

Concepciones teóricas sobre el mundo del trabajo en el capitalismo contemporáneo

Por

Sociólogo Carlos Eduardo Román M.

Investigador Asistente

Sistema de Investigación Institucional

Fundación Universitaria Católica del Norte FUCN

ceromanm@ucn.edu.co

croman18@yahoo.es

RESUMEN

La idea del texto consiste en describir el movimiento del mundo del trabajo en el capitalismo contemporáneo, el cual es verificable por los hechos que se registran en lo social histórico, donde aparecen actores sociales que vehiculan los procesos de acción colectiva.

PALABRAS CLAVES

Mundo del trabajo, neoliberalismo, reforma laboral, flexibilidad laboral, acción colectiva, movimientos sociales, organización social.

Introducción

Acercarse a la dinámica del mundo del trabajo en el capitalismo contemporáneo es de suma importancia para poder comprender con mayor exactitud la cambiante situación laboral de la sociedad moderna. Este movimiento es verificable por los hechos que se registran en lo social histórico. Así pues, en el presente escrito se reconocen algunos hechos que dan cuenta de la metamorfosis que está ocurriendo en el mundo del trabajo. Específicamente, se tematizan los actores sociales que vehiculan los procesos de acción colectiva y sus lógicas de organización social.

Significado y sentido del trabajo humano

A lo largo del tiempo el significado del trabajo ha variado como producto de los adelantos científicos y tecnológicos¹ que sirven a la industria en las sociedades contemporáneas. En efecto, se está en transición de un trabajo manual/fabril a otro donde los adelantos de la ciencia y la tecnología están modificando las relaciones sociales por su rol protagónico en la estructura productiva, en parte por los impulsos cualitativos de una mayor cualificación

¹ Con respecto a la tecnología, el lector interesado en conocer las principales perspectivas filosóficas de la tecnología puede trabajar a Carl Mitcham (1989), el cual identifica en su libro *¿Qué es la filosofía de la tecnología?*, dos tradiciones básicas de la misma, que son los puntos de vista ingenieril y humanista. La ingenieril muestra las ventajas que tienen los adelantos tecnológicos para la humanidad, por su parte, la humanista señala lo que se puede llamar el «rostro oscuro» de la tecnología, su lado crítico.

en el trabajo, donde se vislumbra "la posibilidad de que el trabajador se aproxime a lo que Marx [...], llamó "supervisor y regulador del proceso de producción", (ANTUNES, 2000, p.32).

A este respecto, la anterior cita reafirma la siguiente idea:

El caso de la fabrica automatizada Fujitsu Fanuc (Japón), un ejemplo de avance tecnológico, es muy esclarecedor. Más de cuatrocientos robots fabrican otros robots, durante las 24 horas. Los obreros, casi cuatrocientos, trabajan durante el día. Con métodos tradicionales serían necesarios cerca de cuatro mil obreros para obtener la misma producción. Se promedia ocho robots al mes que se descomponen. La tarea central de los obreros consiste en prevenir y reparar los robots dañados, lo que origina un volumen de trabajo discontinuo e imprevisible. [...]. Aunque sea un ejemplo de un país y de una fábrica, *singulares*, nos permite constatar que, ni aún en este ejemplo de alta robotización, hubo eliminación del trabajo y si un proceso de intelectualización de una parte de la clase trabajadora. Pero en este ejemplo *atípico*, el trabajador ya no transforma los objetos materiales directamente, sino que supervisa el proceso productivo con máquinas computarizadas programadas y repara los robots en caso de necesidad, (ANTUNES, 2000, p.35. Las cursivas son del autor. Cfr. Castells, 1999, p.268ss).

Por otra parte, el significado del trabajo hoy deviene condición ambivalente en tanto coexisten interpretaciones cuyas concepciones parecen estar opuestas entre sí, en tanto, por una parte, se plantea el fin del trabajo industrial asalariado como consecuencia de los avances tecnológicos y científicos en la industria donde las máquinas van a sustituir a los seres humanos.

Esta concepción plantea en concreto el paso del trabajo remunerado, propio del capitalismo industrial, al no remunerado, generando en consecuencia, nuevas formas sociales de relaciones donde el trabajo no se articule en torno al salario, sino a diversas actividades autónomas con distintas características, donde se da un salario social. En suma, pasar de la sociedad del trabajo asalariado a la de la cultura, donde cada persona es responsable de sus actividades. Los defensores de esta posición son, entre otros, André Gorz, en su texto *Miserias del presente, riqueza de lo posible*; Jermey Rifkin, en *El fin del trabajo*, y por último, Christian Felber, en *Una nueva comprensión del trabajo*.

No obstante, desde otra perspectiva se afirma que el trabajo industrial asalariado-remunerado no desaparece. Interpretando a Antunes (2000), se plantea a este respecto que el aumento de capital constante no significa la eliminación del variable, como se vio con el ejemplo de la fábrica automatizada Fujitsu Fanuc.

Al parecer, lo que se da más bien "[...] es una transformación en el interior del proceso de trabajo, que resulta del avance científico y tecnológico y que se configura por el peso creciente de la dimensión más calificada del trabajo,

por la *intelectualización del trabajo social*" (ANTUNES, 2000, p.34. Las cursivas son del autor. Cfr. Lazzarato y Negri).

Estas concepciones describen aspectos distintos del hecho que se registra como transformación en el mundo del trabajo, como consecuencia de la valoración que cada aspecto le otorga a ese cambio. Se identifican pues, interpretaciones diferentes sobre el fenómeno laboral acaecido en el mundo del trabajo que expresan actitudes contradictorias entre sí.

De todos modos, el significado del trabajo muestra el movimiento de la clase social que vive del trabajo asalariado en el mundo social histórico, es decir, cada sentido dado es portador de significado como producto del hacer histórico social que se hace pegamento en lo social histórico. Así, el significado que denota la clase social que vive del trabajo asalariado en sus distintas perspectivas analíticas deviene como antropología del trabajo.

A este respecto, Gevaert (1997, p.243-244) reconoce la importancia que ha tenido el trabajo humano en el mundo social histórico, al plantear que:

El trabajo [...] es el punto de apoyo de la obra histórica, en cuanto que todo bien cultural es creado por el trabajo humano, en el contexto de una comunidad de palabra y de praxis. Todo el patrimonio cultural (técnicas, bienes culturales en sentido estricto, principios educativos, etc.) es fruto del trabajo realizado durante infinitas generaciones que se han ido siguiendo en el tiempo. La expresión del hombre en la interioridad, obligatoria para su realización humana, no se lleva a cabo sin trabajo. Todos los frutos de esta expresión concreta y visible en el mundo material se conservan en virtud de un compromiso permanente de trabajo.

Se observa pues la centralidad que adquiere el trabajo como praxis creadora en la historia humana. En este sentido, la naturaleza humana es portadora de trabajo en tanto constituye "[...] una dimensión fundamental de la presencia humana en el mundo", (GEVAERT, 1997, p.246). En esta dirección el hombre es «*homo faber*».

Tendencias actuales en la lógica del trabajo y laboral

Se reconocen las posiciones ambiguas que se plantean en torno a los cambios que se dan en el mundo del trabajo. En este sentido, se diferencian algunas interpretaciones que son de suma importancia para poder comprender la lógica de este movimiento.

Antunes (2000) plantea lo que se puede considerar como una exposición sobre este aspecto, la cual tiene que ver con las distintas dimensiones que adquiere hoy el mundo del trabajo, esto es "desproletarización del trabajo industrial mientras se presenta una notable expansión de asalariados en el sector servicios; creciente heterogeneización del ámbito laboral manifiesto fundamentalmente en la incorporación amplia de mujeres; subproletarización intensificada a través del trabajo parcial, temporal, precario, subcontratado, "tercerizado".

González-Carvajal (1996, p.18) subraya la anterior posición al expresarse en términos parecidos, cuando argumenta sobre la segmentación del mercado de trabajo, dice que "la política de las grandes empresas se orienta hacia la consecución de un núcleo relativamente pequeño de trabajadores con contrato indefinido; otro núcleo más amplio de trabajadores con contratos temporales, que van rotando; y, por último, subcontratar muchas actividades con empresas más pequeñas". Por su parte, Rojas (1995, p.65-71) identifica en su análisis nuevos procesos de organización de la producción cuyas formas permiten plantear la tesis de una heterogeneidad del trabajo asalariado, como la subcontratación, tallerización, trabajo en el hogar, temporal y precario.

Se expresan entonces básicamente dos cuestiones: por una parte, hay una creciente disminución del trabajo industrial, manual, fabril asalariado como consecuencia de la recesión económica y de los avances científicos y tecnológicos en los procesos de producción que se dan en la industria (ANTUNES, 2000, p.30), así como también por el nuevo modelo de acumulación financiera que se ha venido imponiendo en el mundo, el cual se caracteriza "[...] por un proceso de trabajo flexible, una completa movilidad geográfica del capital, nuevos signos en los hábitos de consumo, la hegemonía del capital financiero, la individualización en las relaciones laborales y nuevas formas de funcionamiento de los mercados y posicionamiento de los productos. Todo esto dentro de los paradigmas del trabajo en red, posibilitado por las nuevas tecnologías del conocimiento como la informática y la telemática" (Sarmiento Anzola y Vargas Cáceres).

Por otra parte, se percibe un aumento de trabajadores de tiempo parcial, temporal en el sector servicios, de ahí que "la actual tendencia de los mercados de trabajo es reducir el número de trabajadores fijos, para emplear cada vez más una fuerza de trabajo que entra fácilmente y es despedida sin costos", (HARVEY citado por Antunes, 2000).

De forma similar piensa Castell para quien el flexitrabajo es la actividad que tiende a difundirse en los países y constituirse en el modo laboral de la sociedad de la información². El flexitrabajo consiste en que "cada vez trabajan más personas, pero cada vez hay menos trabajadores asalariados a tiempo completo y con un cierto periodo de antigüedad en la empresa y que cada vez es mayor el número de autónomos, trabajadores a tiempo parcial, trabajadores temporales, empleados en agencias de empleo temporal y contratistas por obra", (citado por Rojo Torrecilla, 1999, p.77).

² Se refiere a la reestructuración del capitalismo y la difusión del informacionalismo, proceso que se dio a escala global con énfasis diferenciables en las distintas sociedades. Se caracteriza por los rasgos fundamentales comunes de sus sistemas sociotécnicos. Actualmente este fenómeno se da en sociedades capitalistas donde se destaca, además, su gran diversidad cultural e institucional (CASTELLS, 1999, p.46). Véase a Castells, (1999), expone de forma sistemática la relación existente entre sociedad, tecnología (de la información), cultura y economía.

Este aspecto muestra en general la ampliación que el sector servicios ha venido desarrollando en los últimos tiempos para poder explotar la creciente demanda laboral de trabajadores que ofrecen sus servicios en sustitución del sector industrial, así como con las nuevas formas de contratación flexibles provenientes de esta ampliación.

Sin embargo, estas dos cuestiones no se pueden explicar por separado ya que una es condición de posibilidad de la otra. No existe la una sin la otra, son causa/efecto de una misma actividad. Interpretaciones de ambas situaciones de una misma realidad aportan datos de análisis de un fenómeno laboral «total» en continuo movimiento sumamente complejo que aborda pero no agota las dimensiones y segmentaciones que se dan en la clase social que vive del trabajo asalariado del mundo actual.

