partidos políticos de izquierda o con centrales sindicales, otros siguiendo a líderes populistas, otros finalmente privilegiando su autonomía respecto a los partidos. Es decir que una misma denominación, la de «piqueteros», recubre orientaciones muy distintas, lo cual no bloquea su enorme impacto político y, sobre todo mediático.

En esta mayor visibilidad de los movimientos de desocupados inciden sin duda sus dimensiones, ya que según estimaciones de los propios grupos piqueteros, la capacidad de movilización agregada –la de todas las organizaciones que agrupan a desocupados– abarca actualmente cerca de 100.000 personas en todo el país. Esto no es poco, aunque la cifra palidece frente a los varios millones de desocupados y subocupados. Quizá posiblemente más que sus dimensiones, sea la acción misma de los piquetes la que da cuenta de su visibilidad: los cortes de ruta alcanzan un fuerte e inmediato efecto político, cuyos ecos se multiplican a través de los medios de comunicación. Se trata de acciones «maximalistas» que contrastan, sin embargo, con los fines en principio «minimalistas» que animan las movilizaciones, y que se circunscriben en su mayoría a la obtención de subsidios por desempleo y bolsas de alimentos. Aunque algunos grupos piqueteros se limitan sólo a sostener estos reclamos limitados, otros destinan esos recursos hacia actividades diferentes.

Varios grupos piqueteros desarrollan desde hace varios años actividades de alcance más vasto en el seno de las comunidades en las que están implantados

OBRAERO, SE SOLICITA:
 que trabaje mucho y que
 sobre poco; que aguante
 a presión, no proteste y
 no se sindicalice. Indispensable
 presentar referencias de
 múltiples anteriores
 al respecto de
 su conducta a las
 autoridades



territorialmente: merenderos y comedores, instalaciones educativas y, sobre todo, emprendimientos productivos en los que vuelcan los recursos –subsidios y alimentos– obtenidos en las movilizaciones. Es decir que en relación con estos emprendimientos, los cortes de ruta de los piquetes constituyen sólo la punta del *iceberg* de una construcción social mucho más compleja. Las actividades emprendidas en las áreas de implantación territorial de los movimientos de desocupados son particularmente amplias:

desarrollo de huertas comunitarias, venta directa de la producción a través de redes de comercialización alternativas, elaboración y manufactura artesanal e industrial de productos frutihortícolas, panaderías, tejidos y confecciones artesanales e industriales, etc. Los modelos de organización de estas actividades económicas adquieren formas autogestionarias y cooperativas de la economía social y solidaria, aunque no existen criterios

comunes en los diferentes grupos piqueteros sobre el carácter de estos emprendimientos y sobre su viabilidad y desarrollo futuro.

Ciertos grupos piqueteros, por ejemplo algunos pertenecientes a la coordinadora de desocupados Aníbal Verón –una corriente autónoma de los partidos políticos–, plantean enfoques distributivos radicales sobre el producto de los emprendimientos autogestionados, rechazan la generación de excedentes, o bien los distribuyen entre los productores y sus familias. El fundamento de este enfoque distributivo radical remite a un cuestionamiento más general del capitalismo, identificando la noción de excedente económico con la de plusvalía y

beneficio privado. Esta asimilación conceptual lleva al extremo de impugnar la generación de excedentes en las actividades económicas, en nombre del imperativo moral de rechazo al capitalismo. Aunque esto pueda ser discutible en términos económicos y filosóficos, tiene efectos prácticos considerables en relación con la movilización permanente de los piquetes: dado que los proyectos productivos autogestionados no generan condiciones de sustentabilidad económica en el mediano y largo plazo, se reproducen las condiciones para seguir reclamando subsidios y recursos al Estado. Es decir que más allá de su impacto económico, este enfoque distributivo radical tiene efectos importantes en el reforzamiento de la identidad grupal y en el estímulo de la actividad piquetera.

Otros grupos de desocupados, por el contrario, enfocan el desarrollo de proyectos autogestionados sustentables en el mediano y largo plazo. Un ejemplo notable al respecto lo constituyen las propuestas del Movimiento de Unidad Popular (MUP), un grupo piquetero implantado en la zona sur del GBA que nuclea una amplia red conformada con familias de desocupados, varias de ellas compuestas por migrantes indígenas (mocovíes) provenientes del centro-norte de la provincia de Santa Fe. Centrados en la producción frutihortícola en la zona de pequeñas fincas que proveen buena parte del consumo de alimentos frescos a la ciudad de Buenos Aires, los trabajadores desocupados nucleados en el MUP están orientados al desarrollo de emprendimientos autogestionados sustentables. Esto los lleva a promover la generación de excedentes, con el fin de asegurar el mantenimiento y la expansión económica de su producción, de modo de alcanzar la independencia de los subsidios oficiales. Esa generación de excedentes no se identifica con el lucro capitalista sino que se destina a fortalecer las relaciones sociales y comunitarias. En relación con estos objetivos, su participación en los piquetes es puramente instrumental, como un medio de obtención de recursos para los emprendimientos autogestionados, y no como un fin en sí mismo. Esto plantea al mismo tiempo una definición de su identidad como «desocupados» previa a la identidad piquetera.

Aunque entre los diferentes grupos piqueteros no llega a instalarse plenamente este debate, aún incipiente, sobre las posibilidades de desarrollo de una nueva economía social y solidaria implantada en redes comunitarias, trascendente con respecto a la economía de mercado, resulta de interés constatar que todas las agrupaciones se vuelcan progresivamente al desarrollo de emprendimientos productivos. Incluso los grupos dependientes de partidos políticos de izquierda, que en un principio rechazaban estas actividades por considerarlas inscritas en un molde «asistencialista», hoy buscan desarrollar emprendimientos productivos.

Los trabajadores de empresas recuperadas. La visibilidad pública del movimiento de las empresas recuperadas por los trabajadores es reciente. Sin embargo sus modalidades de organización retoman las practicadas hacia principios de los años 80, como respuesta a la primera oleada del proceso de desindustrialización impuesto por la política económica de la dictadura militar. De aquella época datan los esfuerzos puntuales de obreros que pugnaban por reabrir fábricas en distintos puntos del país, pero estos intentos quedaron en el camino porque el nuevo giro de los 90, al reinstalar con fuerza el modelo de apertura comercial importadora, afectó a la industria orientada hacia el mercado interno y obligó al cierre de numerosas empresas, incluyendo aquellas autogestionadas.

Hacia mediados de los 90 comenzaron a registrarse movimientos de trabajadores que buscaban reactivar empresas paralizadas. Estas fábricas presentan varios rasgos comunes. Se trata de empresas afectadas por la importación o por sus dificultades de exportación (frigoríficos, textiles, tractores, acoplados, metalúrgicas, plásticos, etc.), que se encontraban en proceso de quiebra, convocatoria de acreedores o abandonadas por los empresarios. Los trabajadores eran acreedores o damnificados, ya que en general la crisis de cada empresa fue precedida por la ruptura de los contratos de trabajo traducida en reducciones de sueldos y salarios, el pago en vales, falta de cumplimiento empresario de los aportes obligatorios al sistema de seguridad social, etc. La «recuperación» de las empresas supone la transición hacia un nuevo régimen jurídico en el que los trabajadores toman a su cargo la producción, estableciendo acuerdos con proveedores y/o clientes, lo que les asegura un cierto capital de trabajo, y fijan una retribución mínima para su trabajo consistente en retiros periódicos equivalentes a un sueldo mínimo, a veces combinados con pagos en especie o mercaderías.

En la mayoría de las empresas recuperadas se constata al principio una deserción empresaria, que puede ser parcial o total. Si es parcial es posible que los propietarios se mantengan como asociados en la nueva forma jurídica que adopte la empresa. Estas formas son variadas, y van desde las cooperativas hasta las sociedades anónimas, aunque no se agotan en ellas, ya que en algunas empresas recuperadas recientemente ha surgido la demanda de nuevas figuras, como la de «estatización con control obrero» o con «administración obrera», o la de «empresa social». En cualquiera de estas formas los trabajadores buscan tomar a su cargo la gestión, por lo que deben redefinir su rol dependiente y subordinado en el contrato y la organización del trabajo. Esto afecta también el vínculo con el sindicato, por cuanto al hacerse cargo de la responsabilidad en la gestión abren al mismo tiempo una instancia de redefinición del vínculo de aquél con los trabajadores.

Aun cuando las empresas recuperadas por sus trabajadores son percibidas como un movimiento, de hecho existen varias corrientes, actores y organizaciones que inciden en su desarrollo. Estas corrientes se consolidaron y renovaron a partir del colapso institucional de diciembre de 2001, cuando el movimiento suscitó una gran expectativa: en medio de la crisis económica, la recuperación de empresas por sus trabajadores fue percibida como una respuesta adecuada para sostener los esfuerzos productivos de la sociedad. Las distintas organiza-

La recuperación de empresas constituye un ejemplo de la lucha por la ampliación de los derechos sociales

ciones del movimiento proporcionan asesoría legal, técnica y política para las empresas recuperadas y, al recoger las diversas experiencias, reproducen y difunden la exploración y el aprendizaje de las nuevas formas de la economía social y solidaria.

Las empresas recuperadas que se ponen en funcionamiento con diferentes modalidades de gestión de los trabajadores, apoyadas por otros movimientos sociales, muestran el replanteo del derecho al trabajo y el de la propiedad privada, en particular el de su jerarquía relativa en esta época de crisis económica. Frente a los valores de la sociedad mercantil que privilegia el derecho de propiedad, los trabajadores erigen como principal el derecho al trabajo y ponen en discusión la función social de la propiedad. Esto no constituye una discusión puramente retórica, sino que se traduce en la instalación de procedimientos jurídicos inéditos, que anteponen la necesidad de preservar las fuentes de trabajo frente a las rutinas de quiebra y liquidación de bienes productivos que prevalecen en el derecho mercantil.

La recuperación de empresas constituye un ejemplo de la lucha por la ampliación de los derechos sociales, pero al mismo tiempo cabe reflexionar acerca del impacto e influencia de este movimiento en la sociedad, más allá de sus dimensiones intrínsecas. En el caso de las empresas recuperadas en particular, la distancia entre las dimensiones limitadas del movimiento y sus efectos culturales y sociales es inmensa. Unas pocas empresas, que superan apenas el centenar, dispersas en el territorio, diferentes por sus actividades y por las tradiciones políticas de los poco más de 8.000 trabajadores que agrupan, ponen en cuestión el conjunto del sistema de relaciones laborales. Al asumir la autogestión en unas pocas unidades productivas, los trabajadores bloquean la herramienta privilegiada de los empresarios en la negociación colectiva: éstos ya no pueden apelar a su recurso de última instancia, el cierre del establecimiento (huelga de inversiones o *lock out*) como instrumento de presión sobre los trabajadores. Estos, ante la amenaza, pueden contestar ahora con la posibilidad de ocupar y

autogestionar las empresas en dificultades, de allí que no habría que «medir» la fuerza del movimiento de empresas recuperadas exclusivamente en términos de su dimensión relativa intrínseca –reducida–, sino en términos de sus efectos culturales, políticos y sociales más amplios.

Las asambleas barriales. La respuesta más novedosa de quienes, en palabras de Albert Hirschman, optaron por la «voz» y la protesta ante el colapso institucional de 2001, fue la de quienes organizaron espontáneamente las asambleas barriales en Buenos Aires, varios partidos del Conurbano y en otras ciudades del interior. La mirada positiva hacia las asambleas barriales es sostenida por quienes descubren en ellas la capacidad de autoorganización de la sociedad argentina, la capacidad de construir y de regenerar lazos sociales. Estas capacidades pueden ser vistas desde la cúspide del sistema político como un factor de inestabilidad, precisamente por la dificultad de controlar y de canalizar las movilizaciones dentro del esquema institucional vigente. Pero al mismo tiempo la autoorganización parece indicar claramente el límite de la caída. Aun suponiendo que el haber tocado fondo puede convertirse en un rebote interminable por inercia, sin posibilidades de remontar la cuesta al menos en el corto plazo, esas formas de gestión y la movilización social indicarían que se ha llegado a un límite.

