CONSEJO LATINOAMERICANO DE CIENCIAS SOCIALES

C L A C S O

SECRETARIA EJECUTIVA

Tercera Reunión del GT sobre "Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en América Latina"

Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982

"PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA"

TOMO III

1548 PATRICIA ORTEGA ANDEANE
JAVIER URBINA SORIA: 24
<CONDICIONES DE TRABAJO> <AMBIENTE DE TRABAJO>
Estudio experimental de los efectos del hacinamiento sobre la ejecución de tareas y la percepción de las características ambientales en un escenario laboral.

1549 JULIO CESAR NEFFA: 18
<CONDICIONES DE TRABAJO> <AMBIENTE DE TRABAJO>
Proceso de trabajo y condiciones de trabajo.

1546 MARTA NOVICK: Sp.
IRENE VASILACHIS de GIALDINO
<CONDICIONES DE TRABAJO> <CALIDAD DE LA VIDA> <PARANA MEDIO>
Calidad de vida y condiciones de trabajo en proyecto Paraná medio.

1546 HECTOR DANIEL SALAZAR HOLGUIN 19
<MEDIOS DE PRODUCCION> <OBREROS INDUSTRIALES>
La determinación del proceso de producción sobre el desgaste y el envejecimiento obrero.

1547 ASA CRISTINA LAURELL: 29
<CONDICIONES DE TRABAJO> <OBREROS INDUSTRIALES>
Condiciones de trabajo y desgaste obrero.

1548 EUGENIA VALERO BECERRA
GILDA M. CANTO GONZALEZ
20 págs
<CONDICIONES DE TRABAJO> <AMBIENTE DE TRABAJO>
Características, condiciones y medio ambiente de trabajo de la mano de obra femenina: el caso de las maquiladoras en México. <MANO DE OBRA> <TRABAJADORAS>

1549 SYLVIA VEGA GLEASON 8 págs
<SEGURIDAD LABORAL> <ENFERMEDADES OCUPACIONALES>
Problemas respiratorios en una industria lanera. <INDUSTRIA DE LA LANA>

1550 HECTOR LUCENA: 32
<MEDICINA DEL TRABAJO> <ADMINISTRACION> <SECTOR PUBLICO> <DESCENTRALIZACION>
La cogestión en el sector público descentralizado en Venezuela.

1551 RODOLFO GUTIERREZ
ADELA CONTRERAS A.: Sp.
<RELACIONES LABORALES>
Clima social y nivel de satisfacción a nivel directivo.

1552 ENRIQUE ROJAS: 10
<JUBILACION>
Jubilación.

1553 JORGE SANDOVAL CAMACHO Sp.
<ORGANIZACION DEL TRABAJO>
Algunos elementos interpretativos del movimiento de las nuevas formas de organización del trabajo.

1554 BILA SORJ: Sp.
<TRABAJO> <DOMINACION>
El proceso de trabajo como dominación: un estudio de caso.

1555 ISRAEL NUÑEZ B.: 10
<TRABAJADORES> <INDUSTRIA DEL CAUCHO>
Observaciones preliminares acerca de los trabajadores de la industria hulera.

1556 RAFAEL SANCHEZ, MARGARITA LOPEZ DEL J.
DANIEL RAMIREZ: 12
<CONDICIONES DE TRABAJO> <TRABAJO DE MENORES>
Condiciones de trabajo de los menores.

<PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES>
<PARTICIPACIÓN OBRERA EN ACCIONES> <AUTOGESTION>

1557 JULIO CESAR NEFFA: SP. La experiencia peruana de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas: 1968-1980. II.- Las empresas de propiedad social (EPS).

<CONDICIONES DE TRABAJO> <CAMBIO TECNOLOGICO>

1558 MARIA LINA CAMPOS: MARQUES BERUTTO 20 Mutación tecnológica y condiciones de trabajo.

1559 BIALAKOVSKY, ALBERTO L. SP. Responsabilidad y aprendizaje en la industria de la construcción <INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN>

1560 AGUIRRE, Fernando S Estudio específico DE GOLPE CONTRA OBJETO COMO RIESGO DE MAYOR IMPORTANCIA EN 7 RAMAS DE ACTIVIDAD EN LA INDUSTRIA EN MÉXICO
<INDUSTRIA> <MX

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribución sobre:

ESTUDIO EXPERIMENTAL DE LOS EFECTOS DEL HACINAMIENTO SOBRE LA EJECUCION DE TAREAS Y LA PERCEPCION DE LAS CARACTERISTICAS AMBIENTALES EN UN ESCENARIO LABORAL.

Por: Patricia Ortega Andeane y
Javier Urbina Soria
Facultad de Psicología
Universidad Nacional Autónoma
de México.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N.E.T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

ESTUDIO EXPERIMENTAL DE LOS EFECTOS DEL HACINAMIENTO SOBRE LA EJECUCION DE TAREAS Y LA PERCEPCION DE LAS CARACTERISTICAS AMBIENTALES EN UN ESCENARIO LABORAL.

PATRICIA ORTEGA ANDEANE Y JAVIER URBINA SORIA

FACULTAD DE PSICOLOGIA,
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

Ponencia presentada en la tercera reunión de CLACSO sobre Condiciones de Trabajo, México D.F, Abril 1 a 3.

Como fenómeno multideterminado, el análisis de las condiciones de trabajo puede abordarse desde diversas perspectivas, según cuál sea el aspecto - que se pretenda enfatizar.
Nuestro propósito al llevar a cabo este estudio es aproximarnos al análisis de las condiciones de trabajo a partir de una posición metodológica - experimental. También enfocaremos como punto a investigar las condiciones de trabajo que se refieren al espacio en el que se realiza la actividad, esto es, el escenario laboral y particularmente sus condiciones de densidad. Como tercer característica, el estudio se ubica dentro del desarro-- llo de un campo de aplicación de la psicología de reciente surgimiento: la psicología ambiental.

Desde que George Elton Mayo realizó sus clásicos estudios, las condicio-- nes ambientales de trabajo han permanecido como un punto de polémica.
Al encontrar Mayo que el hecho de que los trabajadores se sintieran tomados en cuenta por sus jefes y supervisores era más importante, en términos de productividad, que los periodos de descanso, las horas de trabajo, las -- condiciones ambientales y la concesión de prerrogativas, estableció la importancia de las relaciones humanas en la industria.
Sobre esta concepción de Mayo, Canter (1974) presenta un interesante co-- mentario al afirmar que "... prescindiendo de las múltiples y variadas interpretaciones que se hicieron de este estudio, podemos considerarlo, justificadamente como la primera serie importante de experimentos sobre psicología experimental. El hecho de que tales investigaciones redujeran considerablemente el ritmo de la psicología ambiental durante tal vez treinta años demuestra lo engañoso y sorprendente que puede ser el estudio -- científico de las personas.
Las razones de que las investigaciones de Hawthorne ocasionaran un cambio tan radical en la dirección de los estudios de comportamiento en la industria, son muchas y complejas, pero la más obvia fue que los investigadores no pudieron mostrar la existencia de una relación sencilla entre las condiciones de trabajo y la ejecución del mismo. Sin embargo hay muchas im-- plicaciones importantes para el diseño del ambiente físico. Tales implicaciones se olvidan a veces bajo la excitación que se produce acerca de las consecuencias para el estudio de las relaciones humanas. Los resultados de

Mayo mostraron realmente la existencia de relaciones entre el ambiente y el comportamiento. Los cambios de conducta no tuvieron una causa ambiental directa y simple haciendo que los operarios trabajasen más o menos eficazmente porque estuviesen interesados o no en la tarea, sino que se relacionaban con la interpretación de modificaciones ambientales por parte de los trabajadores. Lo que importaba era lo que tales modificaciones indicaban sobre las relaciones entre la dirección y los trabajadores (págs. 135-137).