La realidad paralela de esta situación laboral se pone de manifiesto cuando ocurre la desproletarización del trabajo industrial fabril con la subproletarización del trabajo asalariado proveniente de las diversas formas de trabajo parcial, precario, tercerizado, vinculado a la economía informal y al sector de los servicios.

Se presenta entonces una situación favorable para el gran capital, la cual tiene que ver con los procesos de reducción de costos en las economías occidentales. Para lograr estos propósitos reducen costos con el recurso humano, cuando disminuyen los puestos fijos de los trabajadores asalariados; con respecto a los directivos o altos ejecutivos, éstos no disminuyen sus pagos o ganancias. Esta actitud queda objetivada con las formas flexibles de contratación, como la subcontratación, que “[...] apunta a bajar drásticamente los costos de la producción y a aumentar [en consecuencia] las tasas de ganancia del sector capitalista acumulador” (ROJAS, 1995, p.67).

En esta dirección, se argumenta acerca de las oportunidades que tienen las personas con trabajo temporal de aprovechar el tiempo libre mientras están desempleados para cualificarse y elevar así la autoestima y el desarrollo personal.

Giddens (1999, p.147)³ afirma que a pesar de los muchos cambios de empleo es más importante para el individuo el desarrollo de la competencia cognitiva y emocional. Otros autores plantean, sin embargo, la tesis en la cual el desarrollo de una actividad laboral es un medio necesario para lograr niveles óptimos de autoestima, es decir, el tener trabajo deviene condición de posibilidad para alcanzar niveles elevados de autorrealización personal. Aquí se observa que tener empleo es con frecuencia preferible o incluso más

³ Claro está que esta afirmación la hace en un contexto amplio donde argumenta que “los gobiernos han de impulsar la educación durante toda la vida, desarrollando programas educativos que comiencen en los primeros años de un individuo y que continúen incluso a una edad madura” (1999, p.147).

importante que una elevada formación educativa. Y esto es así por el simple hecho de que el trabajo posibilita mayor integración y cohesión sociales y permite obtener de este modo algún tipo de reconocimiento en la sociedad, (LAFONTAINE y MULLER, citados por Rojo Torrecilla, 1999, p.81; cfr. Gevaert, 1997, p.247).

Por su parte, la posición de reducir los puestos fijos del trabajo asalariado industrial/fabril es impulsada con fuerza en el mundo occidental moderno por políticas económicas objetivadas en el marco referencial propuesto en la Tercera Vía, cuyos adalides en Europa son el Primer Ministro británico T. Blair y el Canciller alemán G. Schroder, al afirmar "que tener un trabajo para toda la vida es cosa del pasado" (citados por Rojo Torrecilla, 1999, p.78).

Esta actitud queda objetivada de forma más específica en la argumentación donde ambos resaltan la importancia que tiene para el mundo laboral la cuestión de los empleos temporales, a este respecto plantean que "los empleos a tiempo parcial y mal remunerados son mejores que nada, porque facilitan la transición del paro al trabajo, [y que] el mercado laboral necesita de un sector de salarios reducidos para que los empleos de baja calificación estén disponibles" (*Europa: la tercera vía*, texto citado por Rojo Torrecilla, 1999, p.73).

En otro texto, y siguiendo con la respuesta que proporciona la Tercera Vía al empleo, T. Blair (1999, p.98) dice que en un mercado laboral inseguro y cada vez con mayor demanda, reconoce que la gente cambiará de puesto de trabajo más a menudo. En concreto, la política laboral propuesta en la Tercera Vía plantea que el individuo debe continuar con su formación académica, adquiriendo conocimientos específicos que le puedan ayudar para los continuos cambios de empleo (GIDDENS, 1999, p.147)⁴. Estos son algunos de los políticos que tratan de implementar esta propuesta de renovación socialdemócrata⁵ cuyo representante teórico más destacado es Anthony Giddens.

Las posturas políticas frente a las tendencias laborales

Tanto el trabajador como el gran capital tienen sus posturas políticas sobre la disminución de la jornada laboral. En este sentido se diferencian dos perspectivas que son ambivalentes entre sí. La primera posición sobre la reducción del tiempo de trabajo deviene de manera negativa para los trabajadores en tanto se merma también el salario, sin embargo, se

⁴ En Colombia, por ejemplo, esta política objetivada en la Tercera Vía es apoyada por el Partido Liberal con Horacio Serpa y Juan Manuel Santos a la cabeza (véase SANTOS, 1999, citado en la bibliografía final).

⁵ "La Tercera Vía se refiere a un marco de pensamiento y política práctica que busca adaptar la socialdemocracia a un mundo que ha cambiado esencialmente a lo largo de las dos o tres últimas décadas. Es una Tercera Vía en cuanto que es un intento por trascender tanto la socialdemocracia a la antigua como el neoliberalismo" (Giddens, 1999).

presupone que aceptarán tal reducción de tiempo siempre y cuando no se les disminuyan los ingresos.

La segunda posición, por el contrario, plantea que tal reducción es positiva para la sociedad en tanto mecanismo que se usa para incrementar la fuerza laboral en sociedades con altas tasas de desempleo, aumentando de esta forma el empleo; hay pues una multiplicación social del trabajo, es decir, van a trabajar supuestamente menos por el mismo salario. *Juventud Obrera Católica* (1999, p.182) se expresa de forma similar cuando argumenta la tesis del reparto de trabajo y propone tres vías de reducción de la jornada laboral, las cuales tienen que ver con la disminución o no del salario. Las vías son: sin reducción del salario, con reducción igual del salario (mismos efectos que el contrato parcial), y por último, con reducción parcial del salario. Se aprecia que el meollo de este asunto son el salario y el poder adquisitivo; por ello se identifican dos sustentaciones antagónicas entre sí⁶.

Cabría preguntarse si estas situaciones que ocurren en el mundo del trabajo van asociadas con cambios de mentalidad, sociales y culturales, para que tengan arraigo en la gente; o si por el contrario, son hechos que se presentan aislados, pero que tienen notables repercusiones en la vida diaria de las personas.

En conclusión, se presenta un cambio estructural en la clase social que vive del trabajo asalariado en el sentido en que se presenta un proceso de complejización de esta clase como producto de su fragmentación y heterogeneidad.

El mundo del trabajo de América Latina⁷

Estos cambios han tenido notables repercusiones en el mundo del trabajo de América Latina. Bustos Torres (1999) confirma las tendencias aquí anotadas al señalar algunas de las más importantes:

1. La política de bajos salarios realizada como ventaja comparativa por el estilo de desarrollo neoliberal ha ocasionado que los ingresos monetarios de los hogares se hayan mermado considerablemente. Esta situación ha provocado que los hogares recurran a la mano de obra de mujeres, niños y ancianos, para lograr subsistir o mantener su nivel de consumo.
2. En América Latina las nuevas condiciones de contratación flexible se

⁶ *La Comisión Permanente-HOAC* (1999, p.170-173), identifica diversas modalidades de reparto del tiempo de trabajo. Estos son: reparto defensivo, reparto ofensivo, reducción colectiva y homogénea del tiempo máximo de trabajo semanal, eliminación de las horas extras, tiempo parcial voluntario y el contrato de relevo.

⁷ Véase a este respecto el análisis de Castells (1999, p.230ss) sobre la evolución del empleo en los países del G-7 (Estados Unidos, Japón, Alemania, Francia, Italia, Reino Unido y Canadá) entre los períodos de 1920-1970 y 1970-1990.

- muestra como un factor en el proceso de precarización del empleo.
3. La clase trabajadora se ve cada día más desprotegida debido al adelgazamiento del gasto social (educación, salud, vivienda, servicios públicos), y al persistente deterioro del salario real y el desmonte de la seguridad social.
 4. La generación y reproducción de puestos baratos y desprotegidos se utiliza como una estrategia para atraer la inversión extranjera.

Por su parte, el informe *Panorama Laboral 2000*, de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, muestra los cambios del mundo del trabajo que afectan de forma notable a la clase social asalariada de América Latina. Estas tendencias se expresan a través de la privatización, tercerización, informalización y precarización del empleo.

De acuerdo con lo anterior, se acentúa el rol de la empresa privada, pues en la última década ésta ha generado 95 de cada 100 nuevos empleos, a la vez que el segmento de empleo formal continuó contrayéndose. En particular, dentro del empleo formal el sector público disminuyó en 2.8 puntos porcentuales su participación en el total del sector formal y el empleo privado tuvo un aumento del mismo orden en el total. Las empresas medianas y grandes continúan siendo la fuente de ocupación formal más importante.

La tercerización de la estructura del empleo es otra de las tendencias que destaca el informe. Por cada 100 nuevos empleos creados en la década, 83 correspondieron a los sectores de servicios. Por el contrario, se aprecia una disminución de la importancia de los sectores generadores de bienes (que comprende industria manufacturera, minería, electricidad, agua y construcción) y en el empleo no agrícola en casi todos los países durante la década de los noventa. Las excepciones fueron Panamá y Bolivia en donde la participación de dichos sectores aumentó. En los demás países, la caída de los sectores generadores de bienes tuvo diferentes intensidades durante los noventa. Argentina (-2.6 puntos porcentuales), Brasil (-4.5 puntos porcentuales), Chile (-3.3 puntos porcentuales), Colombia (-3.3 puntos de por ciento), Costa Rica (-7.4 puntos de por ciento), Ecuador (-5.8 puntos de por ciento), Uruguay (-6.9 puntos porcentuales) y Venezuela (-4.9 puntos) fueron los países que experimentaron los cambios más significativos.

Los sectores generadores de servicios (que comprende comercio, transporte, establecimientos financieros y servicios comunales y personales) experimentaron un crecimiento en la región, especialmente en las subramas menos modernas o tecnológicamente de punta, como los servicios comunales y personales. A fines de la década, este sub-sector es el más importante a nivel regional, empleando a uno de cada tres ocupados. Con una participación menor pero creciente; el comercio es el segundo en importancia, empleando a uno de cada cuatro ocupados.

Para el informe se mantiene firme el proceso de informalización, que se traduce en un deterioro en la calidad del empleo. Los datos muestran un

incremento de la informalidad, que pasó del 42.8% en 1990 al 46.4% del total de ocupados en 1999. Esto significa que 60 de cada 100 nuevos empleos generados en la década fueron en el sector informal. Al respecto, se destaca que uno de cada tres nuevos puestos de trabajo informales fueron ocupados por microempresas, que corresponde al segmento más moderno del sector informal.

El segmento más importante dentro del sector informal, según el informe en su análisis, lo constituyen los trabajadores independientes, quienes representan el 23.9% de los ocupados, a fines de los noventa, 1.7 puntos porcentuales más que en 1999. Le siguen las microempresas (15.8% de los ocupados), que aumentaron en 1.1 puntos porcentuales su participación, y el servicio doméstico, que representa el 6.7% de la fuerza laboral empleada.