El contraste entre estas nuevas formas de apropiación del espacio público en la ciudad, impulsadas por la utopía de realización de una democracia directa que cuestiona las formas de representación vigentes de la democracia delegativa, contrasta vivamente con la privatización del espacio público ocurrida en los años 90. Frente a ellos las nuevas modalidades de protesta social proponen otras formas de ocupación de ese espacio y también de acceso a los servicios. En las asambleas barriales las medidas de acción directa como cacerolazos y cortes de calles vinculadas con cuestiones políticas generales y de reclamos a los poderes públicos, se combinan y se establecen en tensión con cuestiones locales y necesidades de supervivencia.

Esto puede observarse en las micropropuestas de los barrios, vinculadas con la provisión de insumos para los centros sanitarios u hospitales locales, con compras comunitarias o con la implantación de huertas orgánicas, pequeños emprendimientos, bolsas de trabajo para desocupados, etc. Cada vez más, a lo largo de 2002 y en lo que va de 2003, la actividad de las asambleas barriales se fue volcando a la generación de emprendimientos productivos autónomos. Este aspecto resulta clave para fijar el horizonte de acción de las asambleas barriales: sus objetivos trascienden el plano político-institucional y apuntan a intervenir

De paradigma alternativo a la intervención estatal, ahora la economía social comienza a ser concebida como paradigma alternativo a la economía de mercado

también en el plano económico y social. Esto permite comprender una de las orientaciones centrales del movimiento asambleario, tendiente a desarrollar diversas experiencias de una nueva economía social y solidaria, y elaborar respuestas a las crisis de los sistemas educativo, de salud, etc. De allí la novedad que aportan las asambleas, ya que lejos de circunscribir su acción a focos «temáticos» restringidos, se orientan por fines amplios (a veces difusos para el observador externo), tanto como los fines de «cambiar la vida» enunciados por muchos asambleístas.

Las asambleas barriales aportan un factor importante para el desarrollo de la economía social y solidaria en Argentina: la politización de la esfera de la reproducción social, del consumo y la distribución de bienes y servicios. Este factor está presente también en los emprendimientos autogestionados de empresas recuperadas por sus trabajadores y en las actividades de los grupos piqueteros. Pero en éstos priman sobre todo las necesidades de la población, mientras que en las asambleas los emprendimientos autogestionados son el producto de una elección ideológica previa. Esta politización se acentúa en la exploración de articulaciones concretas de las asambleas con los otros movimientos sociales, no solo como defensa de las posiciones conquistadas –como p. ej. la solidaridad activa con las empresas recuperadas–, sino como una redefinición alternativa de las actividades económicas.

La nueva economía social y solidaria

La politización, tal como es promovida en los nuevos movimientos sociales, constituye una diferencia clave con los desarrollos de la economía social durante los años 90 en Argentina. La novedad del surgimiento de formas autogestionarias y su fuerte expansión reciente se relacionan obviamente con el contexto de crisis del denominado modelo neoliberal vigente en los 90 y colapsado en 2001.

En el contexto prevaeciente en la década pasada, las actividades de la economía social aparecían como complementarias del retiro del Estado de la actividad económica, y fueron impulsadas por los organismos multilaterales que alentaban su desarrollo al mismo tiempo que la instalación de mercados que sustituyeran la prestación estatal de servicios. El Bando Interamericano de De-

sarrollo y el Banco Mundial promovieron durante los años 90 el apoyo a micro-empresarios autónomos, destinado a consolidar un «amortiguador» social de lo que en esos organismos se conceptualizaban como los «costos de la transición» hacia una moderna economía de mercado. Esos mecanismos, inspirados en una ideología «empresarialista», tenderían a converger finalmente con los productos de las reformas de mercado que consolidarían el modelo neoliberal. El colapso de esta ilusión encuentra a los actores sociales más afectados por el modelo en la dura lucha por la supervivencia, apelando a mecanismos relativamente similares a los promovidos anteriormente, pero implementados en oposición y como alternativa a ese modelo.

En el actual contexto, las actividades de la economía social son demandadas e impulsadas como alternativas frente al fracaso de la economía de mercado. Si

antes sustituían la intervención estatal,

ahora vienen a suplir las carencias

de una economía basada

en las empresas privadas,

insuficiente para

responder a las necesidades

de la población. De paradigma

alternativo a la intervención

estatal, ahora la economía

social comienza a ser concebida

como paradigma alternativo

a la economía de mercado.

En los casos que estudiamos,

los emprendimientos de economía

social surgen del propio proceso

de movilización y participación,

son casi inescindibles de éstos

y del componente contracultural de



los movimientos sociales, que reflejan la emergencia de nuevos valores con respecto a los prevalecientes en los años 90: igualitarismo, solidaridad, cooperación, como opuestos al individualismo egoísta del empresarialismo predominante en la pasada década. El factor contracultural (con respecto a los 90, pero no tan sólo) es tan fuerte que lleva a equívocos en la comprensión de la nueva economía social. En ésta todos los componentes económicos (producción, distribución, consumo) se tornan esencialmente políticos: es materia de discusión abierta entre sus miembros, se vincula con necesidades de los participantes, se generan en el seno de movimientos políticos. Esta reorientación choca también con la concepción tradicional de actividades en las que las necesidades eran resueltas «automáticamente» en la esfera económica a través del salario articulado, en el periodo previo a la devastación neoliberal, con servicios sociales –de salud o previsionales. En la nueva economía social el componente político es esencial.

En este nuevo contexto la economía social aparece como un concepto que abarca el desarrollo de actividades de trabajo en un espacio público, en el que la retribución de los agentes no es necesariamente, ni tan sólo, de carácter monetario. Las actividades de la economía social son públicas y se diferencian de las del espacio privado correspondiente al mercado o la economía doméstica. También se diferencian de las actividades estatales ya que si bien éstas son públicas, la retribución de los agentes estatales es centralmente salarial (monetaria).

En los emprendimientos impulsados por grupos de desocupados organizados en movimientos piqueteros, por asambleas barriales y por trabajadores de empresas recuperadas, el desarrollo de capacidades se manifiesta en las propias actividades y la sinergia se deriva, casi automáticamente, de los objetivos de articulación tanto de las experiencias afines, como de la instalación de canales transversales entre los movimientos. El respeto se deriva de la regla de horizontalidad para la vinculación entre los miembros, la solidaridad constituye a la vez un objetivo de los movimientos y una condición de existencia de los mismos, la confianza deriva de la propia pertenencia. Obviamente, en cada experiencia particular se detectan diferencias dadas por el grado de participación e involucramiento por un lado, y políticas por el otro.

La economía social y la nueva informalidad

El contexto actual de desarrollo de los nuevos enfoques de la economía social en Argentina se caracteriza por el crecimiento del desempleo y de la pobreza. Ciertamente es que las respuestas aportadas por los economistas convencionales (or-

todoxos o keynesianos) a estos problemas son en cierto sentido canónicas; para ellos, por ejemplo, el desempleo sólo podrá superarse en la medida del crecimiento económico y, por lo tanto, aun cuando se deje atrás la crisis en el corto o mediano plazo, sólo a muy largo plazo la economía argentina remontará las elevadas tasas de desocupación abierta. Estas respuestas distan considerablemente de las expectativas sociales, por eso y en primer lugar, los movimientos sociales encaran los emprendimientos autogestionados desde las necesidades inmediatas, como mecanismos de subsistencia que responden a las urgencias de la crisis, más allá de que postulen como meta su articulación en un nuevo paradigma económico.

Pero además de la pobreza y la desocupación, un rasgo notorio del contexto económico y social contemporáneo es la enorme extensión de la informalidad impulsada por la crisis. Las plazas y parques de los grandes centros urbanos del país se pueblan cotidianamente de gente que acude allí a colocar el producto de su trabajo, o incluso sus propias pertenencias, en puestos de venta precarios. La constitución de numerosas ferias informales es la que otorga al paisaje urbano de los grandes centros urbanos una notable similitud con el de otros países de América Latina. Estas notas de valor impresionista son corroboradas por los datos recientes aportados por las encuestas de hogares: en mayo de 2002, hace sólo un año, 60% de los ocupados padecía algún tipo de precariedad en su inserción laboral.

Esta «latinoamericanización» creciente de Argentina no está exenta, sin embargo, de cierta especificidad: si por un lado la creciente informalización de la economía tiende a alinearla con buena parte del resto de los países de la región, la enorme tasa de desocupación abierta que persiste desde hace nueve años por encima de los dos dígitos, sigue emparentando nuestro mercado de trabajo con el de los países centrales. Es como si Argentina combinara, con la crisis, los dos tipos de mecanismos de ajuste del mercado de trabajo, o sea el ajuste por desocupación –como en Europa, digamos– y el ajuste por informalidad –como en América Latina. Algo que se parece a una sumatoria de problemas.

En la medida en que no todas las formas de la economía social están legitimadas, su desarrollo no llega a diferenciarse plenamente de la difusión de la informalidad, e incluso ésta parece favorecer la difusión de la economía social, al menos en el corto plazo. Sin embargo sería necesario distinguir la economía social de la economía informal, sobre todo de las definiciones de la informalidad que hacen de ésta una suerte de perversión de la economía formal frente a la cual las políticas estatales oscilan entre criminalizarla, canalizarla o tolerarla.

Conclusiones

Dado que la economía social cuenta con una legitimidad creciente, aun cuando comparta algunas de las características de la economía informal, la recurrencia a una «economía social y solidaria», aparece cada vez más como una nueva utopía de desarrollo, capaz de resolver lo que los esquemas clásicos de la economía no pueden solucionar. Más allá de su carácter (utópico o no), lo que interesa es que los actores sociales en Argentina parecen suscribir en parte esta utopía, menos por su capacidad para imaginarse un «nuevo mundo feliz» que por estar sometidos a la urgencia de las necesidades: para quienes están sumergidos en la pobreza y el desempleo, la autogestión asociada aparece como un mecanismo capaz de resolver de modo eficaz la provisión de alimentos y el uso de su fuerza de trabajo. Esta urgencia se convierte en un motor de las experiencias de autogestión: los obreros que recuperan fábricas abandonadas por sus patrones, lo hacen porque no encuentran trabajo en otra parte; los desocupados que se incorporan a emprendimientos autogestionados que impulsan algunos movimientos piqueteros, lo hacen por su condición y para proveerse el sustento.

En síntesis, la organización autónoma de los agentes de la nueva economía social difiere de la registrada en los años 90 ante el retiro del Estado. La nueva economía social puede ser comprendida atendiendo, en especial, al carácter esencialmente político que incorpora a las actividades económicas, y este carácter no debería ser ajeno a la reconstrucción del Estado en Argentina. En última instancia la nueva economía social interpela a los funcionarios en términos de las funciones y objetivos estatales: *los obliga a hacer lo que deben hacer* en relación con la sociedad, desplazándolos del mero cumplimiento de rutinas burocráticas. Es decir, indica a los funcionarios cómo y dónde aplicar los recursos estatales, para promover el desarrollo de la nueva economía social en dos sentidos: canalizando los recursos y generando nuevas formas jurídicas y sociales que la consoliden.

Aquí debe tenerse en cuenta que en Argentina las formas de organización de los agentes económicos se limita a la empresa privada, la cooperativa o mutual y la asociación civil. Estas formas jurídicas parecen hoy día limitadas para contener las fuerzas solidarias liberadas por la nueva economía social. No se trata de negar las formas existentes, sino de encontrar nuevas figuras jurídico-organizativas capaces de potenciar el desarrollo de la economía social.