La reducción del ritmo de estudios dirigidos al ambiente físico que menciona Canter se comprueba en el análisis de la proporción de publicaciones sobre cada área de la psicología del trabajo, que indica que en 1940 no se consideraba el ambiente laboral como un tema de estudio. En 1970 se dedicó a este punto el 3.7% de la investigación en el campo (Meltzer y Stagner, 1980).

Estas investigaciones se han dirigido al estudio de la iluminación (Kenneth, 1951), el color (Fetter, 1950), la ventilación (Connell, 1948), el ruido (Stevens, 1941; Miller, 1957; Young y Berry, 1979 y Percival y Loeb, 1980), la música (Kerr, 1945 y Blum y Naylor, 1976) y el paisaje (Tognoli, 1973).

En los últimos años se han agregado a estos temas tradicionales otros tópicos provenientes de la psicología ambiental, que se ha instaurado ya como una nueva rama de la psicología, aunque por su método y contenido es una disciplina necesariamente interdisciplinaria.

A manera de breve introdución a las áreas que actualmente conforman la psicología ambiental, describiremos enseguida el cuadro que elaboró Stokols (1978), quien estableció dos dimensiones básicas de transacción del hombre con el ambiente. Las formas, que pueden ser cognoscitivas (simbólicas) o conductuales (físicas) y las fases, que pueden ser activas o reactivas. Si se colocan estas dos dimensiones en una matriz, se tienen cuatro combinaciones que indican cuatro modos de transacción que Stokols ha denominado interpretativo, evaluativo, operativo y responsivo.

Dentro de los cuatro modos de transacción se ubican los tópicos específicos de cada combinación de formas y fases, como sigue:

Modo interpretativo: representación cognoscitiva del ambiente espacial, - personalidad y ambiente.
Modo evaluativo: actitudes ambientales, evaluación ambiental.
Modo operativo: análisis experimental de la conducta ecológicamente relevante, conducta humana espacial.
Modo responsivo: impacto del ambiente físico, psicología ecológica.

Estos tópicos mantienen múltiples puntos de contacto con los temas de la psicología del trabajo. Dada la índole de este estudio nos referiremos -- aquí solamente a la evaluación ambiental y más ampliamente a la conducta humana espacial.

La investigación sobre evaluación ambiental se refiere tanto a las actitudes de la gente hacia el medio que la rodea como a las preferencias para conformar su ambiente futuro. Una suposición básica de esta área es que - la gente juzga lo adecuado de los escenarios existentes o en potencia en términos de normas predefinidas sobre calidad ambiental.

Este campo puede dividirse en evaluación física, social o sociofísica, de acuerdo a la dimensión en que se ponga énfasis. La evaluación física se - refiere a la calidad percibida de instalaciones, edificios y paisajes, - así como del agua, aire y ruido. La social compete a climas interpersonales en ambientes institucionales y organizacionales y la sociofísica al - juicio cualitativo de hogares y vecindarios y al impacto en la comunidad de las intervenciones sociales y tecnológicas (Moos, 1974a, 1974b, 1976; Insel y Moos, 1974 y Moos y Smail, 1974).

La conducta humana espacial se ha estudiado en relación con cuatro fenómenos básicos: la privacía (el control del acceso de los demás hacia nosotros mismos), la territorialidad (la personalización, propiedad y defensa de áreas y objetos), el espacio personal (mantener una zona de resistencia para los intrusos alrededor de uno mismo) y el hacinamiento (el deseo de reducir el contacto con otros debido a la interferencia social y/o espacial). Nos concentraremos en los dos últimos fenómenos: el espacio personal y el hacinamiento.

Gran parte de la investigación sobre el espacio personal se ha desarrollado gracias a las observaciones realizadas por el antropólogo Edward Hall (1966) quien propuso el término 'proxémica' para definir "... las observa

ciones y teorías interrelacionadas del empleo que del espacio hace el hombre, en tanto elaboración especializada de la cultura" (pág. 6).
Después de hacer una revisión sobre los estudios de conducta territorial en los animales, Hall afirma que, como ellos, el hombre tiene un comportamiento espacial definido y de uso general. Declara la existencia de las distancias íntima, personal social y pública, teniendo en cuenta que éstas varían con la diferencia de personalidad, factores ambientales y cultura...
Sommer (1969) define el espacio personal como "... un área con límites invisibles que rodean el cuerpo de una persona y en la cual los intrusos no pueden penetrar ... no es necesariamente de forma esférica ni se extiende en forma regular en todad direcciones ... es más bien como una burbuja o aura que rodea al organismo" (pág. 26).
La invasión del espacio personal ocurre cuando un individuo viola las normas de distancia interpersonal por medio de la aproximación cercana hacia otro que no espera o desea interactuar con el invasor. No solamente se invade el espacio personal de una persona acercándose físicamente a ella. También puede ser por miradas o preguntas indiscretas, mirada fija e insistente o interfiriendo en la actividad que esté realizando alguna persona.
El estudio del hacinamiento, por su parte, ha tenido un considerable desarrollo tanto en el refinamiento de su terminología y en el planteamiento de modelos como en los resultados de sus investigaciones empíricas.
Este campo de estudio se divide en tres fases de las cuales la primera la constituye un enfoque sociológico que se inició en los años veinte, centrado en el análisis urbano; la segunda corresponde al estudio sobre el hacinamiento animal y se desarrolló en los años cincuenta y sesenta; finalmente, a principios de los años setenta aparecieron los enfoques psicológicos.

En el enfoque sociológico se desarrollaron métodos correlacionales sobre la medición de diversas concentraciones de la población como personas por metro cuadrado, por zona, etc. relacionándolas con diversos aspectos especialmente patológicos como delincuencia juvenil, enfermedades mentales y físicas y promedios de mortalidad entre otros.
En el enfoque etológico destacan los estudios que realizó Calhoun (1962) acerca de las reacciones de los animales al hacinamiento. Propuso la tesis

de que el aumento y disminución de población entre los mamíferos estaba gobernado por mecanismos fisiológicos que respondían a la densidad de la población, presentando pruebas de que cuando el número de animales aumenta en determinada región se van formando tensiones stressantes hasta provocar una reacción endócrina que produce el desplome demográfico.

Esta línea de investigación estimuló la idea de extrapolar los resultados de sus estudios a los problemas de densidad en humanos, con la subsecuente oposición de numerosos investigadores que indicaban que los estudios realizados con animales no eran consistentes por sí mismos y que era necesario realizar la investigación en humanos para entender sus procesos de hacinamiento y densidad.