El informe destaca, por último, el avanzado proceso de precarización de los ocupados, dado que la mayor informalidad estuvo acompañada de una disminución en la protección social de los trabajadores asalariados. Los datos muestran que la proporción de asalariados que cotiza en seguridad social disminuyó del 66.6% en 1990 a 64.3% en 1999. Dicha reducción se observa tanto en los asalariados formales como en los informales. Como resultado, 55 de cada 100 nuevos asalariados tienen protección social en la década.

Colombia, en particular, tampoco ha estado al margen de las tendencias aquí expuestas. Según *El Ministerio de Desarrollo Económico* (2000, p.20), la distribución de la población ocupada en el caso de la industria pasó de representar el 25.6% en 1976 a sólo el 18.4% en 1999; a la vez que el comercio pasó de una participación de 20.5% a 26.3% y los servicios financieros de 5.7 a 8.9%, en el mismo período. Actualmente, el comercio ocupa 1.483.488 empleados, 445.610 más que la industria, revirtiéndose el comportamiento de mediados de los setenta. Como explicación de esto, se aduce la necesidad de los empresarios de racionalizar costos y ajustar sus procesos productivos a la competencia, con lo que se afecta especialmente a la mano de obra no calificada (del total de empleados en la industria el 60% son obreros).

En este mismo sentido parece referirse la *Revista Antioqueña de Economía y Desarrollo* (1999, p.46), al decir que, para las siete Áreas Metropolitanas a septiembre de 1998 se encontraban subempleadas 1.309.656 personas, con una tasa de subempleo de 19.6%. Los tres sectores que mayor subempleo registraron fueron servicios comunales, sociales y personales (29.4%), comercio (24.8%) e industria (19%). Los sectores servicios comunales y comercio aumentaron el subempleo respecto al mismo mes de 1997. Sin embargo, la industria disminuyó su participación (22% a septiembre de 1997).

Por su parte, *El Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas* (Dane) informa que el empleo generado por la industria se redujo en

124.200 plazas, al pasar de 554.319 a 430.119. Para el Dane, las cifras de la industria manufacturera de 2001, indican que las fuentes de trabajo industrial disminuyeron de 431.847 en 2000 a 430.119 en 2001.

Esto significa, según el Dane en su análisis, que los contratos a termino fijo y sin mayores garantías sociales (temporales) crecieron en ese lapso en cerca de un 144% al subir de 35.196 a unos 86.000, un incremento de 50.804 plazas. Los empleos permanentes del sector pasaron de 519.123 en 1996 a 344.000 en 2001.

Los empresarios han atribuido a las rigideces y sobrecostos que implica la legislación laboral colombiana el continuo crecimiento de los contratos temporales, que les significan ahorros frente al enganche de trabajadores permanentes.

En consecuencia, en el 2001 el numero de empleos temporales aumento en un 9.47%, unos 10.000 puestos de trabajo, mientras que los empleos permanentes continuaron disminuyendo y bajaron en un 3.55%, a unas 11.000 plazas menos. (Tomado de El Colombiano, 2002). El Dane (2003, p.11) anuncia que el comercio (30.2), los servicios comunales, sociales y personales (26.0), y la industria (18.7) son las ramas de actividad económica que más empleo generan en el país.

Para el trimestre julio-septiembre de 2003 estas tres ramas absorbían el 74.9 % del empleo total de las trece principales ciudades y áreas metropolitanas. Esta tendencia continúa en el 2004. A este respecto, para el Dane (2004, p.10-11) el comercio, con el 29.3; los servicios comunales, sociales y personales, con el 25.4; la industria, con 19.0, son las ramas de actividad económica que generan mayor ocupación, puesto que para el trimestre julio-septiembre de 2004 absorbían el 73.7 % del empleo total de las trece principales áreas metropolitanas del país. Estos datos hacen suponer que el empleo temporal aumenta mientras el industrial baja.

Estos cambios además de tener profundas implicaciones en el mundo del trabajo de América Latina y Colombia, afectan también de manera notable las relaciones laborales que se dan entre gran capital y trabajador. En efecto, los adelantos tecnológicos "[...] y las nuevas condiciones laborales (flexibilidad y precariedad) han conducido a una nueva cultura empresarial.

Así, los empresarios tienen que actuar al margen de todo interés social o colectivo. El determinante de la competitividad los obliga a incorporar de manera continua la tecnología de punta y a generar poco empleo. La globalización y el desempleo le permiten al capital ejercer de nuevo su poder sin reparto", (ANZOLA y CÁCERES). Esto se genera precisamente por las condiciones laborales en contextos con altas tasas de desempleo, y se hace explícito en los aspectos relacionados con el sistema de contratación donde la empresa tiene la autonomía para negociar.

Reformas laborales en América Latina

Las transformaciones que se están dando en el mundo del trabajo se ven expuestas en las reformas laborales que los gobiernos proponen a los trabajadores asalariados. Con éstas cobra sentido y vigencia dicha transformación en tanto realidad concreta. Se pasa de ideas expuestas, en posturas filosóficas, a experiencias concretas, en posturas económicas; es decir, lo filosófico se interpreta desde lo político y económico. Estas ideas aportan los criterios para producir las reformas laborales y luego aplicarlas en un contexto social determinado. Esto es sentido y dinamismo de lo laboral. En conclusión, las reformas son las que legitiman y van poniendo en práctica dichos cambios sin importar el contexto sociocultural en que se apliquen.

En esta dirección, las reformas laborales que se han venido haciendo en América Latina hay que entenderlas dentro de un contexto de transformación en el mundo del trabajo, cuya tendencia hacia la flexibilización⁸ del mercado laboral tiene grandes implicaciones contractuales para la clase social que vive del trabajo asalariado.

A continuación se presentan en un cuadro las características de las reformas laborales cuyas notas parecen confirmar esta tendencia en América Latina; luego, se hace un comentario general común a los distintos países.

PAÍS	AÑO DE LA REFORMA	CARACTERÍSTICAS GENERALES
Argentina	1991-1995	Flexibilizan las normas de contratación y despido. Contratos de duración determinada. Se crea el seguro contra el desempleo (que cubre un porcentaje muy reducido de los desempleados y con muchos requisitos para acceder a éste). En 1995 se introducen dos nuevas reformas, una que regula los períodos de prueba (máximo seis meses), el trabajo a tiempo parcial y la contratación de duración determinada. La otra concierne a una serie de facilidades para aquellas empresas con menos de 40 trabajadores como: contratación de duración determinada, se limita el período de preaviso a un mes y que se flexibilizan en la negociación colectiva aspectos

⁸ Para la OIT (2000, p.11-12) los indicadores que muestran esta tendencia en América Latina son: nuevas modalidades de contrato temporal, extensión del periodo de prueba, ampliación de causas de despido (razones económicas, tecnológicas...), nuevo régimen de indemnizaciones por despido (cesantía...), modificación del monto de la indemnización por terminación de la relación laboral, salario mínimo integral, flexibilidad horaria, flexibilidad salarial por convenio colectivo, exenciones a la ley laboral con relación a las PYMES, mayor descentralización en la negociación colectiva, obligatoriedad de cláusulas para la homologación del convenio colectivo, traslado a la negociación de determinados aspectos de la relación laboral, y por último, nuevas formas de solución extrajudicial de conflictos. Estos indicadores no favorecen un contexto decente para el mundo del trabajo asalariado, al contrario, favorece uno indecente, donde se da la humillación. Esta tendencia le da la espalda a los trabajadores asalariados del capitalismo contemporáneo. Sobre la idea de una sociedad decente, cuyas instituciones no humillen a las personas, véase a Margalit (1997).

		como: licencia anual, aguinaldo, la terminación de contrato. Además se estableció un tope máximo para las indemnizaciones por despido. En 1998 se aprobó una ley en la que se reducen las indemnizaciones por despido, eliminación de contratos por períodos cortos.
Bolivia	1990	El gobierno se retira de las negociaciones salariales. Se eliminan una serie de concesiones al salario, como los bonos pagados adicionalmente al salario base. Se reformó la legislación laboral para facilitar el despido.
Brasil	1988	En 1986 se creó un seguro de desempleo, cuya cobertura se amplió en 1990. Se introdujo el preaviso de despido de 30 días y la indemnización en casos de despido sin causa justa. Se redujeron las horas máximas de trabajo semanal, se aumentó el pago de horas extraordinarias y se introdujeron otros componentes protectores para los trabajadores. Por otro lado se abolió la indexación salarial a la inflación pasada, vigente desde los años sesenta. En 1998 se amplió la posibilidad de establecer contratos de plazo determinado y se introdujo la modalidad del banco de horas para la compensación de horas extra y de horas no trabajadas (ambas innovaciones son sujetas a la negociación colectiva).
Chile	1989	Durante el régimen militar que obviamente había afectado la normatividad laboral (con la alta flexibilidad impuesta por la dictadura como limitaciones a las negociaciones colectivas, se facilitaron y abarataron los despidos, eliminación de la indexación salarial). Después del retorno de la democracia se restringieron los períodos para contratos de duración determinada, se redefinieron las condiciones de despido e indemnizaciones, se reforzó el derecho a la sindicalización. La introducción de un seguro de desempleo se encuentra en discusión, igual que otras propuestas del ejecutivo.
Colombia	1990	Contratos de duración determinada. La supresión a la reintegración forzada de los trabajadores con diez años de servicios en caso de despido sin causa justa. La regulación de los despidos colectivos [...].
Costa Rica	1988	Se régulo la contratación laboral.
Ecuador	1992	Se introduce una fuerte flexibilización laboral, donde predominan los contratos temporales.
El Salvador	1990	Se introduce una fuerte flexibilización laboral, donde predominan los contratos temporales.
Guatemala	1991	Se eliminan una serie de bonificaciones para los trabajadores.
Haití	1995	Se introduce una fuerte flexibilización laboral, donde predominan los contratos temporales.
Honduras	1991	Existen pocos recargos a la nomina.
Jamaica	1992	Existen pocos recargos a la nomina.
México	1989	Flexibilización del régimen laboral, instauración de las maquilas, y beneficios de contratación temporal por parte de las empresas.
Panamá	1995	Se reduce el pago de salarios caídos, es decir, salarios

		comprendidos entre el despido y el momento que se dictamina una decisión judicial, disminuyendo el pago por indemnización.
Perú	1990	Se derogó el reintegro obligatorio en caso de despido injustificado. La ampliación del período de prueba. La contratación por períodos determinados. Se regularon la subcontratación y las empresas de trabajo temporal. Se limitó fuertemente la participación de los trabajadores en la propiedad, gestión y utilidades de la empresa.
Venezuela	1989	Flexibilización del régimen laboral.

Fuente: Gutiérrez L, (1999, p.21-22).

El cuadro registra aspectos relacionados con la reducción de costos inherente en la flexibilización laboral que se da en los distintos países de América Latina con énfasis diferenciables entre sí.

Se evidencia en general la eliminación de normas laborales destinadas a favorecer la defensa de los intereses económicos y políticos de los trabajadores asalariados. Esta actitud deviene dicotómica en tanto genera actividades con acciones distintas. Por un lado, se coopta con el accionar sindical al limitar su participación en los escenarios de negociación con el Estado y la gran empresa; por otro, se amplían garantías para que la gran empresa pueda disminuir impuestos y pueda proponer reformas a las leyes para despedir trabajadores, etc.