El movimiento sindical ante las nuevas formas de organización del trabajo

El presente artículo analiza los complejos desafíos y dificultades enfrentados por las organizaciones sindicales ante las transformaciones de las formas organizativas del trabajo. El movimiento de trabajadores pasa en algunos casos por bajas de sus tasas de afiliación, retrocesos en las conquistas, o pérdida de protagonismo. También en ocasiones adopta otras formas organizacionales, que corren paralelas al tradicional sindicato. Estas situaciones implican un replanteo a veces sustancial de las relaciones de trabajo, de los marcos regulatorios y los esquemas de acción y funcionamiento de los actores. Debe crearse un entorno donde se destaque el importante papel que juegan los acuerdos y consensos, como fundamento de una convivencia que frene la espiral exclusionista.

Héctor Lucena

En la medida en que el hecho de producir bienes y servicios atiende a las complejidades de una competencia internacional y nacional cada vez más intensa, la forma de organizar la producción se convierte en un asunto que

Héctor Lucena: doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Glasgow; coordinador del Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad de Carabobo, Valencia (Venezuela).

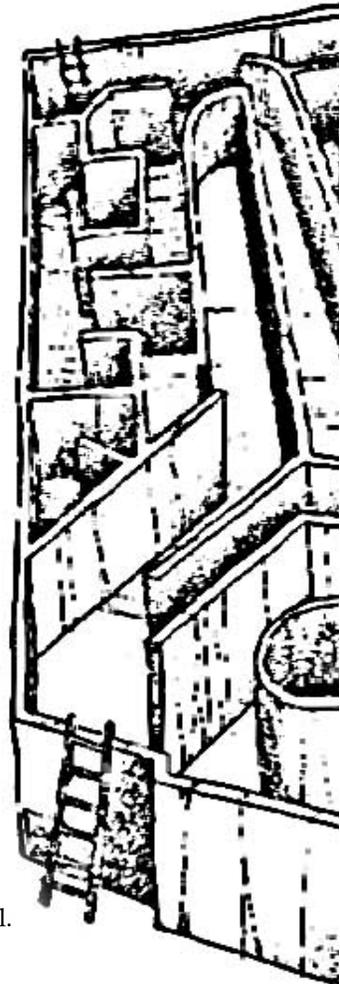
Palabras clave: movimiento sindical, exclusión, relaciones y organización del trabajo, América Latina.

apunta a revisar las estrategias tradicionales. Derivado de la organización de la producción, se lleva a cabo la organización del trabajo. Esta implica el uso y la disposición de una fuerza laboral que si bien está cada vez mejor preparada en términos de formación escolarizada, también está inmersa en el funcionamiento de procesos productivos organizativos que colocan en manos del capital la preeminencia de las decisiones.

La organización de la producción y del trabajo, y sus aportes a la convivencia social

La forma como se organiza la producción, y dentro de ella el trabajo, se nutre de diversas maneras de los aportes de quienes llevan a cabo las funciones y tareas. Pero el problema central para la empresa radica en cómo estos aportes se tornan significativos en su contribución a la rentabilidad y la acumulación de capital. En tanto la empresa es un ente organizacional, que integra y colectiviza los aportes de la fuerza de trabajo al proceso de producir bienes y servicios, el trabajo por su parte contribuye desde una perspectiva individual, que nace de la necesidad de sobrevivencia, de reproducción, de satisfacción primaria. Desde la empresa, la gestión de recursos humanos, además de los fundamentales asuntos de alcanzar los objetivos trazados, se plantea hacer de las contribuciones de la fuerza de trabajo un asunto que implique la satisfacción y la convivencia de quienes comparten el espacio productivo o las operaciones bajo ese logotipo o entidad empresarial. Se deduce entonces que la empresa tiene objetivos que conllevan el diseño de una estructura en donde la fuerza de trabajo juega un papel central, ya que con ella se movilizan los recursos económicos que permiten el alcance de los objetivos.

Cuando en las sociedades se establece una manera de organizar la producción que es reconocida por los distintos sectores que en ella conviven por sus contribuciones a la generación de riqueza, que se convierte y llega como dividendos a los propietarios, como remuneraciones a los trabajadores, como impuestos al Estado, como calidad y precio a los consumidores, como compras a los proveedores por el encadenamiento productivo, es evidentemente un proceso de ganar-ganar. Si todo esto se extendiera a lo largo y ancho del territorio de los países, la gobernabilidad, la convivencia, se tornarían más viables y el trabajo de los políticos sería más fácil.



Pero ya desde muy atrás en el tiempo sabemos de la existencia de las contradicciones. El que en una pequeña empresa familiar se logre entre sus miembros el consenso para organizarse y saber hacia dónde ir, es un asunto menos complejo, sin embargo es de destacar la cantidad de empresas familiares exitosas en su primera generación, que luego decaen en la segunda o tercera.

Empresas exitosas y sociedades en crisis

La famosa frase de un mandatario norteamericano «Lo que es bueno para la General Motors es bueno para Estados Unidos», emblematiza la simbiosis entre empresa y sociedad. Porque a todos los aportes que se esperan de un sistema productivo, señalados anteriormente, se suma el de los dividendos provenientes de las inversiones en ultramar. Además, el liderazgo productivo lleva aparejado liderazgo tecnológico. Lo que ocurre en la esfera de las innovaciones y del establecimiento de patrones de consumo favorece a los centros de producción de los países centrales, que han logrado desarrollar toda una maquinaria y estructura, reproducida por el papel de sus inversiones, convertidas en bienes y servicios en sus mercados nacionales e internacionales.

En nuestras sociedades latinoamericanas, si se quiere verificar el asidero de la frase norteamericana uno se topa con una realidad social fracturada. Los déficits de desigualdad en la distribución de los ingresos, de injusticia en el acceso a los recursos colectivos, han alimentado la tensión entre empresas exitosas y sociedades en crisis. Esta es una contradicción central en el funcionamiento social. Pero con las organizaciones de los trabajadores se apunta a la creación de una interfase entre empresas y sociedades. Por supuesto que no es la única, ya que los productos y servicios también adoptan ese carácter, así como la circulación de bienes y servicios de la red de ofertantes en el entorno, y finalmente los pagos de impuestos. Además, las empresas destinan recursos, que forman parte de su estructura de costos, para llevar una imagen favorable ante la sociedad.

La organización de los trabajadores, en primer lugar al conglomerar a los prestadores de servicios, los vendedores de la fuerza de trabajo, sintetiza las voces de mu-

***Los sindicatos
están más
acostumbrados
a ir a la calle y
confrontar con
otros sectores
sociales***



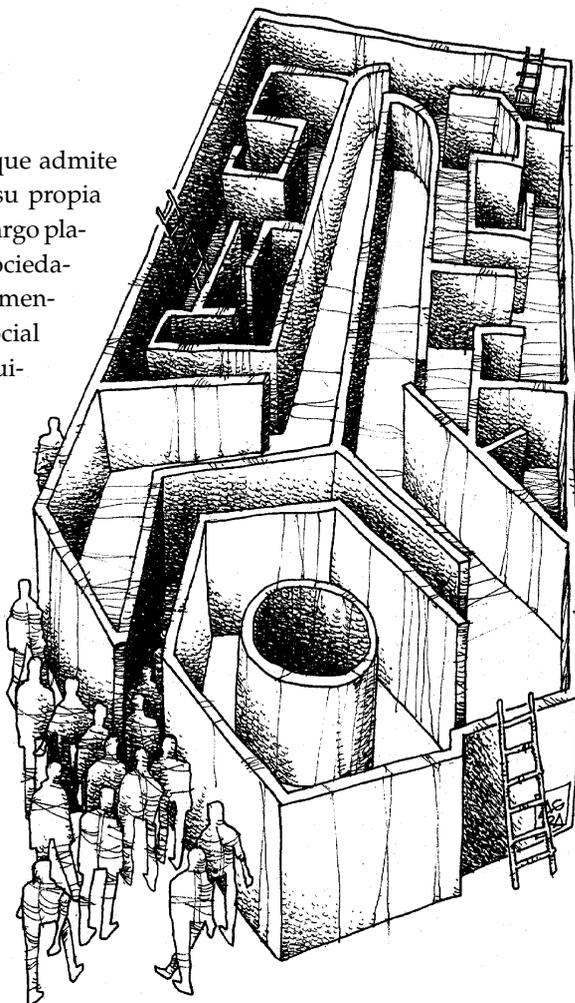
chos que individualmente serían mudos o emisores de sonidos casi imperceptibles. De la producción masiva fordista, que uniformó a los trabajadores descalificando el conocimiento integral de los artesanos, se pasa ahora a las nuevas formas de organización laboral. Si bien se promueve la polivalencia, ello ocurre sin proveer a los trabajadores cambios significativos en su estatus. Un obrero fabril o un oficinista en la década de los 50 podían aprender un trabajo y tener una seguridad razonable de que sus habilidades serían adecuadas para realizar sus tareas durante la mayor parte de su vida laboral. Esto ya no es verdad.

De la constitución y fortalecimiento de las organizaciones sindicales se derivan los procesos de interlocución entre empresas y trabajadores, que constituyen la plataforma de las relaciones de trabajo. Los resultados se traducen en mejoras de las condiciones laborales y de vida de los empleados. Pero las relaciones de trabajo en las empresas no responden en primer lugar a lo que pasa en su exterior –a lo sumo, responden tímidamente a ello. Empresarios y líderes sindicales forman parte de la sociedad, por supuesto que en ella se desenvuelven, son ciudadanos, pero uno de los déficit más notorios en nuestras sociedades es justamente el de ciudadanía. Las organizaciones interactúan con otras en el devenir de lo macro y lo sectorial; de aquí que las organizaciones empresariales y sindicales puedan convertirse en supraorganizaciones que asuman posiciones y roles que trasciendan a sus afiliados. La reciente experiencia de la conducción del paro cívico de dos meses en Venezuela –diciembre 2002-enero 2003–, así lo evidencia. Cuando esto ocurre, es porque hay una marcada ausencia o limitada presencia de organizaciones partidistas, a las que corresponde asumir el liderazgo en la búsqueda de soluciones de los problemas globales, por supuesto junto con las organizaciones específicas de los diversos sectores y espacios de la sociedad.

Cuando las empresas y los empresarios hacen política abierta, en la calle, no desde las cúpulas del poder, como ha sido lo tradicional, se corren notables riesgos. Los sindicatos están más acostumbrados a ir a la calle y confrontar con otros sectores sociales, particularmente con gobiernos y poderes públicos en general; la movilización es una de sus armas históricas. Los empresarios hacen uso de sus influencias –a través de cabildos o contactos–, del poder del dinero, de la presión ejercida por sus proyectos de inversiones. Los riesgos de la protesta empresarial en discrepancia con las políticas públicas también se hacen mayores con el déficit de ciudadanía y con la debilidad institucional. Tradicionalmente se entendía esta debilidad como lesiva sólo para los pobres, pero también lo es para los ricos, y en general para todos, personas y empresas.

Convivencia y exclusión

El modelo económico y social que admite la exclusión anida en su seno su propia destrucción. No es posible en el largo plazo convivir pacíficamente en sociedades donde la exclusión va en aumento. El éxito de la convivencia social está en dar respuestas a los excluidos. Si bien los hubo en grandes contingentes en el modelo sustitutivo, con los modelos aperturistas se han multiplicado. Los excluidos originalmente estaban en la periferia y en el campo, ahora se localizan en los sitios más visibles y en todas partes¹. Si se admite su inevitabilidad, habría que tener presente que la exclusión no puede alcanzar volúmenes crecientes, reproducida a un ritmo que se torne ingobernable para quienes detentan el poder. Se sabe de los discursos y programas para combatir la exclusión, para incrementar la inclusión; se sabe también de los fracasos, de la demagogia, de la corrupción que le acompañan. Dentro del gasto público social se producen enriquecimientos que dejan la exclusión incólume.