Estas consideraciones trajeron como consecuencia el inicio de la investigación desde un enfoque psicológico. Altman (1978) divide este enfoque en dos fases. En la fase inicial se encuentran diversas características que unifican sus criterios como son: el método de laboratorio se aplicó a los estudios sobre hacinamiento, enfatizando el control, la manipulación y el uso de sólo algunas variables, la formación de grupos bajo situaciones de hacinamiento estudiados ampliamente bajo tareas que se diseñaban en el laboratorio más que bajo actividades de la vida diaria.

Sin embargo esta fase no prosperó ya que los resultados de los estudios de laboratorio eran débiles en términos de los estados psicológicos y sus efectos en la ejecución.

En la fase actual o de transición, se proponen nuevas estrategias de investigación en términos de su metodología, teoría y contenido.

El nivel de teorización se ha enfocado alrededor del significado de los términos 'hacinamiento' y 'densidad'. Stokols (1972) fue el primero en aclarar la diferencia entre ambos conceptos dando una definición para cada uno. Limitó el término densidad a un significado estrictamente físico, el número de personas por unidad de espacio. Y definió al hacinamiento como un concepto psicológico con una base motivacional.

Aunque la densidad puede producir la sensación de hacinamiento, éste no será necesariamente el resultado de la densidad ya que pueden existir otros factores que contribuyan al hacinamiento, como el arreglo físico del mobiliario, el ruido, el tipo de personas, la situación, etc.

Existe un acuerdo casi general sobre que el hacinamiento es un estado subjetivo que generalmente conlleva stress y afecta negativamente el comportamiento de las personas así como su capacidad de concentración y realización de tareas. Para explicar estos efectos se han propuesto diversos modelos que incluyen factores personales, sociales y situacionales. Sería muy extenso detallar aquí dichos modelos pero debemos mencionar que existe una corriente de opinión que cuestiona los fundamentos que los sustentan. Uno de los investigadores más destacados en esta posición es Freedman (1975) quien afirma que el hacinamiento debe ser comprendido como relativo a la situación física de alta densidad, no como una situación interna. En su opinión, la aproximación más fructífera sería continuar estudiando la densidad en sí misma no el hacinamiento. Cree también que la diferencia entre hacinamiento y densidad ha llevado hacia un énfasis exagerado en el estudio de un estado hipotético y hacia una subestimación del estudio objetivo de las condiciones ambientales y de las respuestas conductuales a éstas condiciones.

Tenemos pues dos aproximaciones teóricas opuestas y una opinión mayoritaria que asegura que existen efectos negativos asociados al hacinamiento. Para dilucidar esta cuestión, los conceptos que hemos analizado, el espacio personal y el hacinamiento, se han estudiado en ambientes escolares, residenciales, institucionales y desde luego laborales.

En estos últimos, el principal objetivo se ha dirigido a determinar la cuantía del deterioro en la capacidad de realización de las actividades de los trabajadores (Bergman, 1971; Freedman, Klevanski y Erlich, 1971 y Stokols, Rall, Pinner y Schapler, 1973).

Sin embargo, estos estudios se han efectuado casi exclusivamente en oficinas como escenarios laborales y con actividades de concentración o ejecución individual.

Asimismo, al revisar las investigaciones que hemos mencionado hasta aquí resaltan algunos aspectos como:

1.- Divergencia en los resultados sobre efectos de la densidad en la ejecución de tareas. Dooley (1974), Evans (1979) y Sherrod (1974) son algunos de los investigadores que apoyan firmemente los efectos negativos --

mientras que Freedman, Klevansky y Ehrlich (1971) y Freedman (1975) pre-- sentan resultados consistentes que apoyan la afirmación de que la densi-- dad no tiene efectos sobre la ejecución.

2.- Diferencias en los resultados debido a factores situacionales. Un gran número de investigaciones se han llevado a cabo en situaciones experimentales ajenas a las condiciones diarias, utilizando tareas diferentes a - las realizadas en la vida cotidiana, con sujetos desconocidos entre sí y carentes del conocimiento del escenario y de la tarea que realizarán. Loo (1977) comenta que la artificialidad del laboratorio pone en entredicho - las consecuencias de la alta densidad, especialmente en aquellos estudios que han impuesto tal grado de estructura que la densidad o hacinamiento - no puedan estudiarse como se experimentan en el ambiente natural.

3.- Un desarrollo teórico de la psicología ambiental centrado alrededor - del significado de los términos hacinamiento y densidad como lo menciona Altman (1975), existiendo una gran controversia para la especificación de los términos, siendo uno de los enfoques más populares la connotación física para los factores relativos a la densidad y la percepción subjetiva o psicológica para el hacinamiento (Stokols, 1972), pero encontrando divergencias con lo expuesto por otros investigadores (Freedman y col., 1971; Freedman, 1975; Griffith, 1974).

Tomando en consideración la importancia de los factores ambientales para la óptima realización de las labores cotidianas en los centros de trabajo y siendo la densidad uno de los factores que mayor atención han recibido - en la investigación contemporánea, nos propusimos analizar los efectos de dos situaciones de densidad (alta y baja) sobre la ejecución de una tarea grupal y la percepción de características ambientales en un escenario laboral.

METODO

Sujetos.- Diez trabajadores, nueve del sexo femenino y uno del sexo masculino, con un promedio de edad de 26 años y una antiguedad promedio de trabajo en la empresa de un año.

Todos los sujetos tenían experiencia en la actividad que se realizaba en el área de trabajo que sirvió para el estudio.

Escenario.- El área de acondicionamiento de cápsulas de un laboratorio de productos farmaceúticos, localizado en la zona sur de la ciudad de México. La ubicación y arreglo del mobiliario se observan en la figura 1. El área total fue de 19.20 m^2 y el trabajo se realizaba alrededor de una mesa que medía 4.50 m. de largo por 0.76 m. de ancho.

Materiales e instrumentos.- Se utilizaron hojas de registro de las conductas de interés, una escala de habitabilidad y funcionalidad para centros de trabajo y dos cronómetros con capacidad para indicar décimas de segundos. La escala de habitabilidad y funcionalidad para centros de trabajo consta de tres aspectos evaluativos relacionados con las características físicas del edificio, el espacio personal y el área de trabajo. En cuanto a las características físicas del edificio, se pregunta sobre su amplitud, distribución, comunicación, presentación, comodidad, limpieza y dimensiones. El espacio personal se analiza con preguntas sobre la posibilidad de movilización, privacía, comodidad, distancias y cercanía de otros trabajadores. En la parte dedicada al área de trabajo las preguntas inquieren acerca del mobiliario, iluminacíon, atracción, organización, ventilación, paisaje, color y ruido.

Variable independiente.- Consistió en la condición ambiental de densidad social, que tuvo dos niveles. Baja densidad o condición normal de trabajo, considerando un espacio de 75 cm. de longitud sobre la mesa de trabajo para cada uno de los cinco trabajadores en posición alterna. Alta densidad, condición en la que trabajaron los mismos cinco trabajadores del grupo original más un grupo agregado de cinco trabajadores más, considerando un espacio reducido a 45 cm. de longitud sobre la mesa para cada uno de los 10 trabajadores.

Variables dependientes.- Se analizaron dos variables dependientes. Una fue el nivel de percepción de las características de habitabilidad y funcionalidad del ambiente físico, consistente en las respuestas de los trabajadores a la escala descrita. La segunda fue la frecuencia de emisión de las siguientes conductas: cambio de tarea, abandono de tarea, error en la tarea e interacción verbal laboral y personal.