La flexibilización laboral tiene grandes implicaciones para el mercado de trabajo, en aspectos como la jornada, la representación sindical, los puestos fijos de los obreros, el sistema de contratación, y por supuesto, las indemnizaciones por despido, etc. Es de anotar, además, que lo subyacente en estas reformas es disminuir el poder adquisitivo o salario de la clase social asalariada de América Latina.

Con estas reformas el poco estado social benefactor existente ha ido perdiendo su rol protagónico en la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores. Esta conducta le devenía precisamente de su función protectora. Ahora es el mercado guiado por el gran capital el que asume esta función. Es decir, el mercado es el encargado de regular las relaciones sociales de producción en las sociedades capitalistas.

Por su parte, los progenitores de estas medidas (Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional) suponen que al implantar reformas laborales con estas condiciones en América Latina se ajustan a los requerimientos exigidos por la economía internacional para seguir avanzando en el proceso de globalización. Al exigir la aplicación de las medidas buscan, en particular, reducir costos en los procesos de producción, al reducir la fuerza de trabajo legitimando esta acción en convenios provenientes de la contratación flexible, lo cual tiene como consecuencia, la disminución del ingreso y de las condiciones de trabajo.

Gutiérrez L. (1999, p.23) argumenta que para lograr estos propósitos las reformas laborales deben apuntar a:

- Facilitar despidos y reducir sus costos.
- Eliminar los salarios mínimos o, por lo menos, utilizarlos en forma muy cautelosa.
- Reducir los costos laborales no salariales, transformando las contribuciones a la seguridad social en ahorros privados de los trabajadores.
- Introducir relaciones contractuales más flexibles (por ejemplo, de término fijo y de tiempo parcial).
- Flexibilizar los mecanismos de determinación de salarios y condiciones laborales (horas de trabajo, etc.).
- Concentrar las negociaciones laborales a nivel de la empresa.

Por último, hay que recordar que estas propuestas de reforma laboral se inscriben en un contexto mundial, donde la premisa de libre competencia promovida en el mercado por el neoliberalismo⁹ es la que impera hoy. En efecto, esta competencia se da en el mercado entre propietarios privados con monto de capital variable que buscan, cada uno por su parte, la acumulación de capital para obtener, de esta manera, el máximo beneficio de la actividad económica. Esta lógica es la que subyace en las reformas laborales que en últimas favorece a muy pocos.

En Colombia

En el 2001 se dio el debate sobre la reforma laboral. La controversia se inició por el contenido de la reforma que el Gobierno le propuso a los trabajadores. Estos, que están representados en las centrales sindicales, la objetaron y la calificaron como contraproducente y alejada de la realidad socioeconómica del país, porque no favorece los intereses colectivos de los trabajadores, en tanto disminuye los beneficios obtenidos a lo largo de los años, y reduce, además, el poder adquisitivo de los trabajadores asalariados del país. Por este motivo, las centrales sindicales elaboraron otra propuesta de reforma laboral que se contrapone a la del gobierno.

A continuación se presentan ambas propuestas y se hace un comentario general a la luz de las perspectivas o temáticas analíticas con el propósito de mostrar que Colombia no está al margen de lo planteado.

⁹ “[...], el neoliberalismo -dice Giddens- es una teoría globalizadora, y ha colaborado muy directamente con fuerzas globalizadoras. Los neoliberales aplican a escala mundial la filosofía que les guía en sus compromisos más locales. El mundo progresará más si se permite a los mercados funcionar con pequeñas interferencias o sin ellas” (Giddens, 1999).

Propuestas del Gobierno

- Los contratos de trabajo firmados bajo el denominado "Acuerdo de Solidaridad Nacional por el Empleo", tendrán una duración fija no mayor a dos años y de llegar a extenderse adoptaran las normas vigentes hoy.
- Se plantea un salario integral a partir de 4 salarios mínimos, más 30% de factores prestacionales. Dicha remuneración ascendería, entonces, a \$1.140.000 mensuales con el cubrimiento de la seguridad social (salud, pensión y riesgos profesionales). El salario integral actual parte de 10 salarios mínimos.
- La jornada de trabajo diurna se extenderá hasta las 8:00 de la noche, o sea que hasta esa hora no habrá recargo nocturno. Se abre la puerta para contratos de trabajo por horas. En este caso la remuneración salarial quedaría en proporción a la jornada que se convenga, más el pago integral de la seguridad social.
- La jornada de trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias y de 48 semanales y se prohíbe la contratación de horas extras.
- El trabajo de dominicales y festivos será remunerado con descansos compensatorios durante la semana siguiente así se trate de trabajo con dominicales y festivos de manera habitual y ocasional.
- La indemnización por despidos sin justa causa será equivalente a 25 días de salario por cada año de servicios y proporcional por fracciones de año.
- Los derechos laborales no contemplados en el acuerdo estarán regidos por la legislación laboral vigente.

Con estas reformas se buscó crear 600.000 puestos de trabajo y el incremento de 2% en la nómina de trabajadores de las empresas. (Tomado de Vespasiano Jaramillo, 2001).

Propuestas de los trabajadores

- Se deben suspender las privatizaciones y los despidos por efecto de la Ley 617, reintegrar a los trabajadores ya suspendidos y elaborar procesos de reestructuración concertados.
- Es urgente detener las importaciones, particularmente de productos de consumo final que se elaboran en el país. Tal reducción de compras extranjeras será un alivio a la producción nacional y contribuirá al equilibrio de las cuentas externas, más ahora cuando hay incertidumbre sobre el futuro de la balanza de pagos.
- Se deben reducir los elevados márgenes de intermediación financiera y los aún insostenibles niveles de las tasas de interés real de colocación hasta hacerlas compatibles con la rentabilidad interna de los proyectos de inversión.
- En complemento la tasa de cambio debe estar determinada por factores como la inflación interna y la posición competitiva de la producción nacional. Así no habrá especulación y prácticas delictivas en el mercado del dólar.

- En el sector agropecuario se debe incentivar la inversión productiva mediante la asignación de recursos al mejoramiento de la infraestructura física y social. También es conveniente establecer compensaciones arancelarias con los países que protegen o subsidian su producción. Los sindicatos pedirán que se garantice el crédito y precios mínimos.
- Urge incentivar la pequeña y mediana industria de una forma más efectiva, pues como en el caso de las reformas laborales, no se observa que los decretos tengan un efecto práctico.
- Deben dedicarse recursos a la reactivación de la industria de la construcción y de obras de infraestructura como ferrocarriles, carreteras y puentes.
- Se tiene que suspender cualquier intento de desregulación o flexibilización del mercado de trabajo o cualquier cambio legislativo que perjudique la estabilidad laboral o desmejore las condiciones socioeconómicas de los trabajadores. Hay que respetar los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Debe conformarse una comisión liderada por la Universidad Nacional para evaluar la confiabilidad de las cifras del Dane en empleo y costo de vida.
- Debe hacerse una operación salvamento en Acerías Paz del Río, Hospital San Juan de Dios, Materno, Universidad Incca de Colombia, sector textilero y sector agrario.

También se discutieron temas como la deuda externa, el uso de recursos del 3 por mil para un Fondo de Empleo, el desmonte del IVA y la reducción de la jornada de trabajo a 40 horas semanales. (Tomado de Vespasiano Jaramillo, 2001).

El Artículo 25 de la *Constitución Nacional* plantea: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas". A este respecto, nos preguntamos: ¿la reforma laboral planteada por el Gobierno se ajusta a los criterios expuestos en el artículo constitucional? En verdad falta el sujeto en la Constitución.

El Gobierno propuso crear 600.000 puestos de trabajo y disminuir de esta forma las altas tasas de desempleo. La propuesta es positiva siempre y cuando se elaboren contratos en condiciones dignas y justas. Pero este es el problema. ¿Qué dignidad y justicia puede haber con el contrato integral? Más aún, ¿qué dignidad y justicia puede haber en la flexibilización del mercado laboral que perjudica la estabilidad y disminuye las condiciones socioeconómicas de los trabajadores asalariados? Esta actitud también viola el Artículo 53 de la *Constitución Nacional*, a este respecto, dice específicamente en su apartado final: "[...] La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores". Se observa pues que

en términos jurídicos esta reforma laboral propuesta por el Gobierno es inconstitucional en tanto viola los Artículos 25 y 53.

El contrato integral es un acuerdo flexible donde se quebrantan los derechos de los trabajadores asalariados y se abarata, además, la mano de obra. Lo mismo puede decirse con respecto a la ampliación o reducción del tiempo de trabajo; pues la mentalidad de fondo que hay tanto en el contrato integral como con la cuestión relativa al tiempo de trabajo es disminuir el poder adquisitivo de los trabajadores, el salario. Esta situación permite plantear lo siguiente: a mayor poder adquisitivo, más costosa es la mano de obra, a menor poder adquisitivo, más barata es la mano de obra. Ahora se entiende la intencionalidad de la reforma laboral.

En las propuestas de reforma que Gobierno y sindicalistas presentaron en su momento se manifiestan tendencias cuyas concepciones exigen actividades antagónicas entre sí. En general el Gobierno busca seguir las indicaciones (como la que se hizo a la reforma laboral) que el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional le muestran, pues estos son los entes que regulan y marcan el paso de la economía a nivel mundial. El Estado colombiano lo que hace es continuar cumpliendo con las exigencias de estos, de lo contrario, queda al margen de créditos que necesita para consolidar supuestamente la economía nacional. Los sindicalistas, por su parte, defienden justamente derechos que han ganado en el mundo social histórico para poder seguir vendiendo su única posesión en condiciones dignas y justas, la fuerza de trabajo.

Por último, hay que recordar que esta propuesta de reforma laboral se inscribe en un contexto mundial, donde la premisa de libre competencia, promovida en el mercado por el neoliberalismo, es la que impera hoy. En efecto, esta competencia se da en el mercado entre propietarios privados con monto de capital variable que buscan, cada uno por su parte, la acumulación de capital para obtener, de esta manera, el máximo beneficio de la actividad económica. Esta lógica es la que subyace en la reforma laboral que en últimas favorece a muy pocos.

La lógica de la acción colectiva y el mundo del trabajo

Después de conocer los registros que verifican el hecho del movimiento que se da en el mundo del trabajo por la evolución social, se precisa abordar ahora la acción colectiva y las lógicas de organización del trabajo. En esta dirección, la acción colectiva más visible y explícita del mundo del trabajo es la acción sindical, que se estructura como una forma de organización social. Antes de continuar con las lógicas de organización social, se da un repaso a la acción colectiva, a este respecto, se describen aspectos constitutivos que servirán para entender las lógicas organizativas como actores portadores sociales que vehiculan los procesos de acción colectiva.

Se piensa que al explicar algunas características constitutivas de la acción colectiva se cumple el cometido porque el término es una categoría de

análisis que sirve como guía teórica para abordar el estudio empírico de los movimientos sociales. Para lograr tal fin, el autor de este texto se apoya principalmente en los diagnósticos de Beriain, Riechmann y Fernández Buey.