La organización de los trabajadores es una de las instituciones que históricamente han jugado el papel de representar a los débiles. Pero al lado de los empleados de las empresas hay otros aún más necesitados, quienes perciben a los

1. El gobierno de Hugo Chávez, que se proclama defensor de los excluidos, con motivo de los actos organizados para celebrar el primer aniversario de su reinstalación en el poder, en abril de 2003, luego de pocas horas de ausencia, mandó a recoger y quitar de la vista las más dramáticas imágenes de la exclusión social, como la de los indigentes e indígenas que deambulan y pernóctan en la céntrica avenida Bolívar de Caracas; cf. *El Nacional*, 9/4/03, p. A-10.

trabajadores como verdaderos privilegiados. Llegar a ser trabajador de determinada compañía o miembro de determinado sindicato se constituye en una aspiración superior. Aparecen valoraciones de sindicatos como instituciones conservadoras, quitándole la aureola izquierdista de sus orígenes y trayectorias. Estamos hablando de los excluidos; no tienen empleo, o si lo tienen es inestable, mal remunerado, sin protección regulatoria y sujeto a temporalidades.

***La declinación
 sugiere
 un fenómeno
 de decadencia
 y pérdida
 de vitalidad***

Las organizaciones de los trabajadores han debido acomodarse a los procesos de organización empresarial, sometidas a constantes transformaciones. Esto ha hecho a algunas empresas más competitivas, pasando por fusiones, reducciones, externalizaciones, y otras formas empresariales que en el fondo han expulsado fuerza de trabajo o restringido otras conquistas históricas. También, en el inventario de resultados, se anotan empresas desaparecidas. Como balance nos queda que la exclusión se incrementa. Los modelos de trabajo se diversifican y una de sus consecuencias es que las nuevas formas adoptan comportamientos que eluden la organización sindical, e incluso se hacen impermeables a sus prácticas, instrumentos y acciones tradicionales. El problema va más allá de los sindicatos, ya que la elusión se presenta respecto de los mismos sistemas de relaciones industriales.

¿Cómo mantener la afiliación?

Desde los años 80 se ha incrementado el surgimiento de los llamados contratos de trabajo atípicos. Respondían a una primera caracterización de formas de empleo, que venían siendo alteradas por los cambios organizacionales empresariales. Posteriormente este fenómeno devino en todo el debate de la flexibilización laboral. El énfasis de las transformaciones iniciales estuvo puesto en la modificación de la relación laboral individual de trabajo (Morgado), pero a la larga sus efectos se extendieron inevitablemente a las relaciones colectivas y los sindicatos sufrieron severas consecuencias. El solo hecho de la reducción de la fuerza de trabajo de por sí reducía la clientela sindical de las organizaciones históricas surgidas y fortalecidas al calor del modelo sustitutivo.

La pérdida de afiliados y el incremento de los excluidos, dejados de lado a su vez de la acción sindical reivindicativa, derivó en el eventual surgimiento de movimientos y protestas alejados de las organizaciones sindicales, siendo los promotores ex-sindicalizados o antiguos trabajadores no sindicalizados al haber trabajado en algunas de las heterogéneas opciones de la informalidad. Las

protestas incluyen a sectores indígenas ancestralmente ignorados, marginales urbanos potenciados por procesos económicos y demográficos; incluso estos actores políticos ponen en riesgo la gobernabilidad o la permanencia de las estructuras políticas tradicionales.

La desindicalización que se observa en la región, según Rodríguez (p. 20) más que de crisis es una situación de declinación. La primera es menos compleja que la segunda en términos de afiliación. Una situación de crisis ocurre súbitamente, puede significar una ruptura de equilibrios, siendo indudablemente una fase difícil. En cambio, la declinación sugiere un fenómeno de decadencia y pérdida de vitalidad, que no necesariamente ocurre de manera súbita y acelerada. Hay fuerzas que empujan hacia la crisis, otras hacia la declinación; pero también las respuestas permiten ver posibilidades para que el movimiento conserve un lugar significativo en nuestras sociedades.

En una primera etapa se planteó que la mayor presencia económica del sector terciario atentaba contra el desarrollo sindical, ya que los sectores primarios, como los extractivos, y los secundarios, como los industriales, ofrecían mayores posibilidades de cobertura sindical. Sin embargo, en los grandes sectores de servicios como educación, salud y administración pública se han alcanzado altas tasas de afiliación así como un constante activismo en las protestas que dejaron a un lado la visión pesimista original. Otro fenómeno que dio lugar a una preocupante perspectiva del desarrollo sindical fue la mayor feminización de la fuerza de trabajo. Se decía que las responsabilidades hogareñas, dando lugar a la «doble jornada», colocaría a las mujeres al margen de la acción gremial. Pero varios países muestran una mayor tasa de sindicalización femenina, por ejemplo Venezuela y Argentina (Delamata; Iranzo/Ritcher). Conviene destacar que ello está asociado al notable peso de tres grandes áreas de la sindicalización, como la administración pública, la educación y la salud. Estos sectores se caracterizan por una amplia movilidad ante los problemas laborales, con la participación activa de las mujeres en los escenarios de lucha. Sin embargo sigue siendo deficitaria la presencia femenina en los órganos de dirección, incluso dentro de estas organizaciones conformadas mayoritariamente por mujeres (Brito/Cianciulli). Por otro lado, los sectores estratégicos como manufactura, petróleo, transporte, energía, se caracterizan por la predominante sindicalización masculina. Aun así se observa un modesto incremento de la mujer en posiciones de liderazgo sindical².

2. Jesús Urbieta, coordinador de la Junta de Conducción Sindical –CTV, Venezuela–, destaca que las presidencias de las Federaciones Regionales de los estados Apure, Aragua, Cojedes y Guárico, están en manos de mujeres (Ferrero).



Por su parte, las decisiones corporativas transnacionales de localizar sus inversiones en zonas de bajo desarrollo sindical también dibujaron perspectivas sombrías. Sin embargo ha ocurrido un rápido aprendizaje organizacional por parte de la fuerza de trabajo, y los sindicatos de las zonas establecidas han tendido los puentes necesarios para la afiliación en las nuevas. El caso de la extensa zona maquiladora del norte de México, caracterizada por el bajo nivel de desarrollo gremial al momento de iniciarse las grandes inversiones, con el tiempo dio lugar a un activo desarrollo sindical. En Venezuela uno de los casos de in-

versiones ubicadas en una región de muy limitado desarrollo laboral, es decir casi sin sindicatos y convenios colectivos, es el de la Toyota, localizada en Cumaná (estado Sucre), tradicionalmente zona de pescadores y agricultores, distante de los centros de consumo y de los principales proveedores³. La empresa prefirió adoptar una fuerza de trabajo poco calificada, a la que brindó formación básica necesaria para desempeñarse en la producción, tanto en lo actitudinal como en lo operacional, pero al mismo tiempo se trataba de una región sin tradición sindical⁴. No obstante, al poco tiempo se constituyó una organización obrera, caracterizada desde un principio por su distanciamiento respecto del sindicalismo decadente que dominaba en las más antiguas plantas automotrices del centro industrial del país, que resultó ser un sindicalismo más moderno y democrático (Lucena).

Las tendencias más complejas

Si bien en el apartado anterior se mostraban tendencias y respuestas que han devenido en resultados menos dramáticos que los previstos, hay evoluciones que sí han dejado huellas aún no superadas por el movimiento sindical. Corresponderían a lo que Rodríguez identifica como declinación. Citemos dos grandes de estas tendencias. Una, la fractura producida en el mercado laboral. Por otro lado, la constante búsqueda de individualizar la relación de trabajo, que acompaña los procesos de la nueva organización laboral. Hay una tercera dimensión que no se ha querido abordar detenidamente en este breve análisis.

3. Esta decisión equivale a similares decisiones de las empresas automotrices japonesas de instalarse en zonas de limitado desarrollo sindical; así se ha observado en EEUU, en los estados del sur (Kochan/Piore), en los estados del Nordeste brasileño (Moreira Cardoso), y en estados no industriales de México (Tuman).

4. Entrevista a J. Liendo, del área de Recursos Humanos (proyecto de investigación «Trabajo y calificación»), 1996.

Se trata del ámbito político e ideológico, el tema de las plataformas y propuestas programáticas, y el anclaje que tienen en los sectores trabajadores, en especial aquellos que están en el terreno de la exclusión, y los que por otro lado están en el terreno de la nueva organización del trabajo y en algunos casos, incluso, de la llamada nueva economía. Con los primeros se observan diversas modalidades organizativas que aparecen en el ámbito de los movimientos sociales y que recogen las inquietudes de quienes han salido del mercado formal, o no han entrado, o entran y salen inestablemente. Con los segundos, al igual que el grueso de la fuerza de trabajo en general de las empresas, encaja su situación en la individualización de las relaciones de trabajo.

Analicemos el problema de la fractura del mercado laboral, donde una de las mayores dificultades es la desconcentración de la fuerza de trabajo, de grandes organizaciones a otras de menores dimensiones, o peor aún, a otras figuras organizacionales que se colocan fuera de las relaciones de trabajo, y son asimilables al ámbito mercantil, o sea, la deslaboralización. La crisis de los sistemas económicos, sociales y políticos conviven con estas desnaturalizaciones, si es que no las promueven deliberadamente, desde las decisiones estatales de las reformas laborales flexibilizadoras. Cuando el desempleo ronda 20% y la informalidad excede 50%, lo tradicional e institucional se vuelve «anormal» y todo puede ocurrir en el mercado laboral. Los fenómenos que emergen trascienden al movimiento sindical, y por tanto, a pesar de su batalla constante por contrarrestar tales tendencias ha venido perdiendo terreno. El eje de la acción sindical son las reivindicaciones inmediatas, y ellas están referidas a sus afiliados, es decir aquellos con empleos estables. El problema del desempleo ha estado más en las condenas declarativas y en la alimentación de los textos de las consignas. El mundo de la informalidad no ha encontrado en el movimiento sindical un compromiso firme, efectivo y aglutinante. Es por ello que no dejan de ocurrir manifestaciones y actitudes hostiles hacia el movimiento sindical de parte de los desempleados y de los informales no organizados. Especialmente en aquellos casos donde se ha comerciado con el desempleo, a partir de ventajas adquiridas contractualmente por algunos sindicatos como proveedores de fuerza de trabajo.



Las gerencias empresariales no cesan de incentivar la individualización por encima de las relaciones colectivas. Este fenómeno forma parte de los nuevos paradigmas productivos, que vienen sustituyendo a los sistemas productivos taylor-fordistas. En cuanto a los procesos de reestructuración empresarial que se expresan en un continuado achatamiento, externacionalización, adelgazamiento de las organizaciones, evidentemente vienen reduciendo las nóminas de las empresas, y debilitando a las organizaciones sindicales. La expulsión de trabajadores de empresas grandes hacia empresas pequeñas igualmente se convierte en un mecanismo debilitante debido a la escasa acción sindical en estas últimas.

El fomento de la individualización proviene de un enfoque antisindical que contrapone el contrato individual al colectivo, lo que ha sido muy efectivo en la parálisis de la sindicalización de los empleados de cuello blanco, ya que las políticas de recursos humanos han sido definidas atendiendo de manera individual las necesidades del personal. Con los nuevos paradigmas productivos, apelan al individuo desde las funciones más básicas que ejecutan los trabajadores de la nómina semanal, es decir los obreros no calificados, como potenciales aportantes de ideas y propuestas para el mejoramiento continuo. Esto determina que el obrero se convierte en sujeto de la aplicación de técnicas y prácticas de la gerencia de recursos humanos, que originalmente estaban referidas a los empleados, como por ejemplo los procesos de evaluación de desempeño (IESA-Hay Group, p. 29).

La individualización le permite al empleador aplicar decisiones unilaterales, que sin colidir con las regulaciones laborales generales o las elaboradas por acuerdo mutuo en el plano colectivo, buscan acentuar la subordinación del trabajador y distanciarlo de sus organizaciones colectivas. La discrecionalidad de la empresa permite fortalecer la lealtad hacia ella sin transgresión alguna (Bilbao, p. 148). Por ejemplo favorecer las promociones, asignaciones de responsabilidades asociadas a la confianza, mayores oportunidades para el desarrollo y la formación, son espacios que la acción sindical ha dejado abierto y que el empleador utiliza discrecionalmente para fortalecer la individualización.