Registro.- Cada sesión de registro tuvo una duración de 30 minutos, en cada uno de los cuales se observó si los trabajadores presentaban o no cualquiera de las cinco categorías conductuales. La confiabilidad general fue de - 0.94, calculada con el método de correlación.

Diseño.- El estudio constó de dos fases de cinco días de duración cada una. En la primer fase se mantuvo una baja densidad, con la actividad en el escenario de los cinco trabajadores que normalmente laboraban en ese lugar. En la segunda fase la densidad se aumentó al doble con la participación de otros cinco trabajadores.

Procedimiento.- Los registros los realizaron dos pasantes de psicología con experiencia en este tipo de observaciones y registros.

Antes del inicio de los registros las autoridades de la empresa informaron a los trabajadores que la presencia de los observadores era para un estudio personal de los mismos y por tanto ajeno a la empresa.

Al llegar los observadores al escenario se dirigían a la posición que les correspondía, alejado el uno del otro y de frente a la mesa de acondicionamiento.

Al sexto día de cada fase y después de haber realizado el registro de conductas, se les pidió a los sujetos que contestaran la escala de habitabilidad y funcionalidad, explicándoles previamente la forma de hacerlo.

RESULTADOS

Al analizar las respuestas que dieron los trabajadores en la escala de habitabilidad y funcionalidad, encontramos que por lo que respecta a las características físicas del edificio (perfil 1), la media varió de 2.96 a 1.99, es decir, hubo un cambio de casi un punto hacia el polo positivo, lo que - significa que al aplicar la escala bajo condiciones de alta densidad los - trabajadores percibieron el edificio más favorablemente que en la situación de baja densidad. Es importante mencionar que las instalaciones no se modificaron.

Por lo contrario, las calificaciones de la parte de la escala que se refiere al espacio personal muestran que la media pasó de 1.99 a 2.54, es decir, los trabajadores percibieron la disminución en lo que podría denominarse su

propio espacio al pasar de la fase de baja densidad a la de alta (perfil 2).

En cuanto al área de trabajo, en el perfil tres se aprecia que la media disminuyó de 3.02 a 2.72, lo que indica que se tuvo una apreciación más favorable al aumentar el número de trabajadores.

Por lo que toca a la proporción de ocurrencia de las conductas, la gráfica 1 corresponde a la conducta cambio de tarea. Podemos observar en la fase de baja densidad un promedio de 0.052 para el grupo original. Al pasar a la fase de alta densidad, se presenta un marcado decremento en las puntuaciones que conducen a obtener una media de 0.003.

Por otra parte, la media del grupo agregado es de 0.010 que aunque es mayor que la del grupo original en esta fase, esta muy por abajo de los datos del grupo original en la fase de baja densidad.

En la gráfica 2 se aprecian las proporciones de la conducta abandono de tarea, observándose en la fase de baja densidad una media de 0.019 en el grupo original. En la fase de alta densidad hubo un decremento en las puntuaciones logrando con esto una media de 0.011. En cuanto al grupo agregado la media es aún más baja siendo de 0.001 debido a que sólo hubo puntuación en una sesión de ésta fase.

La gráfica 3 se refiere a la conducta error en la tarea y observamos en la fase de baja densidad que las puntuaciones del grupo original tienen una media de 0.005 frente a la de 0.014 que corresponde a la fase de alta densidad. En el grupo agregado la media es de 0.024 siendo el grupo que mayores errores cometió.

En la gráfica 4 se presentan los datos de la conducta interacción verbal de tipo laboral, en la que el grupo original tuvo una media de 0.134 en la fase de baja densidad; al pasar a la fase de alta densidad hubo un decremento de ésta conducta al tener una media de 0.080. La media del grupo agregado es aún menor que la del grupo original, con un valor de 0.046.

La gráfica 5 corresponde a la conducta interacción verbal de tipo personal. En la fase de baja densidad el grupo original obtuvo una media de 0.117 disminuyendo al pasar a la fase de alta densidad a 0.087. En cuanto al grupo agregado, se puede observar una media de 0.246 siendo la de mayor proporción.

CONCLUSIONES

De los resultados descritos podemos derivar algunas consideraciones. Destaca el aparentemente paradójico efecto de que al verse sometidos a una alta densidad los trabajadores hayan apreciado más favorablemente las caracte-- rísticas físicas del edificio y su área de trabajo, sin que las características se mejoraran realmente. Este cambio en las apreciaciones puede explicarse de acuerdo con el planteamiento de Freedman (1975) acerca de que las situaciones de alta densidad intensifican las reacciones tanto positivas - como negativas. Esto permite presentar una primera conclusión: la alta densidad no necesariamente tiene efectos negativos sino que puede presentar - un aumento de las percepciones positivas. Es claro que esta afirmación no puede generalizarse a todas las situaciones y poblaciones.

La coincidencia de patrones en ambas aplicaciones de la escala permiten - afirmar también que aún cuando seguramente requiere de mayor adaptación, - es un instrumento útil para obtener información de una manera sencilla, rápida y con un alto grado de confiabilidad.

Por lo que se refiere a la proporción de emisión de las conductas que se - observaron, al pasar de una baja a una alta densidad hubo una disminución de 94, 42, 40 y 26% en cambio de tarea, abandono de tarea, interacción verbal sobre asuntos personales e interacción verbal sobre asuntos laborales, respectivamente. Los errores en la tarea aumentaron un 180%. Debido a que las conductas de cambio y abandono de tarea implicaban una movilización física y en la fase de alta densidad el espacio de que disponía cada sujeto era restringido, esto pudo dificultar los desplazamientos de los sujetos. Por otra parte, la disminución de las conductas verbales, tanto sobre asuntos laborales como personales, van de acuerdo con la postulación de reac-- ciones compensatorias ante la violación del espacio personal observadas - por Altman (1975), Felipe y Sommer (1966), Patterson (1973) y Sundstrom y Altman (1976) quienes han encontrado una reducción de las interacciones en la búsqueda del restablecimiento de fronteras.

Un factor importante para el incremento de los errores pudo haber sido la reducción del espacio a 45 cm. sobre la mesa de trabajo para cada sujeto, no siendo este espacio una situación óptima para la ejecución del trabajo.