En este sentido, Beriain afirma: “la acción colectiva consiste en la acción conjunta de la gente orientada a la prosecución de intereses comunes. La acción colectiva resulta de la combinación de intereses, organización, movilización, oportunidades, conductividad, tensión, poder e identidad” (1996, p.163), siendo pues cada elemento un aspecto importante para la configuración de la acción colectiva. Más adelante agrega: “la acción colectiva tiene como condición de posibilidad a los *actores-portadores* sociales que interactúan cooperativamente y/o conflictivamente de acuerdo con un «por qué» y de acuerdo con un «cómo», es decir, según unas significaciones sociales relevantes y unas formas organizativas específicas” (Beriain, 1996, p.164. Las cursivas son del autor); en consecuencia, se observa a los movimientos sociales como condición de posibilidad de acción colectiva en tanto actor-portador social, cuya estructura fundamental gira en torno a “la acción orientada al éxito (beneficio económico)” (Beriain, 1996, p.176), por una parte, y “el entendimiento mutuo, la solidaridad y la creación de sentido más allá del valor de cambio” (Beriain, 1996, p.176), por la otra¹⁰.

En esta dirección, “los actores-portadores de acción colectiva surgen de las dinámicas de acción colectiva que se producen en lo social-histórico, o si se quiere en la sociedad en su doble dimensión instituido-instituyente. No es la acción colectiva la que es creada por los actores-portadores, aquella preexiste y engloba a la multiplicidad de prácticas sociales de estos” (Beriain, 1996, p.189); es decir, los movimientos sociales se van configurando por acciones colectivas derivadas por contradicciones de base que se han ido produciendo a lo largo del tiempo en lo social histórico.

Se pueden presentar dos formas de acción colectiva, a este respecto, Riechmann y Fernández Buey afirman: “los subsistemas sociales relevantes para nuestras consideraciones son *el socioeconómico, el político y el*

¹⁰ “El «repertorio de acción colectiva del final del siglo XX» se presenta como la *interpenetración* de dos dimensiones: instrumental-calculativa y solidaria, defensiva y ofensiva. No existen la una sin la otra. Son las dos caras de la acción colectiva de los movimientos sociales contemporáneos. [...] El «cómo» (movilización de recursos) y el «porqué» (defensa del mundo de la vida) de la acción colectiva no se pueden disociar hoy en el sentido de especializarse un movimiento social en el «porqué» y otro movimiento social en el «cómo». Ambas dimensiones son facetas constitutivas de todo movimiento como portador de acción colectiva” (Beriain, 1996, p.188-189. Las cursivas son del autor). Riechmann y Fernández Buey subrayan esta posición al expresarse en términos parecidos, cuando afirman: “en el estado actual de la investigación, se diría que un marco teórico adecuado para el estudio de los MS *ha de combinar* varios de los enfoques discutidos. En mi opinión, se complementan mutuamente, casi diría que se necesitan mutuamente, *el enfoque de movilización de recursos* [...] (con su énfasis en el análisis de las organizaciones y los recursos de que éstas disponen, y las derivaciones de la escuela «particularista» y el enfoque de redes, [...]) y *los enfoques «europeos» de los nuevos movimientos sociales* (que acentúan los proyectos históricos, las contradicciones estructurales, la formación de identidades e identidades colectivas).

sociocultural. Así, y de acuerdo con sus intenciones estratégicas básicas, los MS modernos se dividirían en *movimientos con orientación de poder (máchtorientierte Bewegungen)*, que intentan transformar sobre todo los subsistemas político o socioeconómico (sea conquistando el poder político estatal, sea logrando concesiones por parte de las autoridades), y los *movimientos con orientación sociocultural (Kulturorientierte Bewegungen)*, que se centran en el subsistema sociocultural (intentando transformar al individuo y las relaciones sociales, normalmente por suponer que tales cambios tendrán también repercusiones considerables en las esferas política y económica)" (1994, p.55. Las cursivas son del autor). J. Raschke subraya esta posición al expresarse en términos parecidos cuando divide la acción colectiva de los actores-portadores sociales según su orientación hacia el poder o su orientación hacia la cultura (valores), (citado por Beriain, 1996, p.178).

Estas tipologías se dan debido a que "[...] no hay ningún movimiento total: el modelo de MS que intenta y realiza innovaciones simultáneamente en las esferas económica, política y cultural es un bello sueño. Lo real es un modelo secuencial con priorización de los cambios en uno de los subsistemas" (J. Raschke citado por Riechmann y Fernández Buey, 1994, p.55).

"La creciente diferenciación de las esferas o «subsistemas» sociales que caracterizan a la modernidad tiende a imponerse a los MS por dos razones: la general *escasez de recursos* que los caracteriza, así como la *dinámica inercial propia* de esa progresiva diferenciación social" (Riechmann y Fernández Buey, 1994, p.55. Las cursivas son del autor). Grosso modo, del primer tipo sería el ya clásico movimiento obrero y del segundo los movimientos feministas. En Colombia, por ejemplo, la forma clásica de entender la acción colectiva ha sido como confrontación, como resistencia y como construcción (García, 1993, p.184ss); que según la tipología explicada, sería del primer tipo; ahora en cambio, la acción colectiva se aborda también como objeto de análisis desde la orientación sociocultural en la medida que aparecen en escena actores sociales con propuestas que buscan generar en la alteridad generalizada conciencia de sí mismo.

A este respecto, sin embargo, el movimiento obrero no se reduce a reivindicar solamente la defensa de intereses económicos (salario) o políticos (leyes laborales) de los trabajadores asalariados, esto es no sólo coordina acciones de transformación social contra el modo de producción capitalista que explota la fuerza de trabajo; sino que, además, articula temas nuevos que exigen a su vez nuevas formas de acción. En este sentido, el movimiento obrero también tematiza problemas relacionados con la producción social.

La contradicción estructural inherente entre capital/trabajo afecta de forma notable el ámbito de la producción social de sentido y significado de las actividades humanas, especialmente de las relaciones sociales. En efecto,

este ámbito es portador de una doble actitud que manifiesta lo negativo y positivo de la esencia misma del ser humano. En esta dirección, el movimiento obrero es portador de actos de protesta y rechaza además la realización de hechos sociales perversos que son ejecutados en sociedades capitalistas, son portadores también de lo positivo, de alternativas que expresan otras formas de vida, de relacionarse con los demás y de trabajo, también de producción, convivencia y consumo (Riechmann y Fernández Buey, 1994, p.59-60). Es decir, la alteridad generalizada toma conciencia de sí misma cuando el movimiento obrero produce actividades que generan sentido y significado. En conclusión, se puede afirmar que el movimiento obrero en el contexto del capitalismo contemporáneo es portador de un contenido cultural.

La transformación que se está dando en el mundo del trabajo también afecta, y muy considerablemente, las relaciones sociales y las identidades históricas, pues

La dinámica de las modernas sociedades industriales ha puesto en marcha un proceso probablemente irreversible de *disolución de los vínculos sociales y las identidades tradicionales*. Lo familiar, lo sólido, lo acogedor, parece desintegrarse a nuestro alrededor: y nos vemos expuestos, desguarnecidos, a la intemperie. Se diría, en efecto, que los seres humanos de la era industrial hemos perdido cobijo por partida doble: en primer lugar, el cobijo ofrecido por las relaciones sociales estables y santificadas por la tradición, a menudo jerárquicas y opresivas, pero no por ello menos protectoras frente al sinsentido y las amenazas del mundo exterior. Pero, en segundo lugar, también estamos perdiendo crecientemente el cobijo de recambio que la razón científico-técnica, tras el desencantamiento del mundo, nos prometió levantar frente a las asechanzas de una naturaleza poderosa e imprevisible, (Riechmann y Fernández Buey, 1994, p.11. Las cursivas son del autor).

Desde otra perspectiva, las relaciones sociales también son afectadas por las relaciones funcionales que se dan en el contexto del mundo del trabajo. En efecto, en lo funcional se expresa la racionalidad instrumental de las relaciones sociales donde el ser humano, de un fin en sí mismo, pasa a ser un medio, un instrumento para la realización de actividades en el mundo.

Este ámbito, desde luego, despersonaliza, deshumaniza, minimiza y reduce, al objetualizar las relaciones sociales donde lo cósmico es equiparable con lo humano. Es decir, las actividades que el hombre realiza se particularizan por la racionalidad administrativa y económica que subyace en lo funcional. Esto lo vemos, por ejemplo: en la cotidianidad, cuando al saludarse dos amigos que se encuentran en el camino, ambos se preguntan: ¿qué hay del trabajo? ¿en qué andás ahora? ¿qué estás haciendo? Es decir, se reemplaza al otro en tanto persona por un estereotipo funcional. Esta racionalidad, por tanto, desconoce que el ser humano es un ser en el sentido ontológico del término, de múltiples posibilidades... el ser humano no se agota ahí porque es mucho más que los actos realizados. En este sentido, él es totalidad.

Gevaert (1997, p.248) plantea en su análisis que

El trabajo, para ser productivo, tiene que crear un conjunto de medios de producción, de métodos técnicos, de instrumentos, de ritmo de trabajo, de régimen organizativo y racionalizado, que amenazan con deshumanizar al hombre. Las especializaciones cada vez mayores y la necesidad de producir a precios competitivos llevan a la institución a ciertas formas de trabajo que se reducen a la repetición estereotipada de las mismas acciones, día tras día, semana tras semana, año tras año. Muchas de esas formas embrutece al hombre. La máquina inventada para ayudar al hombre en su trabajo amenaza con someterlo a su ritmo mecánico e impersonal. No sólo la forma de trabajar, sino toda la organización de la sociedad se va racionalizando progresivamente en función del tipo de producción que está actuándose: medios de transporte, medios de comunicación social, instrucción técnica, concentración de la población en áreas urbanas, etc. Toda la estructura de la convivencia social corre el riesgo de quedar prisionera de la mentalidad tecnológica, que apaga la espontaneidad y esclaviza al hombre en aras de la funcionalidad y de la cientificidad: objetivar todas las relaciones humanas y valorar al hombre en función de su productividad...

En el contexto del mundo del trabajo estos problemas afectan e inciden en el desarrollo corriente de las actividades que realizan los trabajadores asalariados. Las relaciones sociales son pues fundamentales para la integración y cohesión social y las acciones que realiza el movimiento obrero en este sentido contribuyen a consolidarlas y fortalecerlas.

Movimiento social

Estos aspectos constitutivos de la acción colectiva se manifiestan, concretamente, en los movimientos sociales, actor que conduce los procesos sociales de acción colectiva. Como complemento de lo anterior, nos limitamos a señalar notas características relevantes de los movimientos sociales, que ayudaran a comprender un poco más la compleja realidad que es la acción colectiva. A este respecto, seguimos el análisis que hacen Riechmann y Fernández Buey (1994, p.48-50, 54-56) sobre dicha cuestión, a saber:

- Los movimientos sociales tienden a caracterizarse por un elevado grado de pluralismo y diferenciación interna, por una multiplicidad de corrientes, tendencias y formas de acción. Además, dentro de un movimiento social pueden coexistir grupos con intereses, expectativas y concepciones del mundo notablemente diferentes; su composición social puede ser bastante heterogénea. Es importante, sin embargo, observar que la organización no define al movimiento, sino que éste es siempre más que las diversas organizaciones que engloba.