Conclusiones

Aunque algunas estrategias y tendencias de transformación en la organización del trabajo se estimaron que incidirían negativamente en la sindicalización, ha habido resultados que han mostrado al menos en el caso de la economía de servicios, los sectores de feminización de la fuerza laboral y en los casos de relocalización de las inversiones industriales, que a la larga las amenazas se

han revertido y han dado lugar a una adaptación de los patrones organizativos del movimiento sindical, logrando equilibrar y contrarrestar tendencias adversas de disminución de la afiliación. Sin embargo, otras tendencias, como la fragmentación y el deterioro del mercado laboral, así como la individualización de las relaciones de trabajo, sí han tenido efectos adversos aún no eficazmente contrarrestados. Ante lo primero, en algunos casos surgen movimientos y expresiones que actúan paralelamente a los sindicatos pero que no logran la permanencia y estabilidad que históricamente ha tenido el movimiento laboral. La opción más favorecedora entre uno y otro es la alianza en el marco de plataformas comunes de alcance más allá de lo local y empresarial; se trataría de plataformas políticas de alcance nacional. En cuanto a lo segundo, la individualización, es una estrategia empresarial que sustrae lealtades que otrora pertenecían al movimiento sindical, y que demanda de éste un esfuerzo de modernización y participación en estrategias que contrarresten esta tendencia. El éxito en revertir esa estrategia, sin que menoscabe la permanencia de las organizaciones productivas, y que al mismo tiempo, tienda la mano hacia los sectores que son expulsados desde las empresas reestructuradas, es el eje de esta discusión y análisis que continúa vigente.

Bibliografía

- Bilbao, Andrés: *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Trotta, Madrid, 1995, p. 173.
- Brito, Aurora y Vittoria Cianciulli: «Caracterización de la mujer sindical venezolana ocupada en niveles directivos de las Centrales Obreras» en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, UCAB, N° 28, 6/12, 1992, pp. 11-38.
- Delamata, Gabriela: «De los estallidos provinciales a la generalización de las protestas en Argentina» en *Nueva Sociedad* N° 183, Caracas, 2002, pp. 121-138.
- Ferrero, Mary (ed.): *Chávez y el movimiento sindical en Venezuela*, Alfadil Ediciones, 2002.
- IESA-Hay Group: *La gestión de recursos humanos en Venezuela*, 2° estudio, Coordinadora General Elena Granell, Caracas, 1990, p. 110.
- Iranzo, Consuelo y Jacqueline Ritcher: «El espacio femenino en el mundo del trabajo formal» en *Revista Venezolana de Gerencia* año 7 N° 20, 10-12/2002, pp. 509-535.
- Kochan, Thomas y Michael Piore: «US Industrial Relations in Transition» en Thomas Kochan (ed.): *Challenges and Choices facing American Labor*, The MIT Press, Boston, 1986, pp. 1-11.
- Lucena, Héctor: «La reestructuración y las relaciones de trabajo en Venezuela», pp. 25-119 en Héctor Lucena: *Los efectos laborales de la reestructuración productiva. Casos de la Industria Automotriz en Venezuela, Brasil, Argentina, México y Colombia*, Edit. ART-UC, Valencia, 1996, p. 301.
- Moreira Cardoso, Adalberto: *Trabalhar, Verbo Transitivo. Destinos Profissionais dos Deserdados da Indústria Automobilística*, Editora FGV, Rio de Janeiro, 2000.
- Morgado, Emilio: «1977 y 2002 en la historia de la Revista *Análisis Laboral*» en *Análisis Laboral* vol. XXVII N° 307, Lima, enero de 2003, pp. 35-38.
- Robin, Stephen P.: *La administración en el mundo de hoy*, Prentice May, México, 1998.
- Rodríguez, Leoncio Martins: *Destino do Sindicalismo: crisis o declínio?*, Editorial USP, San Pablo, 1999, p. 335.
- Tuman, John: «Labor Markets and Economic Reform in Latin America: A Review of Recent Research» en *Latin American Research Review* vol. 35 N° 3, 2000, pp. 173-187.

Participación sindical de las trabajadoras en México

La participación de las mujeres en el movimiento sindical mexicano todavía no está a la altura de los cambios producidos en el mundo del trabajo a partir de los años 80. Desde entonces el empleo femenino ha aumentado, incluso con las transformaciones globales y económico-productivas también se ha deteriorado, pero la constante ha sido la resistencia de las estructuras sindicales a abrirse a los desafíos planteados por las cuestiones de género, tanto en el nivel de los contratos y las relaciones laborales propiamente dicho, como dentro de la organización y representación sindicales. Hay experiencias en otros países que pueden servir de guía, como tampoco conviene olvidar que seguir excluyendo la problemática del género no hace más que beneficiar a los sectores interesados en debilitar al sindicalismo.

Inés González Nicolás

Si bien desde principios del siglo pasado, una de las demandas que caracterizó al movimiento feminista en México fue la incorporación del derecho al trabajo de las mujeres, como una ineludible garantía social y personal que per-

Inés González Nicolás: socióloga del trabajo por la Universidad Autónoma Metropolitana; sindicalista bancaria; fundadora de la Red de Mujeres Sindicalistas; integrante del Grupo de Trabajo sobre la Normatividad Laboral con Perspectiva de Género; coordinadora del área sindical y de género de la Fundación Friedrich Ebert en México.

Palabras clave: sindicalismo, género, participación femenina, México.

mitiera a la mitad de la población participar en actividades que le eran limitadas, hoy ese derecho es ejercido por las mujeres en actividades remuneradas. Con un crecimiento significativo en los últimos 20 años, constituimos 35% de la población económicamente activa (PEA)¹, pero la pregunta que nos hacemos ahora es si el trabajo que hoy tenemos es el que aspirábamos las mujeres de principios del siglo xx, y también, ¿dónde estamos trabajando las mujeres del siglo xxi?

Contexto laboral

El impacto de la reestructuración de la economía y de los procesos de globalización en el trabajo de las mujeres, ha segregado e incrementado su inserción en actividades descalificadas y de bajos salarios. La reorganización de los procesos productivos lejos de incorporar a aquéllas en nuevas actividades con mayores grados de profesionalización, ocupaciones más calificadas y mejor remuneradas, las continúan ubicando en espacios laborales y sectores productivos tradicionalmente femeninos. Las ocupaciones de las mujeres en México básicamente se encuentran en el sector servicios y en el comercio. Comparando la participación femenina con la masculina en cada una de las ramas de la actividad económica, la construcción es donde se expresa el mayor índice de exclusión femenina. En la rama de comunicaciones participa una mujer por cada 10 ocupados. En el comercio y servicios, en cambio, su presencia se encuentra en los mismos índices que los hombres. En el sector secundario las diferencias de participación por sexo son considerables, sin embargo los estados fronterizos del norte muestran desigualdades en la participación femenina en función de la industria maquiladora.

Uno de los efectos más dramáticos de la reestructuración económica ha sido que un gran número de mujeres se han incorporado a actividades de sobrevivencia, como el comercio en la vía pública, al cuentapropismo, empresas familiares sin remuneración y seguridad social, trabajo a domicilio y doméstico, y una amplia gama de ocupaciones atípicas dentro de lo que se considera el trabajo informal. Según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (Inegi), la actividad principal de las mujeres es la de comerciante, vendedora y dependienta, seguida de la de obrera y artesana. Oficinistas y agricultoras estarían en el tercer lugar, seguido de las trabajadoras domésticas. De cara a esta realidad, vemos que la segregación laboral encuentra su fundamento en el lugar que ocupan las mujeres en la división internacional del trabajo. La preca-

1. Inegi-STPS: Encuesta Nacional de Empleo 2000. Base de datos.

riedad parece constituir la característica más relevante del trabajo femenino, tanto por el deterioro en la calidad de los empleos como por su participación creciente en actividades informales.

Por otra parte las trabajadoras, además de desempeñar una actividad remunerada, deben asumir prácticamente solas las responsabilidades familiares y domésticas, situación que no solo implica una distribución inequitativa de la carga laboral entre los sexos, que las coloca en una situación permanente de trabajo excesivo, sino que les impone serias limitaciones para competir en el mercado laboral en un plano de igualdad frente al hombre. La participación femenina en las instancias de toma de decisiones es también escasa, tanto en las empresas, como en las organizaciones sindicales, tema del cual me ocuparé en este escrito, no sin antes aportar algunos elementos mínimos sobre el contexto sindical.

Contexto sindical

Junto con el masivo ingreso de las mujeres al mercado laboral, en la década de los 80, las organizaciones sindicales comenzaron a atravesar grandes cambios que han minado su fuerza. El modelo económico trajo aparejado una serie de políticas de ajustes, como políticas salariales que con el fin de contener la inflación, previa a la negociación contractual, han estado regidas por pactos económicos; recortes en el presupuesto social; así como la coyuntura presente de reforma a la Ley Federal del Trabajo, a través de la cual el Gobierno conduce a «una economía rotundamente capitalista y conservadora, que favorece los intereses de bancos y empresas y genera jurisdicciones en contra de los trabajadores y sindicatos independientes», como lo señala un reconocido abogado laboralista².

Los sindicatos también han sido afectados por la llamada reestructuración productiva, entendida ésta como la modernización de la tecnología, la organización del trabajo, las relaciones laborales, la calificación de las y los trabajadores y todo lo que hoy llamamos cultura laboral. A estos cambios podemos sumar la tradición sindical corporativa en México, aunque en los últimos años ha sufrido escisiones, al surgir en 1997 la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), que pretende ser la opción de organización sindical de los trabajadores contraria al sindicalismo corporativo tradicional. Al mismo tiempo se crea la Confederación de Trabajadores Democráticos, que no están afiliados en ninguna central, y nace la Coordinadora Sindical Primero de Mayo, que se extingue prontamen-

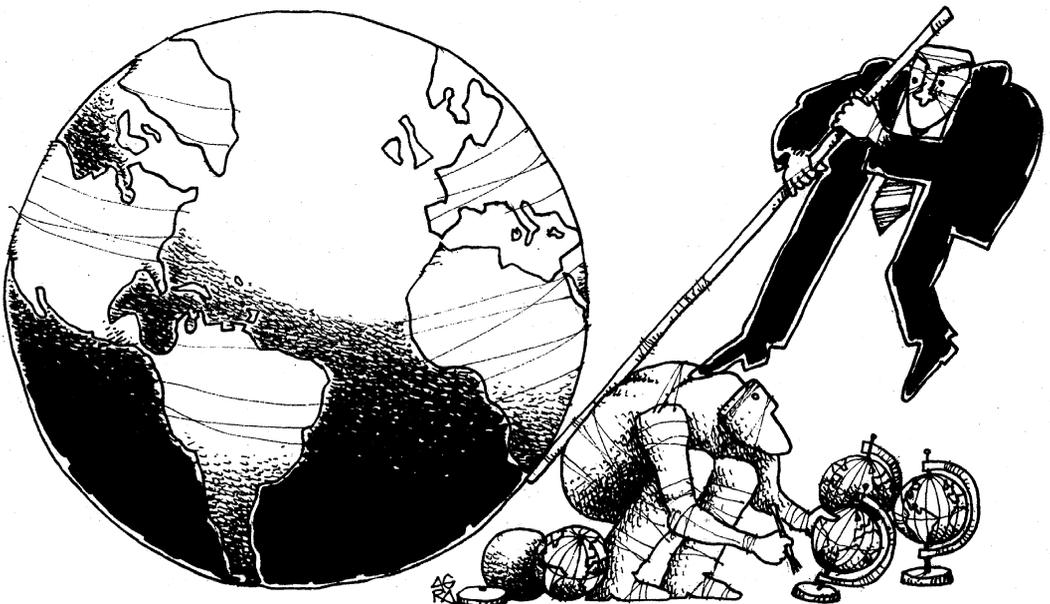
2. Néstor de Buen, en *La Jornada*, 21/4/03, p. 46.

te para dar paso a una nueva organización, el Frente Sindical Mexicano, básicamente encabezado por el Sindicato Mexicano de Electricistas, que al parecer más que una defensa colectiva de los intereses diversos de los trabajadores, se oponen a la privatización de la energía eléctrica. La UNT a la fecha se ha limitado a la organización de sindicatos de los servicios, tiene nula presencia en la manufactura, especialmente en la maquila, al contrario del sindicalismo corporativo, representado por el Congreso del Trabajo. Actualmente ambas centrales se disputan la interlocución con el Gobierno. La presente etapa está marcada por el sindicalismo corporativo tradicional.