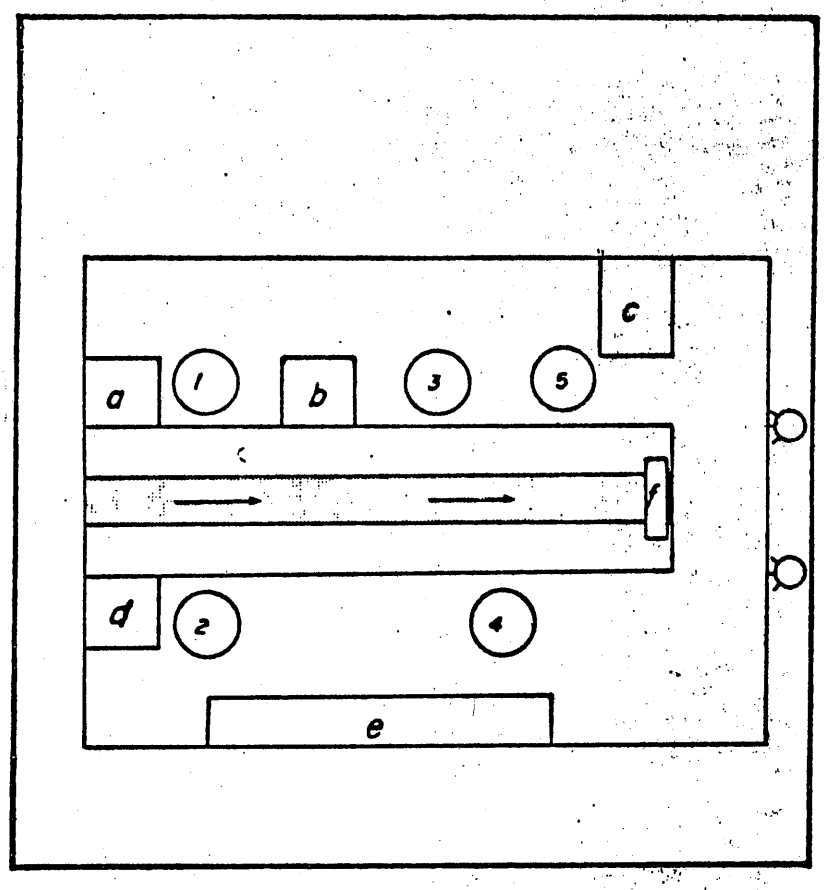
Los aspectos aquí comentados son los que consideramos importante resaltar en este trabajo. Sabemos que los resultados y sus implicaciones teórico-metodológicas no son concluyentes. Debemos tomar en cuenta las variables situacionales, interpersonales y personales que menciona Altman (1975) y que Bell, Fisher y Loomis (1978) engloban en su modelo. Por otro lado, las proposiciones de Freedman y Altman no se contraponen sino que cada uno se enfoca hacia diferentes puntos de interés, es decir, factores internos del individuo versus factores externos al individuo.

Creemos que este trabajo es un punto de partida para aproximarnos al análisis del fenómeno en nuestra realidad, en escenarios naturales, con tareas cotidianas y no extrañas al comportamiento diario, con sujetos que conocen y dominan esas tareas, etc.

Asimismo, la adopción del análisis permanente de los aspectos ambientales de los escenarios laborales permitirá no solamente comprender las interacciones hombre-ambiente que se presentan en dichos escenarios sino además nos llevará a ampliar los conceptos de salud e higiene en el trabajo.

F O R M A S D E T R A N S A C C I O N

FASE DE TRANSACCION	COGNOSCITIVA	CONDUCTUAL
ACTIVA	**INTERPRETATIVO** REPRESENTACION COGNOSCITIVA DEL AMBIENTE ESPACIAL. PERSONALIDAD Y AMBIENTE.	**OPERATIVO** ANALISIS EXPERIMENTAL DE LA CONDUCTA ECOLOGICAMENTE RELEVANTE. CONDUCTA HUMANA ESPACIAL. (PROXEMICA) PRIVACIA TERRITORIALIDAD ESPACIO PERSONAL HACINAMIENTO
REACTIVA	**EVALUATIVO** ACTITUDES AMBIENTALES. EVALUACIONES AMBIENTALES.	**RESPONSIVO** RESPUESTA HUMANA AL AMBIENTE FISICO. AMBIENTES "STRESSANTES" IMPACTO DEL AMBIENTE EDIFICADO IMPACTO DEL AMBIENTE NATURAL PSICOLOGIA ECOLOGICA



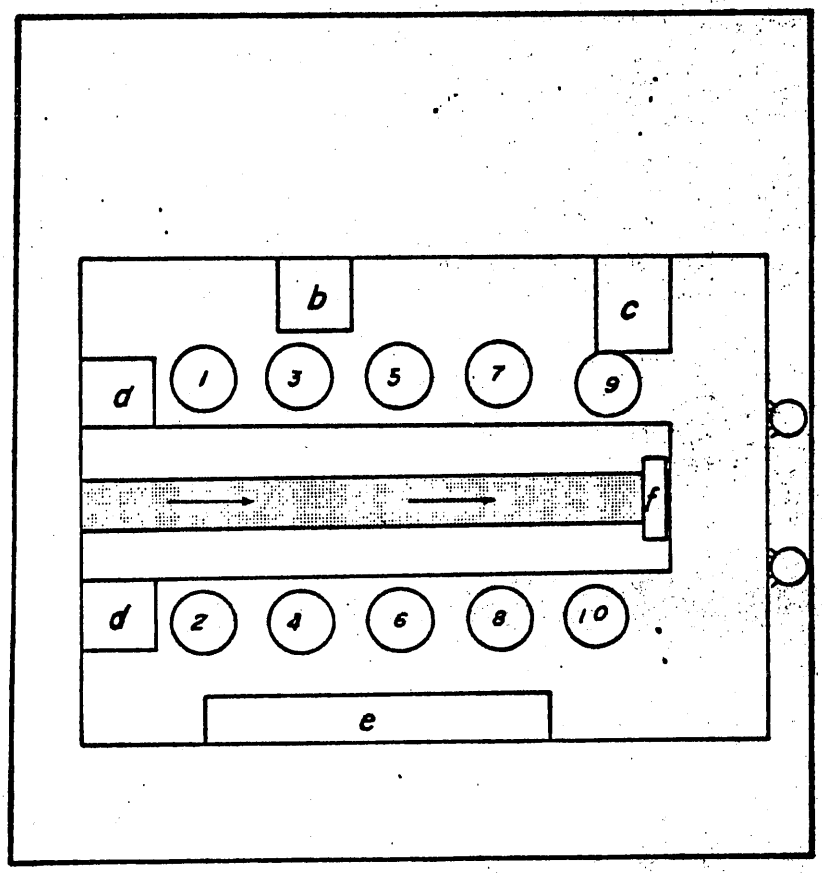
FASE DE BAJA DENSIDAD

a, b, c y d: cajas con materiales.