- En segundo lugar se tiene que los movimientos sociales son fuerzas movilizadoras y tienden a buscar constantemente el apoyo activo de los miembros de la sociedad.
- En tercer lugar los movimientos sociales provocan, impiden o anulan un cambio social fundamental. Se exige que los objetivos de un movimiento social estén encaminados a proponer o no la transformación de estructuras sociales relevantes. En esto se diferencian de otros fenómenos colectivos, como las corrientes culturales o los movimientos religiosos.
- Otra característica importante es la identificación/construcción del otro, la conceptualización del oponente frente al que se afirmará el movimiento, el cual es un actor social que también interviene en los escenarios de cultura política.
- Como quinta característica se tiene la exigencia de cierta continuidad para poder distinguir a los movimientos sociales de los meros episodios colectivos (como corrientes de opinión o la protesta social espontánea). Estos episodios colectivos están menos organizados y no poseen las estructuras comunicativas de los movimientos.
- Los movimientos sociales también se caracterizan por tener un alto nivel de integración simbólica, donde se manifiesta un acusado sentimiento de relación nosotros, de pertenecer a un grupo.
- Otra característica fundamental consiste en que el grado de especificación de roles es bajo (comparado con las organizaciones formales). Las formas de participación en los movimientos son múltiples y cambiantes, y no existe algo así como una militancia formal. La especificación de roles crece con el grado de organización del movimiento, de igual manera que crecen correlativamente la división del trabajo y los procesos de acumulación de poder dentro del movimiento.
- También están las formas no convencionales de acción individual y colectiva. Los integrantes de los movimientos sociales no solo suelen pensar de otro modo, sino también actuar de otro modo; y ello es lógico si se analiza que los movimientos surgen precisamente ante la incapacidad del sistema institucional establecido para hallar respuestas a los problemas en torno a los cuales se articula el movimiento.
- Se tiene otra característica importante, la cual consiste en que los movimientos sociales están impulsados en su fase inicial por grupos de individuos socioestructuralmente definidos (como clases sociales, minorías étnicas, etc.). Aunque siempre intentan movilizar a círculos sociales más amplios (como los afectados por el problema que tematiza el movimiento).
- Otra característica fundamental es la que constituye a los movimientos sociales como un fenómeno social estructurado, porque se basan en causas estructurales que intentan modificar por medio de su acción colectiva. Por eso un criterio usual de diferenciación entre movimientos sociales atendería a las causas de su aparición, suponiendo que éstas son

contradicciones o tensiones estructurales dentro de la formación social considerada. Así, el movimiento obrero surge por la contradicción capital-trabajo en las sociedades capitalistas¹¹.

- Como penúltima característica se tiene la que considera a los movimientos sociales como un fenómeno de diferenciación social. Es decir, por mucho que aspiren a la transformación de la totalidad social, en la realidad se ven forzados a perseguir selectivamente ciertos fines, descuidando otros.
- Como última característica se tiene que un movimiento social puede subdividirse en submovimientos o grandes corrientes tanto según criterios de orientación política como según criterios temáticos.

Movimiento social obrero

Después de haber tematizado aspectos constitutivos de la acción colectiva, se abordará la organización social del mundo del trabajo asalariado, lógica que se hace explícita en el movimiento obrero.

En efecto, el mundo del trabajo es condición de posibilidad del movimiento obrero. Los cambios ocurridos en el mundo del trabajo también repercuten, en consecuencia, en el movimiento obrero. Entonces, si en el mundo del trabajo se da una fragmentación y heterogeneidad, lo más probable es que en el movimiento obrero también se den. En este sentido, le señala límites que le obstaculizan dinámicas de acción como producto de esta fragmentación y le abre nuevas posibilidades de acción como producto de esta heterogeneidad. Vemos pues dos caras de una misma realidad.

En esta dirección, el movimiento obrero es un actor social portador de acción colectiva que busca generar en la alteridad generalizada conciencia de sí mismo. Es una proposición compleja con un propósito central: generar conciencia de sí mismo. Por eso vehicula los procesos de acción colectiva que realizan los agentes sociales. Sin embargo, el movimiento obrero ha perdido identidad como consecuencia de la diferenciación funcional que se da en el mundo del trabajo (Berriain, 1996, p.129) así como por los múltiples intereses particulares que tiene que asumir. Se identifican pues dos momentos de un mismo fenómeno. Uno externo y otro interno. El primero de estos momentos se da por los procesos de evolución social en sociedades

¹¹ En Urán Arenas et al (2000, p.326) se identifican tensiones estructurales que originan actores sociales como el de «mujeres», que se articula en torno a la contradicción sistema social-mujer en las sociedades patriarcales; como el «gay», que se articula en torno a la contradicción homosexualidad-moralidad en las sociedades homofóbicas; como el «ambiental», que se articula en torno a la contradicción capitalismo salvaje-medio ambiente (contra la destrucción del ecosistema) en las sociedades industriales; como el «urbano popular», que se articula en torno a la contradicción rápido crecimiento urbano e incapacidad del Estado para satisfacer las demandas en sociedades con fuerte tendencia al crecimiento; como el «juvenil», que se articula en torno a la contradicción que originan los sectores mayores de la sociedad como portadores de la tradición contra nuevas pautas culturales expresadas por los jóvenes en sociedades patriarcales (conservadoras).

capitalistas; el otro en los procesos de negociación con el Estado y la gran empresa, es decir, en los pactos laborales.

Por otro lado, el propósito central es un llamado a recuperar dicha identidad. Esta heterogeneidad es una oportunidad que le posibilita participar como unidad en escenarios donde no ha hecho una presencia explícita (pública). Son campos nuevos de acción donde puede ejercer un rol protagónico al introducir nuevas demandas que se llevan a la escena política y cultural. Se le puede pedir al Gobierno que abra procesos políticos y culturales que estén orientados hacia intereses más diversificados y hacia la clase social que vive del trabajo asalariado.

Organización sindical

Por otra parte, el movimiento obrero se organiza a su vez como sindicato, que es una asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados. El movimiento sindical se diferencia entre sí según la orientación en la defensa de los intereses y cuyas implicaciones se entienden en un contexto capital-trabajo. A este respecto, Rojas (1995, p.54-59) destaca tres tendencias: el sindicalismo populista, el sindicalismo de clase y el sindicalismo libre.

El sindicalismo populista constituye una forma de representación colectiva de intereses, caracterizada por:

- El establecimiento de un mecanismo institucional de representación política y de regulación de intereses entre los grandes actores económico-sociales, que a su vez neutraliza los conflictos entre clases y grupos sociales.
- La existencia de corporaciones de trabajadores y empresarios que ejercen control sobre sus miembros.
- La subordinación de estas corporaciones al Estado.

“La mediación autoritaria entre capital y trabajo es vertical y se encuentra centralizada en las cúpulas o burocracias sindicales, las que asumen monopolíticamente la representación del conjunto de los trabajadores. Sujetos de los pactos son las organizaciones -no las bases ni sus demandas-, de allí que las demandas y acuerdos corporativos adoptados por la dirigencia pueden favorecer al conjunto de los trabajadores o a determinadas fracciones, pero en determinadas coyunturas -de crisis económicas por ejemplo- pueden perjudicar al conjunto de los representados.

Esta forma de mediación favorece una extrema concentración del poder y una burocratización de las organizaciones sindicales que [...] ha ido acompañada de la corrupción”, (ROJAS, 1995). No obstante, continúa diciendo el autor, “esta forma de mediación permitió al sindicalismo injerir en las condiciones de reproducción de la clase obrera y en la regulación del

mercado de trabajo (salario y empleo). Ello fue posible -hasta la década de los setenta- gracias a la participación de la burocracia sindical en la determinación de la política estatal económica, así como a su injerencia en la fijación de las políticas y legislación social”.

“El sindicalismo de clase aspira a transformar la sociedad capitalista, colocando en el centro del nuevo orden social los intereses de las clases no propietarias. Históricamente se le ha identificado con el socialismo, aunque en sus orígenes también prevalecieron ideas anarquistas y social-liberales. Esta expresión sindical surgió en estrecha vinculación con los partidos políticos de izquierda. No se plantea un pacto social entre capital y el trabajo, [...]. El Estado, los empresarios y los partidos políticos de derecha son considerados sus «enemigos de clase». Esta posición enmarca la acción del sindicalismo de clase en una vertiente relativamente autónoma del estado y de los partidos políticos. Los conflictos de clase se sitúan en el centro del accionar de esta tendencia”, (ROJAS, 1995).

“En el sindicalismo tanto de clase como corporativo [o populista] se desarrolla una capa de dirigentes que entienden su papel de representación estrechamente vinculada a los partidos políticos o al Estado. Esta capa -que en los países desarrollados se le denomina «funcionarios»- se podría definir como «la clase política» del sindicalismo. De hecho, al menos una parte de ella -los cuadros superiores- llegan a formar parte de la clase política, con lo cual tienden a independizarse de los intereses específicos de las bases”, (Rojas, 1995).

Por su parte, la tendencia que expresa el sindicalismo libre o de mercado “proclama y busca la convergencia entre el capital y el trabajo, rechaza la lucha de clase y la politización de la acción sindical. [...] Por lo general esta tendencia se ve favorecida por la existencia de un empresariado «paternalista» que busca integrar a los trabajadores mediante medidas sociales como la construcción de viviendas para los obreros. [...] Junto con rechazar la intervención del Estado y de los partidos en la vida sindical, se postula al mercado como mecanismo distributivo privilegiado” (ROJAS, 1995).

Vemos pues que las tendencias vistas acá explican la defensa de los intereses de forma muy distinta, donde las relaciones sociales y económicas que se dan entre sindicato, Estado y gran empresa son variables, y se constituyen, a su vez, en la problemática central del mundo del trabajo asalariado, es decir, las relaciones que se articulan en torno al capital-trabajo devienen unas veces conflictivas, otras no, según el entorno geopolítico en que se logre establecer la relación económica.

Las dos primeras tendencias manifiestan tener una fuerte relación con el Estado. Esto posibilita, por una parte, el acceso a escenarios gubernamentales por parte de la burocracia sindical donde pueden incidir notablemente en la implementación de políticas laborales que favorezcan a

los trabajadores asalariados, pero por otra, se politizan los intereses de la acción sindical como consecuencia de esta misma intervención burocrática. De un interés colectivo se pasa a uno en particular donde casi siempre sale favorecida la cúpula organizativa del movimiento sindical.

En las tres tendencias se evidencian estrategias organizativas cuyas actividades exigen acciones tanto del Estado como de la gran empresa que coopten los intereses laborales de los obreros. En este sentido, lo más probable es que el Estado y la gran empresa marchen al unísono en la defensa de los intereses económicos y políticos particulares del capital. Esta defensa del capital se hace más explícita en la tercera tendencia, en la cual la organización sindical tiene fuertes relaciones no ya con el Estado, sino con la gran empresa.