Los sindicatos históricamente también se han visto limitados a responder, aun en sus mejores tiempos, a las hoy añejas demandas de las mujeres. Llamada hoy agenda de género, quizás tendrán que replantear su fortalecimiento a partir de reconocer las diferencias entre las personas que trabajan. El movimiento obrero ha cambiado, hoy lo integran hombres y mujeres que forman parte de su membresía, que aportan cuotas sindicales y que esperan de la conducción que afronte los cambios en el trabajo y la construcción de una democracia donde todos estén incluidos.

El sindicato y la agenda de las trabajadoras

Si la participación sindical provoca dificultades en la vida de una mujer trabajadora, obviamente se hace necesario analizar las estructuras donde la participación tiene lugar, para así poder tener mayores elementos de análisis que has-



***Existe una
contradicción entre
el movimiento obrero
y las reivindicaciones
de los derechos
de las trabajadoras***

ta ahora se presentan como «incapacidad o falta de interés de las mujeres» o bien como fenómenos inherentes a su condición social. Más allá de la opresión histórica de las mujeres y su desvinculación, por procesos culturales, educativos y de socialización, del ámbito público, las estructuras sindicales son esencialmente masculinas. Es cierto que el sindicato es en su concepción un espacio igualitario de participación para los hombres y las mujeres trabajadoras, donde todos deberíamos caber para organizar y dirigir la política gremial de defensa de los derechos laborales, de esfuerzo de colaboración común y solidario de la clase obrera o de trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, el funcionamiento del sindicato resume las formas de relación y el ejercicio real del poder, que han dificultado e incluso impedido la participación plena de las mujeres en un nivel de igualdad. Esta afirmación cuestiona, aunque no elimina, el argumento que tantas veces hemos escuchado de que los espacios están abiertos y de que las mujeres debemos ganarlos.

Existe una contradicción entre el movimiento obrero y las reivindicaciones de los derechos de las trabajadoras. El punto de vista generalizado dentro del sindicalismo es que los problemas de las mujeres no tienen que ver con la lucha sindical y menos con la empresa. Es muy común creer que los problemas, las preocupaciones e intereses de trabajadores y trabajadoras son coincidentes, que entre las mujeres y los hombres que trabajan fuera de casa, que desempeñan un trabajo asalariado, los intereses son comunes, pero esto es sólo una verdad a medias. Afirmar hoy que el sindicalismo sigue siendo cosa de hombres y que la visión masculinizada de la sociedad predomina en él de forma abrumadora no es nada nuevo; hay quien dice, incluso, que es normal. Y si las mujeres aceptan y no se cuestionan si es o no normal, se corre el riesgo de asumirlo como natural y no se hace nada por cambiar esta situación. Muchas veces escuchamos a los compañeros sindicalistas decir que si las mujeres no participan en el sindicato es porque ellas no quieren, que no les interesa la problemática laboral y sindical, sin tomar en cuenta la realidad de que las mujeres que hoy trabajan fuera de casa, aún siguen a cargo de la responsabilidad familiar.

En México, los sindicatos no tienen en cuenta que la mujer no puede participar de la misma forma que el hombre en el terreno sindical y político, si antes no se modifica su situación material, que va más allá de contar con guarderías para sus hijos. Es necesario analizar las razones sociales, biológicas, psicológicas e individuales, además de preguntarle a los sindicatos qué es lo que les pasa que

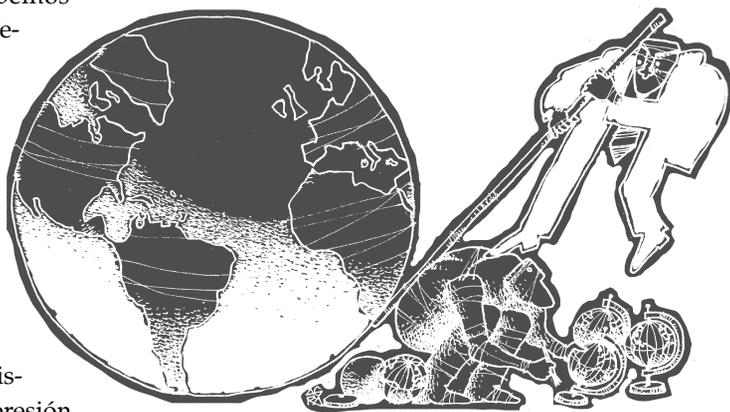
no consiguen atraer a las mujeres a sus filas de activismo comprometido. ¿Qué tienen que cambiar que obstaculiza la participación? El sindicalismo mexicano no se ha preocupado de la organización familiar como factor de opresión de las mujeres, sino que ha actuado para reforzarla y permitir que las trabajadoras desempeñen mejor su papel tradicional. Algunas sindicalistas feministas consideran que formar parte de una misma clase, la trabajadora, pudiera superar las diferencias de género; sin embargo en la realidad las trabajadoras dan una doble lucha, una de clase con el patrón y otra de género con sus iguales y con el empleador. En la experiencia de capacitación sindical, ante un grupo de trabajadoras es común escuchar que se enfrentan a la incomprensión y falta de sensibilidad, y lo que es peor, a la indiferencia de los compañeros.

Los sindicatos son estructuras masculinas que siguen sin incorporar una agenda de género

Los sindicatos son estructuras masculinas que aunque han visto ingresar en sus filas a las mujeres, siguen sin incorporar una agenda de género. Ello ocurre aun en sindicatos que se autocalifican de democráticos, pues consideran que crear un espacio específico para dar respuestas a las demandas de las trabajadoras es innecesario, que en todo caso debería constituirse una igual para los hombres, cuando sabemos

que la agenda de género implica tener en cuenta a los dos actores de la producción. Al incluir en la agenda de género los asuntos de las mujeres, las sindicalistas feministas analizan los riesgos de perder de vista o bien ocultar la opresión

histórica de las mujeres. Plantear la transversalidad de género conlleva tales riesgos; en todo caso cabe subrayar la existencia de otras experiencias, como la del sindicato de los servicios en Alemania (Verdi), que en forma paralela lleva dos agendas, igualdad de derechos y transversalidad de género, la primera para buscar la equiparación de los derechos de las mujeres y la segunda para realizar políticas y acciones tomando en cuenta las dos realidades, ambas diferentes y merecedoras de ser tomadas en cuenta en toda la política institucional.



La acción sindical y su vitalidad no están sólo en función del perfil, sexo, número de afiliados y otros factores organizativos. Los sindicatos son instancias capaces de crear acuerdos igualitarios o subordinados, y los terrenos de acción sindical no solo dependen de las características de los trabajadores sino también del entramado institucional y de la acción política, tanto de clase, como de género.

Participación de las mujeres en el sindicato

La participación de las mujeres en las estructuras sindicales sigue siendo en México un tema poco estudiado. «Se estima que existen dos millones y medio de mujeres trabajadoras que pertenecen a una organización sindical. En algunos sindicatos se observa una fuerte presencia femenina, como es el caso de educación, la industria textil y del vestido, de los telefonistas y de los bancos. Sin embargo, la participación de las mujeres en puestos directivos en los sindicatos de estos sectores sigue siendo muy baja»³. Quienes mayormente declaran participar en los sindicatos son personas de entre 35 y 44 años de edad, de los cuales 10,1% son mujeres⁴.

Ya hemos mencionado las causas que inhiben la participación sindical femenina; muchas de ellas deben ser sujeto de estudio, además de las que en la vida cotidiana se le atribuyen desde un punto de vista tradicional y sin mayor reflexión, como son la falta de interés por participar en actividades sindicales, la incapacidad para desempeñar tales cargos, la falta de autoconfianza y la escasa predisposición de los trabajadores a elegirlos. Las mujeres que hemos transitado en las filas y en el acontecer sindicales, podemos decir que las estructuras que tradicionalmente estuvieron conformadas por los luchadores de la clase obrera progresivamente se anquilosaron e introdujeron prácticas antidemocráticas, buscando la permanencia en el poder. Es un proceso que el sindicalismo a través del corporativismo fue desarrollando al vincularse al poder político nacional, cancelando y haciendo cada día más difícil la posición femenina en puestos de representación sindical. A diferencia de otros países, donde la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo ha implicado para los sindicatos librar batallas por afiliarlas, mediante la adopción de demandas de género, en México, dada la falta de libertad sindical en las empresas, los sindicatos no han tenido que recurrir a esta batalla, olvidando por completo responder a las demandas de las trabajadoras.

3. Programa Nacional de la Mujer, 1995.

4. Inegi: *Mujeres y hombres 2002*, México, p. 413.

Lo anterior tuvo como resultado la falta de democracia para los procesos de renovación de sus cuadros, reflejándose la discriminación de la mujer a puestos cupulares, discriminación que crea privilegios para algunos y mantiene desventajas. Señalaré, a manera de ejemplo, unas cifras de años atrás, pero gráficas de todos modos, acerca de la participación de las mujeres en las organizaciones más grandes: Confederación de Trabajadores de México (CTM), 2 mujeres

en 47 puestos del Comité Ejecutivo

Nacional; en la Confederación

Obrera Campesina (CROC) la

relación era de 1 a 13; en la

Confederación Regional

Obrera de México (CROM)

de 1 a 25; Federación de Sin-

dicatos de Trabajadores al

Servicio del Estado (Fstse),

3 a 53; Congreso del Tra-

bajo, 35 a 410; Federación

Nacional de Sindicatos Ban-

carios, 6 a 55; Sindicato Mexi-

cano de Electricistas, ninguna

mujer en el órgano ejecutivo; y

en la Unión Nacional de Traba-

jadores, 2 a 17⁵. Si promediamos

estos cargos, encontramos que la par-

ticipación de las mujeres en puestos de di-

rección asciende a 8%.

En los sindicatos donde se ha arribado a la organización de las mujeres, ello ha sido posible a través de la Secretaría de Acción Femenil, que en sus inicios se remonta a un trabajo social, como la celebración del Día del Padre, de la Madre, del Niño y ahora del 8 de

marzo, Día Internacional de la

Mujer, más otros temas que tie-

nen que ver con la formación

5. Patricia Camacho y Elena Tapia: «Construyendo el liderazgo femenino en los sindicatos», folleto de divulgación, Mutuac-Mas, 1997.



***La incorporación
 de las mujeres
 al mercado laboral
 es un hecho
 importante
 e irreversible***

de las trabajadoras, del análisis de temas como el hostigamiento sexual, las cuotas y los cuidados paternos. En algunos casos, los menos, han creado la comisión de asuntos de la mujer; apenas en dos de cinco grandes centrales sindicales se cuenta con una oficina de asuntos de género, pero todavía sin pertenecer a una estructura formal, aunque ya hay con presupuesto propio y autonomía en el ejercicio de las decisiones. Es relevante mencionar que pese a que en algunos sindicatos de empresas del sector servicios las mujeres representan 50% del personal empleado, éstas apenas ocupan 5% de los puestos de representación formal en las direcciones de los sindicatos, y ello en el mejor de los casos.

En algunos sindicatos de empresas manufactureras y de servicios, la representación de mujeres va de 5% a 20%, aunque se puede observar que ocupan puestos de actividades sociales, tales como acción femenina, previsión social, recreación y deportes y a veces finanzas. Se destaca sin embargo el hecho de que las mujeres que llegan a formar parte de las direcciones de los sindicatos, no ocupan los cargos más importantes en la toma de decisiones y definiciones de la política sindical, ya que la estructura se ha masculinizado y es un tanto cerrada e impide que las mujeres ocupen puestos de alta jerarquía, mayores espacios y adopten más trascendentes decisiones⁶.