e: anaquel

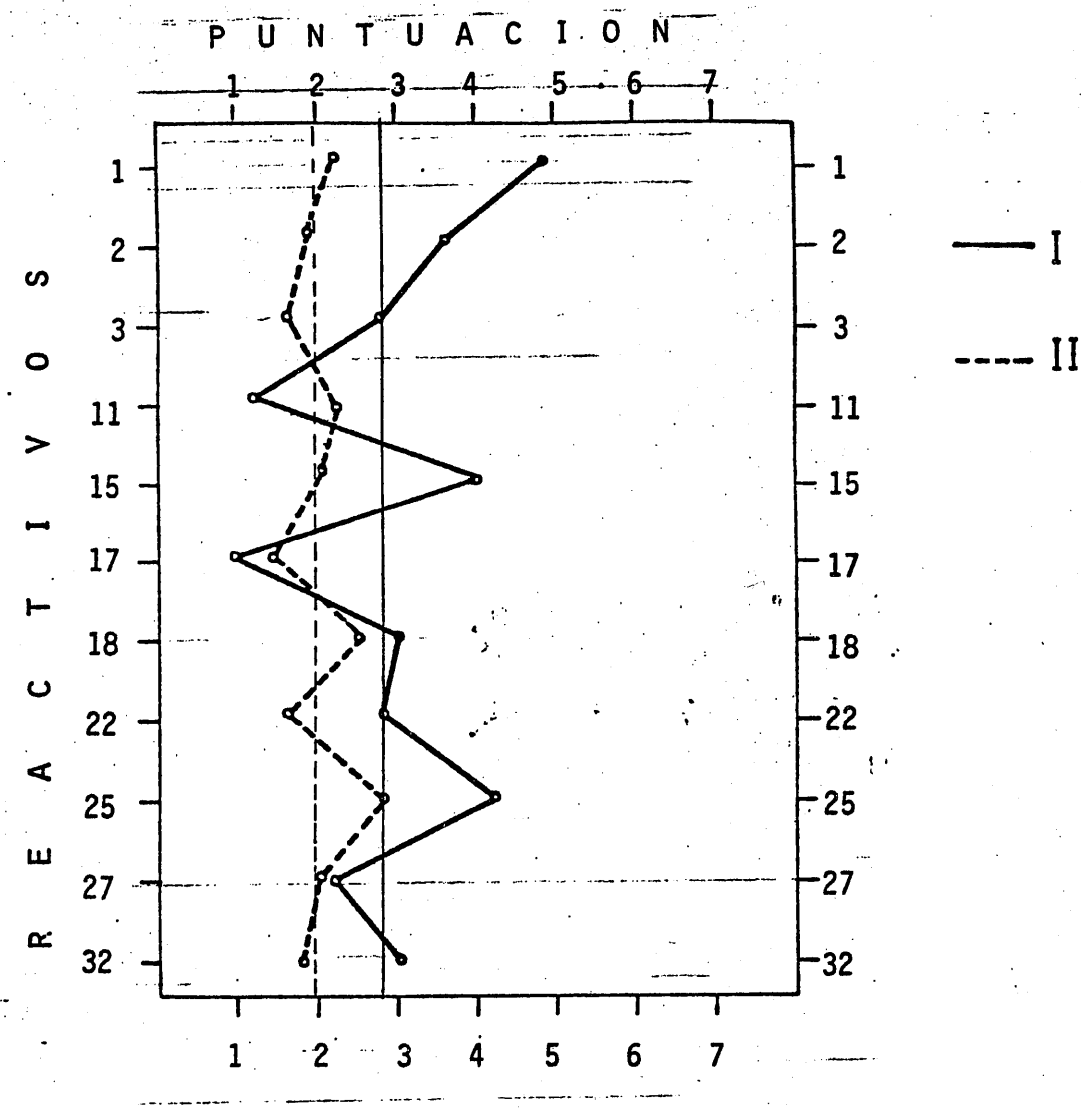
f: depósito de ligas.

1 a 10: ubicaciones de los sujetos.