A pesar de las grandes implicaciones que tiene asumir el movimiento sindical por los costos políticos de la organización burocrática, ha logrado avances notables en la defensa de los intereses económicos y políticos de la clase social obrera. Estas formas de mediación en general han permitido al sindicalismo injerir en las condiciones de reproducción de la clase obrera y en la regulación del mercado de trabajo (salario y empleo). Ello fue posible, en parte, gracias a la participación de la burocracia sindical en los procesos de negociación en la determinación de la política estatal económica, así como a su injerencia en la fijación de las políticas y legislación laboral.

La acción sindical en el neoliberalismo

“La reestructuración de la economía y de las relaciones industriales-laborales actualmente en marcha dificultan aún más la representación de intereses y la acción sindical. Aumenta considerablemente el número de trabajadores que se han quedado sin representación sindical: trabajadores del sector subcontratado, trabajo domiciliario, trabajadores eventuales o por cuenta propia, etc. En los empresarios se nota una clara tendencia a evitar las organizaciones sindicales [...]. La abrupta aparición del neoliberalismo trajo consigo una derrota del movimiento obrero e inauguró el comienzo de un nuevo protagonismo empresarial. A partir de mediados de los setenta empieza a cambiar el papel de los empresarios en la sociedad [...]. Los procesos llamados de modernización desplazan del escenario a los sindicatos y otorgan centralidad absoluta a los empresarios, como consecuencia de la importancia que adquiere la propiedad privada, el mercado, las exportaciones y la globalización de las economías” (ROJAS, 1995, p.90, 80).

Vemos pues que el sindicalismo ha ido perdiendo poco a poco su poder de negociación con el Estado y la gran empresa en la defensa de los intereses económicos y políticos de los trabajadores asalariados. Este poder le devenía precisamente por su rol protagónico en la estructura productiva donde ejercía gran influencia en los procesos de producción. Con los cambios dados en los procesos de producción cambian también las relaciones sociales, donde los actores protagónicos en este escenario de interacción social han modificado su rol por las acciones que han tenido que

desplegar producto de esta misma transformación laboral. Esta defensa de los intereses colectivos de los trabajadores la ha asumido el mercado, que regula las relaciones sociales de producción en las sociedades capitalistas. Esta regulación exige por lo tanto acciones dicotómicas complementarias encaminadas, por un lado, a lograr cada vez más la acumulación particular de capital, puesto que esta es su lógica de interacción; pero por otro, imponer las condiciones de trabajo necesarias para el logro de tal propósito (como el proponer la modificación de las leyes laborales). En este sentido, la regulación social planteada por el mercado se polariza a favor del gran capital. En estas circunstancias, por lo tanto, el accionar sindical tiene que afrontar muchos problemas de representación social que le obstaculizan el desarrollo corriente de sus actividades.

En este contexto la acción sindical se vuelve compleja en tanto particularmente tiene que redefinir su razón de ser, preguntarse por sí misma, porque en el mundo del trabajo actual las relaciones obrero/patronales ya no son como las de antes, donde su rol era protagónico en los procesos de producción y tenía poder para incidir en la defensa de los intereses asalariados. La transformación en el mundo del trabajo también ha modificado esta relación laboral. Este cuestionarse por lo pronto le habilita posibilidades y le muestra límites que tiene que pensar para volver a definir su accionar colectivo.

En definitiva, el accionar sindical en el neoliberalismo “[...] depende del desarrollo mismo del sindicalismo, de su capacidad para enfrentar e incidir en la orientación de la reestructuración económica [puesta] en marcha” (ROJAS, 1995, p.93) al introducir nuevos elementos que motiven y propicien la discusión sindical para generar una nueva cultura laboral donde la representación sindical adquiera la denotación de antes.

Estrategias de interacción social

Cuando el Estado impone políticas económicas que vulneran los derechos dignos y justos de la clase social asalariada, surgen disputas o contiendas laborales con los trabajadores y se entra, después, a un proceso de negociación con las partes para tratar de solucionar el problema. Son, en efecto, oposiciones o rivalidades que se dan entre capital/trabajo. Ahora bien, después de haber agotado las formulas posibles y aceptables de negociación, la organización sindical realiza acciones «*no convencionales*» que ayudan a favorecer su posición en los escenarios de concertación. Estas acciones son (huelgas, paros, protestas) estrategias de interacción social que se usan para alcanzar un fin determinado, el cual consiste precisamente en reclamar o recuperar derechos dignos y justos que benefician a los trabajadores asalariados.

“Repasar la evolución que han tenido entre nosotros los motivos por los cuales los trabajadores se lanzan al cese de labores es oportunidad para perfeccionar la imagen del tipo de confrontaciones sociales y políticas que se arremolinan en el cause de una democracia restringida”, (DELGADO

GUZMÁN, 1995, p.66). Y es restringida exactamente por “[...] los obstáculos legales e ilegales que el gobierno y los empresarios privados han puesto a los derechos de asociación y de huelga” (DELGADO GUZMÁN, 1995, p.55).

A este respecto, las definiciones lexicográficas de huelga, paro y protesta son:

Huelga: interrupción colectiva del trabajo con el fin de imponer ciertas condiciones o manifestar una protesta. Cesación voluntaria en el trabajo por común acuerdo de obreros o empleados.

Paro: acción y efecto de parar, cesar un movimiento o una acción.

Protesta: acción y efecto de protestar. Expresar alguien impetuosamente su queja o disconformidad.

El significado lexicográfico de estos términos denota el rechazo de la organización sindical a las decisiones unilaterales del Estado en aspectos relacionados con la disminución de beneficios y violación de derechos laborales, lo cual, desde luego, tiene notables repercusiones en la calidad de vida de los trabajadores asalariados.

Interacción con otras organizaciones sociales

La organización sindical interactúa básicamente con otras organizaciones sociales desde dos formas de interacción creativa que se constituyen, a su vez, en escenarios. Por una parte, realizan actividades de interacción creativa de ilustración, en seminarios y foros; cuyas acciones discursivas están encaminadas a la exposición de las distintas reflexiones. Por la otra, realiza actividades de interacción creativa de capacitación, en talleres y cursos; cuyas acciones prácticas están encaminadas para habilitar las aptitudes y destrezas.

En esos escenarios, según la coyuntura o las circunstancias, se forman relaciones (de solidaridad, de alianza, de apoyo tanto simbólico, como económico, de infraestructura, de conflicto por la adquisición de recursos, etc.) con las demás organizaciones sociales, sean de mujeres, de pobladores urbanos y/o comunales, ONG, individualidades, etc.

Otras formas posibles de organización social

El movimiento de la clase social asalariada del capitalismo contemporáneo va configurando con sus acciones en el mundo nuevas formas relacionales del trabajo, cuyo criterio modal se debe estructurar en torno a realidades que denoten los términos fragmentación y heterogeneidad. Obedece esto en consecuencia del nuevo modelo de acumulación financiero que se ha venido imponiendo, el cual se caracteriza “[...] por un proceso de trabajo flexible, una completa movilidad geográfica del capital, nuevos signos en los hábitos de consumo, la hegemonía del capital financiero, la individualización

en las relaciones laborales y nuevas formas de funcionamiento de los mercados y posicionamiento de los productos. Todo esto dentro de los paradigmas del trabajo de la economía red posibilitadas por las nuevas tecnologías del conocimiento como la informática y la telemática” (ANZOLA y VARGAS). Este modelo es portador de situaciones que incitan alteraciones en el campo organizativo de la actividad laboral.

Fragmentación y heterogeneidad son criterios contemporáneos que organizan las acciones requeridas en los procesos productivos del mundo del trabajo. En su interior las acciones organizadas despliegan efectos que hacen necesarias estructuras que ordenen y distribuyan los diferentes aspectos de esta cuestión. ¿Cuáles son esas estructuras? Las que provienen de la flexibilización laboral, tendencia que tiene disposición a disminuir costos en los procesos de producción.

¿Esta tendencia favorece la organización de los trabajadores asalariados? Lo más probable es que la evidencia empírica en nuestro contexto aún no sea contundente para determinar con acierto el favorecimiento o desfavorecimiento. Lo que podemos plantear a modo de hipótesis es el surgimiento de estructuras multiorganizacionales actuando cada una según su propia lógica, por una parte, y/o, la individualización de las relaciones sociales que debilita la organización laboral interna, por la otra. Es posible, por tanto, que ninguna, alguna de las dos, o ambas a la vez, se dé con distintos matices y modos de operar¹².

Por otra parte, esta tendencia evidencia un cambio de lógica en las relaciones laborales, que necesita la compañía de nuevas formas organizativas. En efecto, suponemos que algunos actores sociales pasarán de la demanda a la oferta. La demanda consiste en que las personas van a las fábricas a pedir empleo; la oferta, en que las personas ofrecen a otros lo que saben hacer. Esta transición promueve actitudes y aptitudes en lo laboral, donde las personas ofrecen su actividad productiva. Esta promoción coloca al ser humano en una posición fundacional, cuya principal característica es la autonomía en las relaciones de producción. Esta situación, por tanto, le plantea la pregunta antropológico-moral ¿qué haré?, cuya respuesta se encuentra en la base del actuar humano con diferentes expresiones y modos de operar.

Perspectivas del movimiento obrero

Las perspectivas que tendrá el movimiento obrero son las que se podrán habilitar desde el mundo del trabajo. El mundo del trabajo le confiere razón

¹² En el medio han aparecido organizaciones que administran el trabajo temporal. Sobre este tipo de organizaciones hay disputas o contiendas entre los que están a favor y los que están en contra. Estos argumentan que no favorece la organización de los trabajadores asalariados por la rotación continua y permanente de que son objeto, aquellos, por su parte, la ven como una vía directa para el empleo. Esta situación se entiende en el contexto que sé esta imponiendo en el ámbito laboral, que consiste en flexibilizar las relaciones laborales. Sobre la organización del trabajo temporal, véase a Ramírez Ospina, 2002.

de ser, de sentido y de dinámica. El movimiento obrero elabora demandas a partir de las condiciones laborales que se dan en el mundo del trabajo. Estas demandas surgen debido a la contradicción inherente que hay entre capital/trabajo por las condiciones que el primero le impone al segundo. Señalar este aspecto es importante porque ahí precisamente radican las posibilidades reales que tendrá el movimiento obrero: ingeniarse, inventarse actividades para que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo de la clase social asalariada. Las perspectivas inventadas entonces deberán estar encaminadas al logro de ese objetivo que se constituye en el ser y en el sentido de la dinámica obrera. En conclusión, las perspectivas que se ingenie el movimiento obrero estarán abiertas con múltiples posibilidades de realización en el mundo del trabajo.

Sin embargo, se presume que la realización de las posibilidades ingenieras podrían limitarse enormemente debido al entorno social y político que es bastante cerrado y apático a la labor sindical, como consecuencia de la implicación de políticas económicas neoliberales en nuestra sociedad.

Conclusiones

Registramos algunos hechos que verifican el movimiento que está dándose en el mundo del trabajo del capitalismo contemporáneo, el cual tiene notables implicaciones en las condiciones laborales de la clase social que vive del trabajo asalariado, en tanto disminuye los beneficios obtenidos a lo largo de los años, y reduce, además, el poder adquisitivo de los trabajadores, por la imposición de políticas económicas neoliberales, que buscan reducir costos en los procesos de producción, por eso de la competitividad que regula el mercado. Estas implicaciones se hacen explícitas (públicas) en las modificaciones que los gobiernos y la gran empresa proponen se hagan en las reformas laborales.