La poca participación de las mujeres en las estructuras trae como resultado que los sindicatos no planteen pliegos petitorios para la negociación de los contratos colectivos que consideren a las trabajadoras como sujetas íntegras de derechos y obligaciones. Hasta ahora, la gran mayoría regula lo que la legislación laboral federal establece en el Capítulo V, «Trabajo de las Mujeres», referido a la maternidad. Otros sindicatos, a raíz de que el Gobierno rechazara el despido por embarazo, están abordando la discriminación por esta causa. Asimismo tenemos tres casos de sindicatos que han negociado cláusulas que aunque sean generales, plantean la prohibición del hostigamiento sexual; estos sindicatos pertenecen a empresas multinacionales.

Propuestas

La incorporación de las mujeres al mercado laboral es un hecho importante e irreversible, el mundo del trabajo se ha transformado y en esa medida los sin-

6. Anselmo García Pineda: «Negociación colectiva y equidad de género en México. Tendencias y perspectivas», OIT-México, octubre de 2001.



dicatos deben hacerlo. Es necesaria una redefinición de su política y de su quehacer diario. No conviene seguir negándose a los reales obstáculos que impiden la participación femenina en la organización sindical; asimismo es bueno hacer una autoevaluación de la forma de concebir y ejercer el poder desde arriba. No basta para ninguna mujer que en México exista el Artículo 4º constitucional, en el que se plantea la igualdad de derechos; se requiere que esta norma se traduzca en acciones y oportunidades, ejerciéndola en el mundo del trabajo y en la vida sindical. Reconociendo las diferencias se fortalecerá el proyecto sindical hoy más vigente que nunca, al incorporar a las mujeres en todos los niveles de representación. Excluir a las trabajadoras es caer en el juego de quienes desean ver derrotados a los sindicatos; ellas contribuirán a la

fortaleza que hoy el movimiento sindical necesita recuperar. Miremos las luchas de las mujeres a través de la historia: ahí han estado sin que se reconozca su papel, por ello, el sindicalismo tiene la oportunidad y el reto de hacer realidad las añejas demandas de hace décadas hoy más vigentes que nunca. Hay que escuchar su voz en la negociación colectiva, que se refleje en cláusulas que combatan la discriminación y se avance no solo en el mundo del trabajo, sino que tenga impactos positivos en el ámbito social y familiar, así como en lo individual y en lo colectivo.

Deuda externa, flexibilidad laboral y violencia en Colombia

Los países dependientes como Colombia requieren la búsqueda de verdaderas opciones frente a la encrucijada en que se hallan. La adopción de sistemas de relaciones laborales concertativos debe ser el objetivo propuesto por sus propios actores: empresarios, trabajadores y Estado local, deben eliminar el mapa de guerra inherente a la cultura de la violencia. Es necesario que se construyan escenarios de paz para desarrollar eficaces políticas de empleo, haciendo del tripartismo y los consensos verdaderas herramientas de democratización de las relaciones laborales. La adopción de sistemas jurídicos proteccionistas e incluyentes resulta un imperativo.

Luis Alonso Velasco Parrado

Las sociedades globales complejas se caracterizan porque la producción y consumo de bienes y servicios, la circulación de mercancías y gestión de la mano de obra, la incorporación de materias primas al proceso productivo –dentro de un contexto organizacional basado en su conocimiento informativo, de innovación tecnológica y gestionado a la manera de sociedad en red– orientan sus necesidades hacia propósitos básicos: la productividad y competitividad de sus agentes y la configuración de Estados supranacionales. Estos propósitos

Luis Alonso Velasco Parrado: abogado colombiano, especialista en Derecho Laboral con estudios en Sociología Jurídica; ha sido profesor en diversas universidades y consultor sindical.

Palabras clave: sindicalismo, flexibilización laboral, Colombia.

dependerán en lo sucesivo de la conformación de mercados de trabajo volátiles o virtuales cuyo componente esencial será ofrecer altas tasas de rentabilidad.

Los sistemas de relaciones laborales en las sociedades mencionadas crean modelos económicos globales, alimentados por mano de obra industrial barata, estable y disciplinada dentro de un medio cuyos controles políticos garantizan «seguridad». El proceso anterior se apoya, según Chassudovski, en la destrucción de la manufactura nacional dirigida al mercado interno en los países del Tercer Mundo y en la consolidación de una economía de exportación de fuerza de trabajo barata. Con la conferencia de la Ronda Uruguay celebrada en Marrakech y el establecimiento de la Organización Mundial del Comercio en 1995, las fronteras de estas «zonas de libre comercio» de mano de obra barata se han extendido abarcando a los países en desarrollo.

***La crisis actual
es consecuencia
del derrumbe
de la condición
salarial***

En estas condiciones, nunca como ahora los trabajadores han sido más vulnerables, convirtiéndose en individuos aislados y subcontratados en una red flexible, cuyo horizonte es desconocido incluso para la misma red. La búsqueda de nuevos y mejores intentos asociativos dejan a la imaginación sindical construir variados escenarios de protección. En el caso colombiano los sistemas de relaciones laborales y jurídicos corresponden a un modelo económico propio de los capitalismo subordinados a los centros del poder financiero, caracterizado por los crecientes aumentos del servicio de la deuda externa que difiere sustancialmente de las economías capitalistas informacionales exportadoras de capital. El Estado benefactor en los países dependientes –como Colombia– se dedicó a formar un «ejército de reserva», es decir, nuevas capas de trabajadores siempre dispuestos a entrar en servicio activo, educados y mantenidos en condiciones adecuadas hasta el momento de ser llamados a la fábrica. Ahora la exigencia de los empleadores es regular los servicios de ese ejército de reserva actualmente desocupado y que muy posiblemente nunca más vuelva a ser considerado como mercancía, y no tanto porque su calidad se haya reducido sino porque desapareció la demanda. La única demanda que puede surgir hoy (pedidos de trabajadores ocasionales *part-time* y «flexibles», y por lo tanto no demasiado preparados o especializados) dejará de lado, seguramente, a aquella fuerza laboral educada, sana, segura y cultivada de los mejores tiempos del Estado benefactor, según afirma Bauman.

Este nuevo mercado laboral caracterizado por ofrecer un mal trabajo con un mal salario, que es mejor que ningún salario, hace parte del imaginario colecti-

vo cuya memoria implica la aceptación de lo absolutamente inmodificable. Tal realidad adopta la «adiaforización», entendida ésta como un proceso por el cual los actos moralmente repugnantes pueden ser liberados de toda condena. Por lo tanto, los mercados de trabajo actuales son indecentes, al tolerar los abusos hasta tanto no se diga ni ejecute lo contrario; a su vez, los clásicos mercados tradicionales de corte proteccionista están siendo desintegrados.

La crisis actual es entonces consecuencia del derrumbe de la condición salarial y de los procedimientos democratizadores generadores de espacios colectivos en el interior de las empresas. En este diagnóstico resulta esencial la deuda externa, la flexibilización laboral y la violencia, que como caras acompañantes de la globalización en los países de economías subordinadas, producen un escenario caótico. A continuación presentamos estos factores.

Deuda externa

Colombia pagó en 2002 más recursos por su deuda externa en comparación a lo recibido como nuevos créditos. Según cifras del Banco de la República, mientras las amortizaciones de deuda sumaron 6.992 millones de dólares, los desembolsos de crédito alcanzaron los 4.677 millones. Un informe publicado por esa institución en abril la señala como una cifra representativa, que disminuyó en 1.808 millones de dólares respecto de 2001. De acuerdo con el informe, el saldo de la deuda externa total del país pasó de 47,3% del PIB de 2001, a 45,6% del de 2002. La deuda externa del sector público totalizó, al cierre de 2002, 22.779 millones de dólares, mientras que la del sector privado se ubicó en 14.453 millones. Pese a la baja, cada día hay mayor preocupación por la evolución del endeudamiento externo, convirtiéndose en un factor perverso para cualquier proyecto de inversión social tendiente a emprender un crecimiento económico sostenible que disminuya las actuales tasas de desempleo, de 20%.

La iniciativa de crear por vez primera un Fondo para el Fomento al Empleo y Protección al Desempleo, mediante el Decreto 827, de 2003, por medio del cual las Cajas de Compensación Familiar asumen un nuevo papel en el sistema de protección social atendiendo y apoyando a los desempleados, contará inicialmente con el respaldo de 80.000 millones de pesos, cifra susceptible de incrementarse paulatinamente porque permite, en opinión del Estado, entregar 463.500 pesos (un salario y medio) divididos en seis cuotas mensuales, a los trabajadores que han quedado sin empleo, en forma de bonos para pagar alimentación, capacitación o salud, según la elección del beneficiario.



En 1995, la deuda total con los acreedores internacionales era de 26.341 millones de dólares (28,5% del PIB), frente a 37.231 millones de dólares de 2002. Expresada en pesos, la deuda se ubica hoy en cerca de 110 billones. De pagarse ahora, cada colombiano debería aportar 2.750.000 pesos. La alta devaluación de la moneda registrada en los últimos meses le propinó un fuerte golpe a la deuda. Un informe reciente de la Contraloría General de la República señaló la devaluación de 2002 como un factor que encareció la deuda del sector público en cerca de 13 billones de pesos, acompañando así la tendencia decreciente de la economía latinoamericana en 2001¹. Según el Fondo Monetario Internacional ese año la región tuvo un crecimiento de 0,6%, que en 2002 retrocedió a 0,1%, resultando el peor desempeño en dos décadas frente a las proyecciones regionales a futuro, estimadas de manera bastante optimista por el FMI en 1,5% para 2003 y 4,2% para 2004.

1. Cabe recordar el paso reciente por Bogotá del Premio Nobel y ex-funcionario del Banco Mundial, Joseph E. Stiglitz, en el evento «Colombia: Políticas para un crecimiento sostenible y equitativo» (6 de marzo de 2003). El economista señaló a Colombia como uno de los países con más serios problemas de equidad, y con un elevado nivel de pobreza, comparado con estándares internacionales, con franjas de ingreso de dos dólares por día, reiterando con ello la necesidad de buscar opciones democratizadoras.

Flexibilización laboral

La Misión Chenery, en la década de los 80, colocó unas bases firmes para flexibilizar los sistemas jurídicos laborales existentes desde 1965, eliminando las rigideces del mercado de trabajo. Recomendó, entre otros aspectos, la supresión de formas de estabilidad relativa, como la protección frente al despido in-

La deslaboralización del vínculo contractual permitirá nuevas formas acumulativas de capital

justo después de 10 años de servicio que consagraba el reintegro al empleo –la Ley 50, de 1990, al proponer generar cuatro millones de nuevos empleos terminó resultando un objetivo insatisfecho. Dicha ley garantizó formas precarias de relación a través de contratos a término fijo y empresas de servicios temporales, cuyas modalidades constituyeron una característica permanente en la precarización del mercado laboral. Las normas se mantuvieron durante más de 10 años hasta consolidarse como paradigmas laborales, mediante el recién expedido Decreto 933 de abril de 2003.