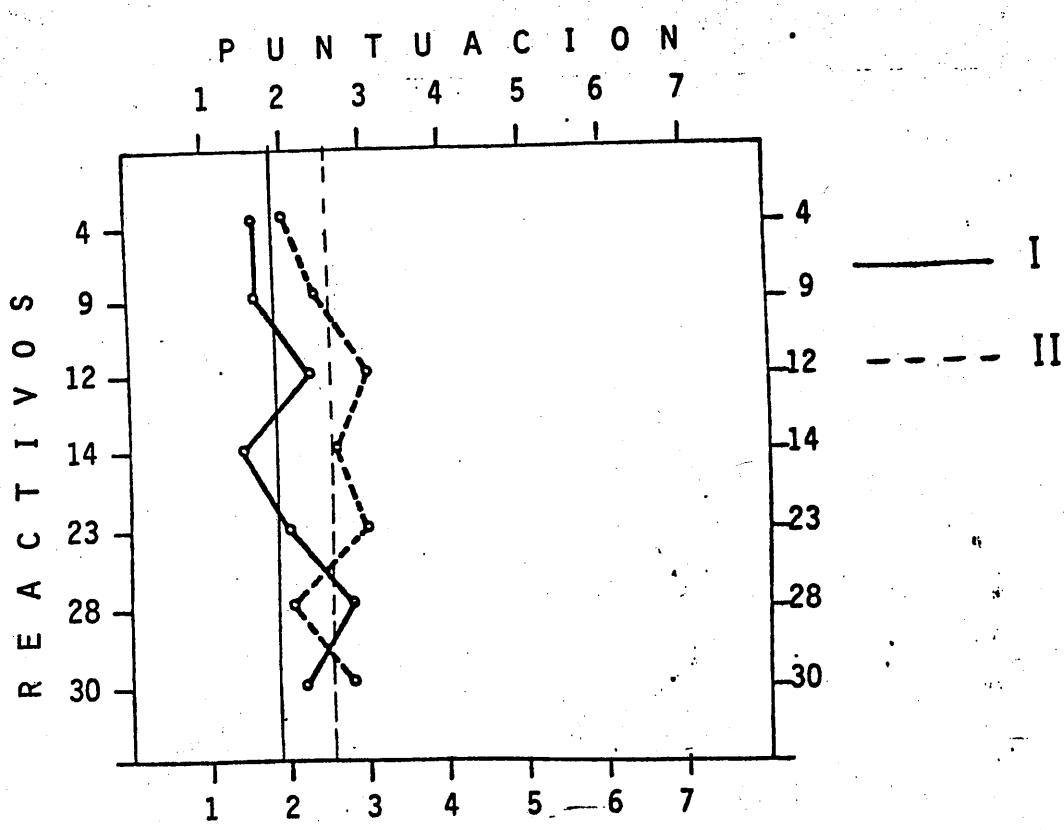


FASE DE ALTA DENSIDAD

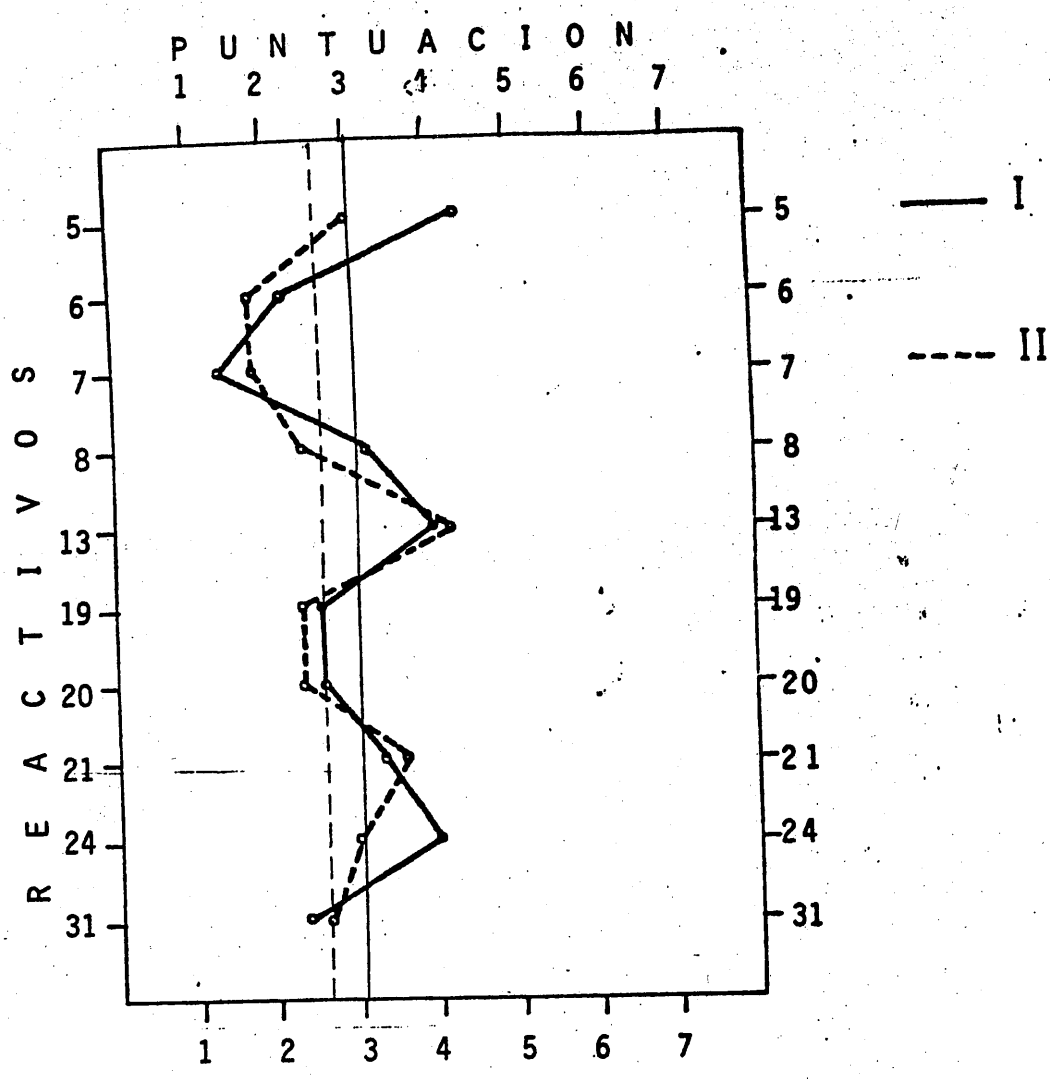
Figura 1.- Ubicación de los sujetos en la mesa de trabajo.



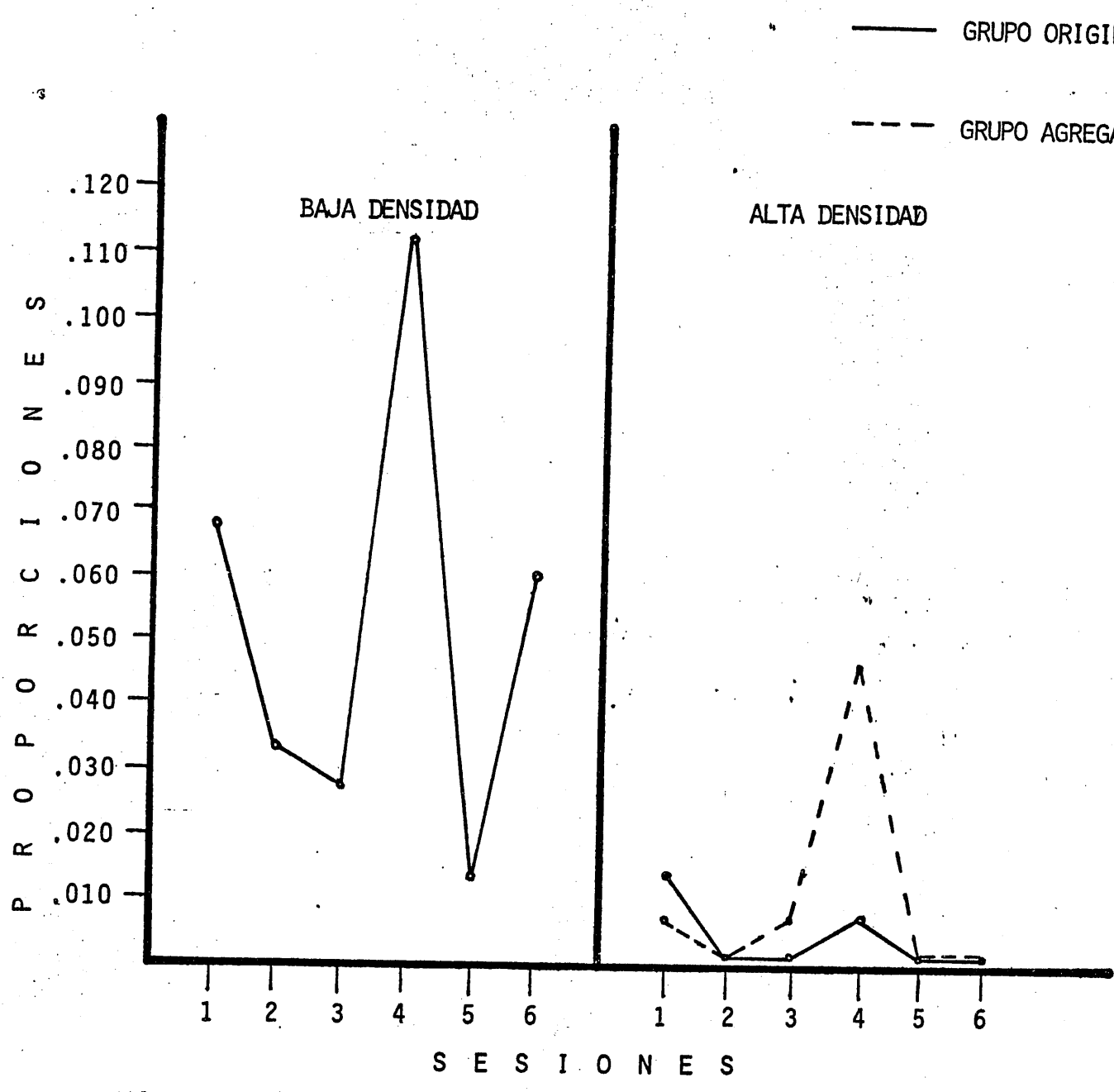
PERFIL 1. MEDIAS DE LA EVALUACION QUE HICIERON LOS SUJETOS DEL GRUPO ORIGINAL, AL TERMINO DE LAS FASES DE BAJA (I) Y ALTA (II) DENSIDAD, SOBRE LAS CARACTERISTICAS FISICAS DEL EDIFICIO.