Por otro lado, también vimos los actores portadores sociales que conducen y organizan los procesos de acción colectiva del mundo del trabajo, los cuales defienden los intereses económicos o políticos de los asalariados.

Reflexión *expost* sobre la reforma laboral en Colombia

Se van a comentar aspectos de la reforma laboral que el gobierno del presidente Álvaro Uribe Vélez (2002-2006) le propuso a los trabajadores colombianos. La iniciativa sigue las líneas directrices del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional, como hizo el gobierno del presidente Andrés Pastrana en el período anterior (1998-2002). Nos limitamos a enunciar algunos artículos, de los capítulos VI y VII, respectivamente. Se hace con el fin de proseguir el argumento expuesto en el presente escrito, el cual consiste, básicamente, en ilustrar el movimiento del mundo del trabajo en el capitalismo contemporáneo.

Así pues, en el capítulo VI: Actualización de la relación laboral y la relación de aprendizaje, el artículo 25 Trabajo Ordinario y Nocturno:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). (Tomado de Ley 789 de 2002, p.19).

Se extiende el trabajo ordinario y se acorta el nocturno. El objetivo es reducir la jornada laboral nocturna, aumentando el día (de las 6 a.m., hasta las 10 p.m.) y mermando la noche (de las 10 p.m., hasta las 6 a.m.). La jornada nocturna que era de 10 horas, queda rebajada a 8, disminuyendo dos horas de recargo por trabajo en la noche.

El artículo 26 Trabajo Dominical y Festivo:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Tomado de Ley 789 de 2002, p.19).

Aquí se reduce el recargo por trabajar en estos días. El domingo y festivo laborado tenía un recargo del 100% sobre el salario ordinario, ahora solo es del 75%, ¿para dónde se va el 25% que se le deja de pagar al trabajador? Suponemos que para donde el gran capital.

Se disminuyen la jornada laboral nocturna y el recargo salarial por trabajar domingos y festivos. Con esto se rebaja el valor del trabajo al reducirse el recargo nocturno, dominical y festivo, que había sido una conquista histórica de los trabajadores.

Por su parte, en el capítulo VII: Protección de aportes y otras disposiciones, el artículo 51 Jornada Laboral Flexible, incisos C y D, respectivamente:

- C. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
- D. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (Tomado de Ley 789 de 2002, p.28-29).

Se rebaja la jornada laboral al flexibilizarla. Se reduce la jornada, pero suponemos se intensifica la actividad laboral al tener menos horas de trabajo para la productividad. Además, la relación laboral trabajador-gran empresa se individualiza, por la posible ausencia, en esta estructura, de una organización social interna que cohesione e integre a los individuos en torno suyo.

BIBLIOGRAFÍA

ANTUNES, Ricardo. 2000. Las metamorfosis en el mundo del trabajo. En: Nómadas. No 12 (abril); p.28-37.

BERIAIN, Josexto. 1996. Capítulo 4. El cómo y los porqués de la acción colectiva. Los portadores sociales. En: ----- La integración en las sociedades modernas. Barcelona: Anthropos. P.157-191.

BLAIR, Tony. 1999. La Tercera Vía: nuevas políticas para el nuevo siglo. En: BLAIR, Tony y SANTOS, Juan Manuel. 1999. La Tercera Vía: nuevas políticas para el nuevo siglo. Una alternativa para Colombia. Bogotá: Aguilar.

BUSTOS TORRES, Beatriz. 1999. El empleo femenino en el estilo de desarrollo neoliberal. Bogotá: Utópica. Citada por: SARMIENTO ANZOLA, Libardo Y VARGAS CÁCERES, Hernán. El trabajo de las mujeres en Colombia. Medellín: Corporación Viva la Ciudadanía y Corporación Casa de la Mujer. Mimeógrafo.

CASTELL, Manuel. 1999. El Flexitrabajo. En: El Periódico, Cataluña: (12, septiembre). Citado por: ROJO TORRECILLA, Eduardo. 1999. Notas sobre los cambios en el mundo del trabajo y la globalización económica. En: Documentación Social No 116 (julio-septiembre); p.69-84.

CASTELLS, Manuel. 1999. La sociedad red. La era de la información: economía, sociedad y cultura. Madrid: Alianza. Tomo 1.

COMISIÓN PERMANENTE-HOAC. 1999. Trabajar menos, trabajar todos, vivir más. En: Documentación Social No 116 (julio-septiembre); p.159-173.

DELGADO GUZMÁN, Álvaro. 1995. El conflicto huelguístico colombiano 1961-1990. En: ARCHILA NEIRA, Mauricio y DELGADO GUZMÁN, Álvaro. ¿Dónde esta la clase obrera? Huelgas en Colombia 1946-1990. Documentos Ocasionales No 72. Bogotá: Cinep.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. 2003. Encuesta continua de hogares. Resultados hasta septiembre de 2003. En: Boletín de prensa. Bogotá. (Octubre); p.11.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. 2004. Encuesta continua de hogares. Resultados hasta octubre de 2004. En: Boletín de prensa. Bogotá. (Noviembre); p.10-11.

EL COLOMBIANO. 2002. Desaparecieron 124.200 empleos en cinco años. En: El Colombiano, Medellín:(26, febrero); p.3b.

EL MINISTERIO DE DESARROLLO ECONÓMICO. 2000. Política industrial para una economía en reactivación. Bogotá.

FELBER, Christian. 1999. Una nueva comprensión del trabajo. En: Documentación Social No 116 (julio-septiembre); p.143-158.

GARCÍA, Clara. 1993. Segunda parte. De paros a movimientos: un balance de los estudios sobre los movimientos cívicos en Colombia. En: ----- El bajo cauca antioqueño: cómo ver las regiones. Bogotá: Cinep-Iner. P.175-224.

GEVAERT, Joseph. 1997. Historicidad de la existencia y sentido de la historia. En: ----- El problema del hombre. Introducción a la Antropología filosófica. 11 ed. Salamanca: sígueme. P.231-262.

GIDDENS, Anthony. 1999. La Tercera Vía. La renovación de la Socialdemocracia. Buenos Aires: Taurus.

GONZÁLEZ-CARVAJAL, Luis. 1996. Situación del mundo del trabajo y problemática de los trabajadores. En: Teología y Catequesis No 59 (julio-septiembre); p.11-24.

GORZ, André. 1998. Miserias del presente, riqueza de lo posible. Buenos Aires: Paidós.

GUTIÉRREZ L, José Fernando. 1999. ¿A donde apunta la nueva reforma laboral? En: Kabai revista de estudiantes de economía, No 4 (mayo); p.15-29.

HARVEY, Smd. Citado por: ANTUNES, Ricardo. 2000. Las metamorfosis en el mundo del trabajo. En: Nómadas No 12 (abril); p.28-37.

JUVENTUD OBRERA CATÓLICA. 1999. Flexibilidad laboral y reparto del trabajo. En: Documentación Social No 116 (julio-septiembre); p.175-184.

LAFONTAINE, Oskar y MULLER, Christa. 1998. No hay que tener miedo a la globalización. Bienestar y trabajo para todos. Madrid: Biblioteca nueva. Citados por: ROJO TORRECILLA, Eduardo. 1999. Notas sobre los cambios en el mundo del trabajo y la globalización económica. En: Documentación Social No 116 (julio-septiembre); p.69-84.

LAZZARATO Maurizio y NEGRI Antonio. Trabajo inmaterial y subjetividad. www.nodo50.org/cdc/trabajoinmaterialysubjetividad.html

Ley 789 de 2002. Reforma Laboral (Avance Informativo). Legis.

MARGALIT, Avishai. 1997. La sociedad decente. Buenos Aires: Paidós.

MITCHAM, Carl. 1989. ¿Qué es la filosofía de la tecnología? Barcelona: Anthropos.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. 2000. La reforma laboral en América Latina: un análisis comparado. Oficina regional de la OIT para América Latina y el Caribe. No 123.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2000. Informa América Latina y el Caribe. Panorama Laboral 2000. No 7.

- RAMÍREZ OSPINA, Gustavo León. 2002. Empresas temporales, una vía directa para el empleo. En: El Colombiano, Medellín: (30, junio); p.2b.
- RASCHKE, J. 1985. Soziale Bewegungen. Frankfurt. Citado por: BERIAIN, Josexto. 1996. La integración en las sociedades modernas. Barcelona: Anthropos.
- RASCHKE, Joachim. 1985. Soziale Bewegungen -Ein historisch- systematischer Grundriss. Campus Verlag, Francfort/Nueva York. Citado por: RIECHMANN, Jorge y FERNÁNDEZ BUEY, Francisco. 1994. Redes que dan libertad: introducción a los nuevos movimientos sociales. Barcelona: Paidós.
- REPÚBLICA DE COLOMBIA. 1995. Constitución Política de Colombia 1991. Bogotá: Ecoe ediciones. (Serie Las Leyes de Colombia). 170 p.
- REVISTA ANTIOQUEÑA DE ECONOMÍA Y DESARROLLO. 1999. No 57 (enero-abril).
- RIECHMANN, Jorge y FERNÁNDEZ BUEY, Francisco. 1994. Palabras previas. En: ----- Redes que dan libertad: introducción a los nuevos movimientos sociales. Barcelona: Paidós. P.11-14.
- 1994. Capítulo 2. Una nueva radicalidad emancipatoria: las luchas por la supervivencia y la emancipación en el ciclo de protesta «post-68». En: ----- Redes que dan libertad: introducción a los nuevos movimientos sociales. Barcelona: Paidós. P.47-102.
- RIFKIN, Jermeý. 1996. El fin del trabajo. El declive de la fuerza de trabajo global y el nacimiento de la era posmercado. Buenos Aires: Paidós.
- ROJAS, Jorge. 1995. Procesos de modernización, clase obrera y movimiento sindical en América Latina. En: ROJAS, Jorge et al. 1995. ¿Democracia sin movimiento social? Sindicatos, organizaciones vecinales y movimientos de mujeres en Chile y México. Caracas: nueva sociedad.
- ROJO TORRECILLA, Eduardo. 1999. Notas sobre los cambios en el mundo del trabajo y la globalización económica. En: Documentación Social No 116 (julio-septiembre); p.69-84.
- SARMIENTO ANZOLA, Libardo Y VARGAS CÁCERES, Hernán. El trabajo de las mujeres en Colombia. Medellín: Corporación Viva la Ciudadanía y Corporación Casa de la Mujer. Mimeógrafo.
- URÁN ARENAS, Ómar Alonso et al. 2000. La ciudad en movimiento: movimientos sociales, democracia y cultura en Medellín y el Área Metropolitana del Valle de Aburrá. Medellín: Instituto Popular de Capacitación IPC. 397 p.
- VESPASIANO JARAMILLO, B. 2001. Sobre la mesa, propuesta laboral de los trabajadores. En: El Colombiano, Medellín: (3, septiembre); p.2b.

AUXILIAR LEXICOGRÁFICO

- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. 1992. Diccionario de la Lengua Española. 21 ed. Madrid: Espasa Calpe. 2 Tomos. 2133 p.