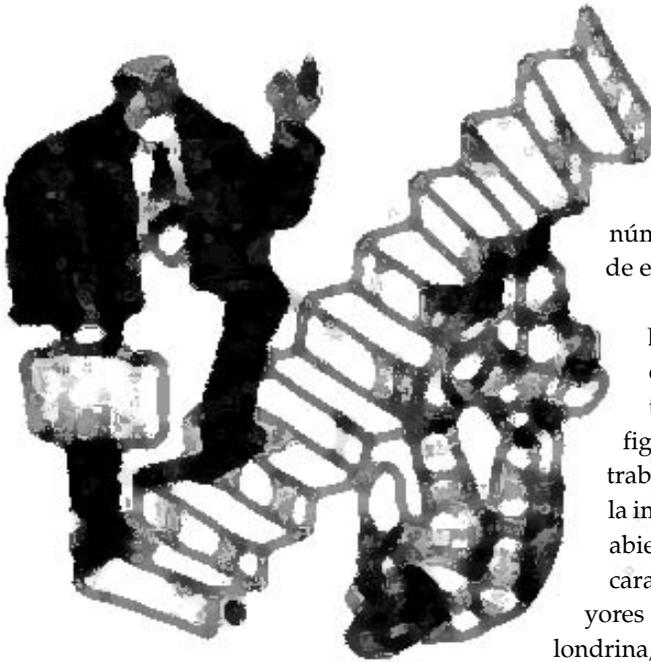
En el mencionado decreto se considera el contrato de aprendizaje como instrumento esencial de contratación, al definir sus características como una forma especial de vinculación dentro del derecho laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos años, lapso en que una persona recibe formación teórica en una entidad autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora y suministradora de los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida para el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador, con exclusividad en las actividades inherentes al aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento como forma de garantizar dicho aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario (Artículo 1º). De esta manera, se cierra el circuito paradigmático comenzado por la Reforma Laboral de 2002, por cuanto esta nueva modalidad contractual consagra una fórmula efectiva para escapar a cualquier forma de mejoramiento de las condiciones laborales. Aspira por este medio a reclutar población joven para vincularla al sector económicamente activo, buscando disminuir las altas tasas de desempleo pero debilitando a la vez los procesos de negociación colectiva, que no pueden hacerse extensivos a los aprendices.

La deslaboralización del vínculo contractual permitirá, entonces, nuevas formas acumulativas de capital creando garantías para obtener altas tasas de rentabilidad acompañadas de arcaicas formas de explotación, al eliminar los recar-

gos nocturnos que tradicionalmente los convenios internacionales de trabajo consagran.

Los procedimientos de negociación voluntaria tienen para sus agentes unos imperativos en el entorno globalizador que funcionan a manera de dogma. Con ello constituyen un escenario contradictorio, al estar inscritos en un campo de lucha en donde la flexibilidad interna de los sistemas de relaciones laborales es para la empresa el camino adaptativo para buscar más y mejores calificaciones de los trabajadores o excluir a los mismos de su participación en el mercado laboral y en el ingreso nacional. Siendo la formación permanente una práctica

darwiniana para seleccionar los rangos y niveles ocupacionales llamados a obtener el privilegio del derecho al empleo indecente, en esa carrera selectiva quedan inermes en el campo de batalla un gran número de trabajadores, excluidos de esa lucha selectiva.



La capacidad y formación para cumplir dicho proceso adaptativo a las exigencias de la configuración del nuevo mercado de trabajo, deben ir acompañadas de la imposición de sistemas jurídicos abiertos a la inversión extranjera caracterizados por no ofrecer mayores dificultades a los capitales golondrina, y colocados en una condición

de vasallaje frente a los dictados del FMI, cuyo dogma exige la liberalización del mercado de trabajo, la eliminación de las cláusulas de ajuste al costo de la vida en los contratos o convenios colectivos, y la eliminación de garantías mínimas y derechos adquiridos por los trabajadores en la legislación laboral clásica o proteccionista. Es por ello que el argumento a favor de la desindexación de los salarios se basa en el «impacto inflacionario de las demandas salariales».

Los países tercermundistas empujados a la pobreza, marginación y exclusión, constituyen con el ingreso de los países ex-socialistas la verdadera reserva fi-

nanciera internacional; a su vez, este bloque multilateral compite ahora por ofrecer en los mercados de subasta internacionales –léase FMI, Banco Mundial y demás organismos supranacionales– las mejores posibilidades de inversión al mínimo riesgo y al máximo rédito dirigidas a las elites transnacionales, dejando márgenes reducidos, pero importantes, de beneficio para las elites locales por su gestión empresarial y estatal. Es así como el mundo de las empresas y de los Estados tiende a confundirse y a estructurar lenguajes unificados en torno de la ciudadanía. Hoy no hay más ciudadanos, han sido sustituidos por nomenclaturas predecibles, hijas de la globalización (o en la mejor expresión de Osvaldo Bayer: de «la macdonalización del mundo»). Estas nomenclaturas son, en el mejor de los casos, las de usuarios, clientes o consumidores. Pero como la exclusión es la gran protagonista del momento, la denominación que le corresponde a los no incluidos es la de desocupado o inútil.

De esta manera, la reforma laboral aprobada en Colombia mediante la Ley 789 de 2002 –la cual busca crear 2,4 millones de puestos de trabajo a un promedio de 600.000 por año– se propone ante todo reducir los costos laborales por considerar algunos de ellos (pagos de horas extras, dominicales y festivos) excesivos, y por afectar por tanto los estados financieros de las compañías, frenando su crecimiento en opinión de los funcionarios del Estado y de los empresarios. La entrada en vigencia de dicha reforma se espera que sea benéfica para las empresas y altamente lesiva para los trabajadores, a quienes indefectiblemente empobrecerá aún más. Uno de los problemas más serios que afronta el país es la falta de equidad y el aumento de la pobreza, equivalente a 54,9 (coeficiente de Gini), aunque por debajo de Brasil, que está en 60,7. El mercado laboral también se rige por leyes de la oferta y la demanda. Es dudoso suponer que en las circunstancias actuales, con una legislación permisiva a la reducción de los costos laborales, las empresas estarán dispuestas a contratar nuevos trabajadores, más aun cuando su situación financiera mejorará por los cambios citados. La reforma laboral en marcha se supone que contribuirá a derrotar el grave problema de desempleo en las ciudades. Bogotá concentra 20,9% del desempleo, pese a que alberga 15% de la población nacional. Fenómeno similar se presenta al agrupar las primeras cuatro ciudades del país: Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga, donde hay más de 1.400.000 desempleados, y que representan 44,6% de la desocupación nacional.

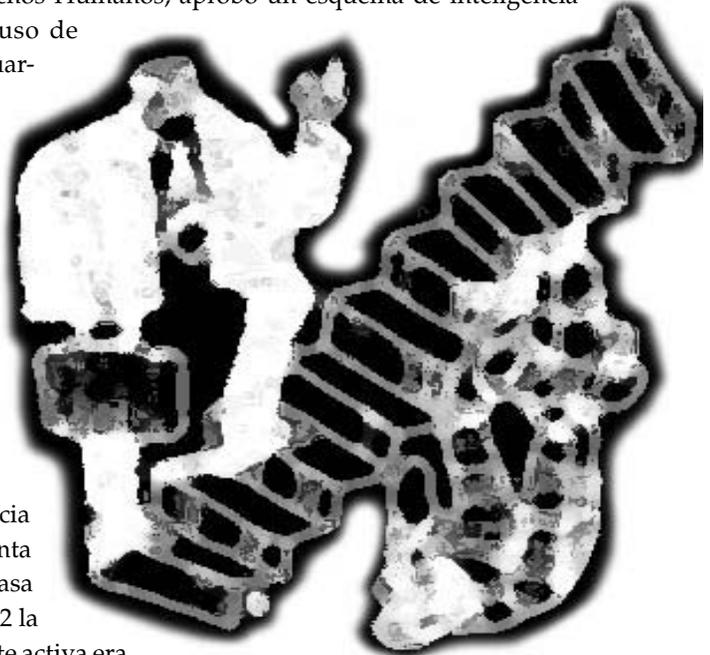
Violencia

El desempleo es una de las causas de la violencia. El conflicto violento destruye el marco institucional al no permitir a la gente obtener el máximo de vida proba-

ble y trabajar hacia un desarrollo sostenible. Cuando la muerte y la destrucción se generalizan, el primer punto de una agenda social debe ser la prevención, la reconciliación y la reconstrucción, incluyendo la solución a los conflictos laborales. En este contexto de violencia, basta con observar la vulnerabilidad del sector sindical entre enero de 1991 y mayo de 1998, con 639² asesinatos de dirigentes sindicales y trabajadores afiliados a sindicatos. El programa de protección a sindicalistas, surgido del Consejo de Concertación para la Seguridad de Trabajadores de los Derechos Humanos, aprobó un esquema de inteligencia preventiva así como el uso de equipos blindados y de guardaespaldas para 2002, y sin embargo, fueron asesinados 114 dirigentes³, quedando demostrada la ineficiencia, impunidad e inseguridad de este sector social que está siendo sistemáticamente eliminado ante la impotencia del Estado.

La flexibilidad y la violencia inciden de manera conjunta en la disminución de la tasa de sindicalización. En 1992 la población económicamente activa era

de 11.748.704 personas, de las cuales estaban ocupadas 10.620.829, con una cifra de sindicalización de 915.560 trabajadores que representaban 7,79% (fuente: DANE). Esta proporción se ha reducido en 1998; las tres centrales suman casi 700.000 afiliados. Entre 1990 y 1998 se suscribieron 4.428 convenciones colectivas y 2.564 pactos colectivos; en 1999, las convenciones fueron 92 y 100 los pactos, es decir, prima el mercado de trabajo regulado por las negociaciones colectivas de trabajadores no sindicalizados, quienes generalmente se adhieren a la voluntad empresarial para subsistir en el empleo a cambio de su desafiliación a los sindicatos.



2. Según la Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, situación de los derechos humanos de los trabajadores en Colombia, 1991-1998.

3. *El Tiempo*, 19/1/03, pp. 1-16.

La tendencia creció al disminuir la tasa de sindicalización en la década de los 90, y de hecho el porcentual de convenciones suscritas por los sindicatos en 1999 apenas llegó a 47,9% (fuente: Ministerio del Trabajo). Ello es indicativo de la precarización del derecho a la negociación colectiva, por cuanto el sujeto sindical se ha ido extinguiendo por factores de orden institucional tales como la intervención de la Corte Suprema de Justicia (Sala Laboral), que con sus fallos coloca en igual rango a los pactos colectivos y las convenciones colectivas, fundándose en la esquemática formulación tradicional de que los trabajadores no sindicalizados se coaligan de manera transitoria y ejercen la asociación de manera precaria, otorgando a los trabajadores la libertad negativa de no pertenecer a los sindicatos. El derecho de asociación inherente a la actividad de estas instancias, se ve desestimulado por la mayoría de los empresarios que incitan la desafiliación sindical, otorgando mejores prestaciones o salarios por el tiempo que logran eliminar o minimizando el rol de las organizaciones a través de la firma de pactos colectivos.

Además, el entorno institucional encargado de resolver los conflictos colectivos cuando no hay acuerdo entre los actores, presenta indicadores de tardanza o morosidad equivalentes a un promedio de 348,7 días por conflicto, desde los años 90 y hasta el primer trimestre de 2002. Esto es demostrativo de la ineficiencia de los sistemas jurídicos existentes cuando se acude al arbitraje como solución del conflicto colectivo de trabajo.

Referencias

- Banco Mundial: *Informe sobre Desarrollo Mundial 2003*, «Desarrollo sostenible en un mundo dinámico. Transformación de instituciones, crecimiento y calidad de vida», Banco Mundial / Prensa Libros, Bogotá, 2003.
- Bauman, Zygmunt: *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Gedisa, 1999, p. 83.
- Bonilla González, Ricardo: «La falacia neoliberal. Crítica y alternativas. Empleo y política sectorial» en Restrepo Botero, Darío I. (ed.), Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 2003, pp. 226-227.
- Chassudovsky, Michel: *Globalización de la pobreza y un nuevo orden mundial*, Siglo XXI, 2002, pp. 83-84.
- Informes del Banco de la República y la Contraloría General de la República, 4/2003.
- Reforma Laboral, Ley 789 de 2002, Decretos 933 y 782 de 2003.
- Stiglitz, Joseph: «Lo que aprendí de la crisis económica mundial» en *Número N° 31*, 2002, pp. 63-68.
- Velasco Parrado, Luis Alonso: *Globalización y trabajo. Sistemas de relaciones laborales y jurídicos en Colombia*, Ed. Carrera 7ª, Bogotá, 2002, pp. 276-277, anexos, gráficos 1 y 2, pp. 294-295.