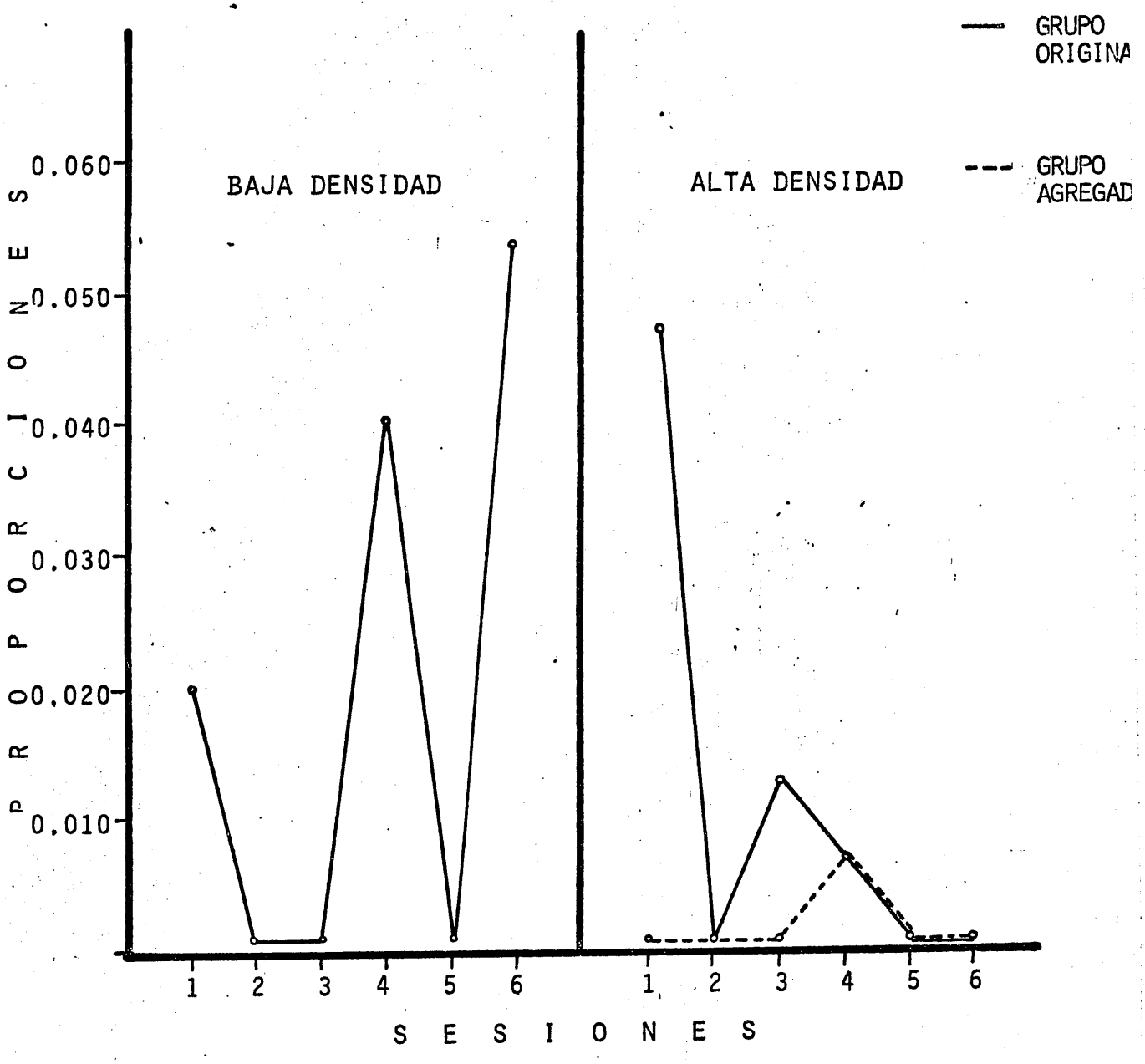
PERFIL 2. MEDIAS DE LA EVALUACION QUE HICIERON LOS SUJETOS DEL GRUPO ORIGINAL, AL TERMINO DE LAS FASES DE BAJA (I) Y ALTA (II) DENSIDAD, SOBRE EL ESPACIO PERSONAL.



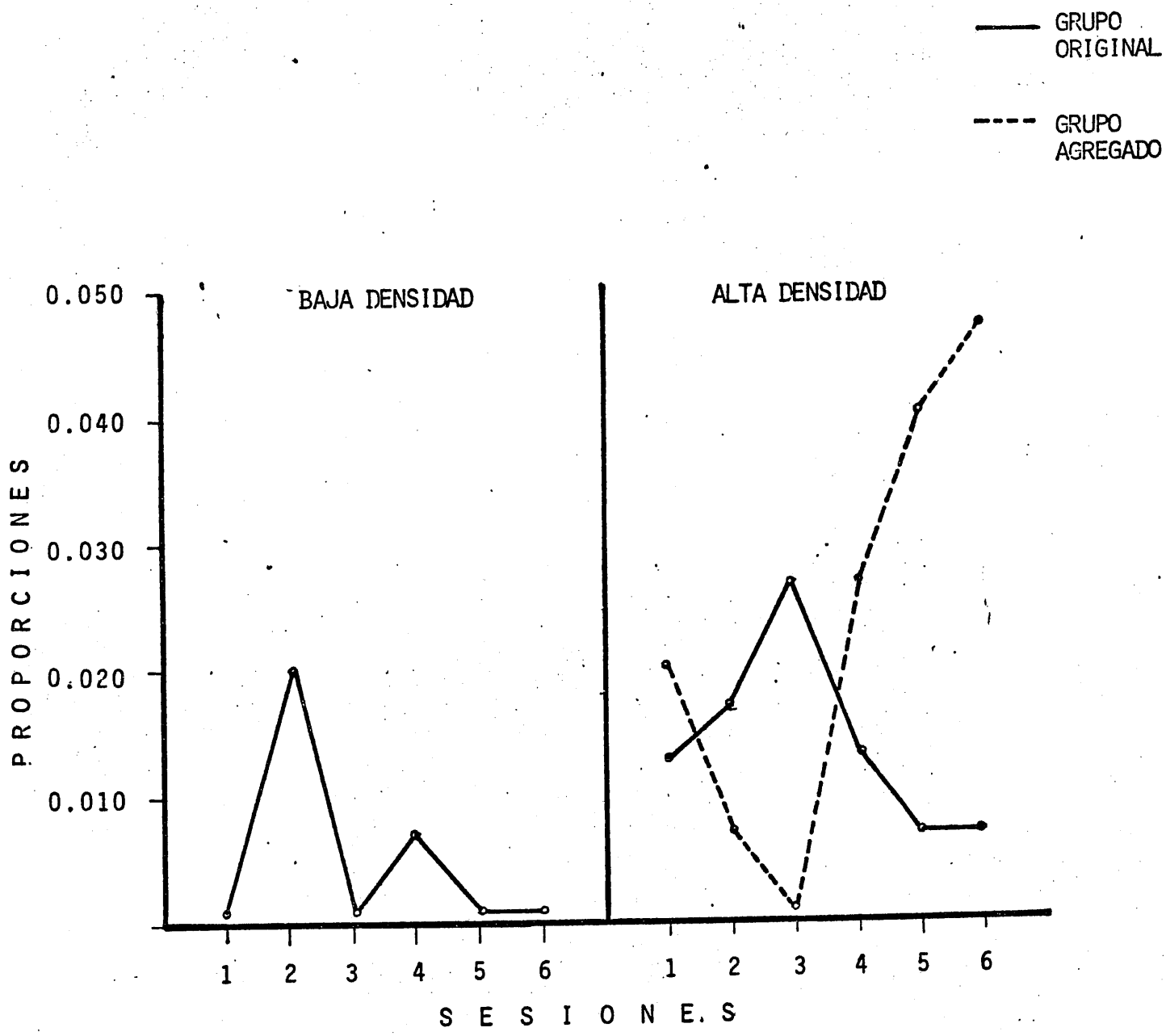
PERFIL 3. MEDIAS DE LA EVALUACION DE LOS SUJETOS DEL GRUPO ORIGINAL, AL TERMINO DE LAS FASES DE BAJA (I) Y ALTA (II) DENSIDAD SOBRE SU AREA DE TRABAJO.



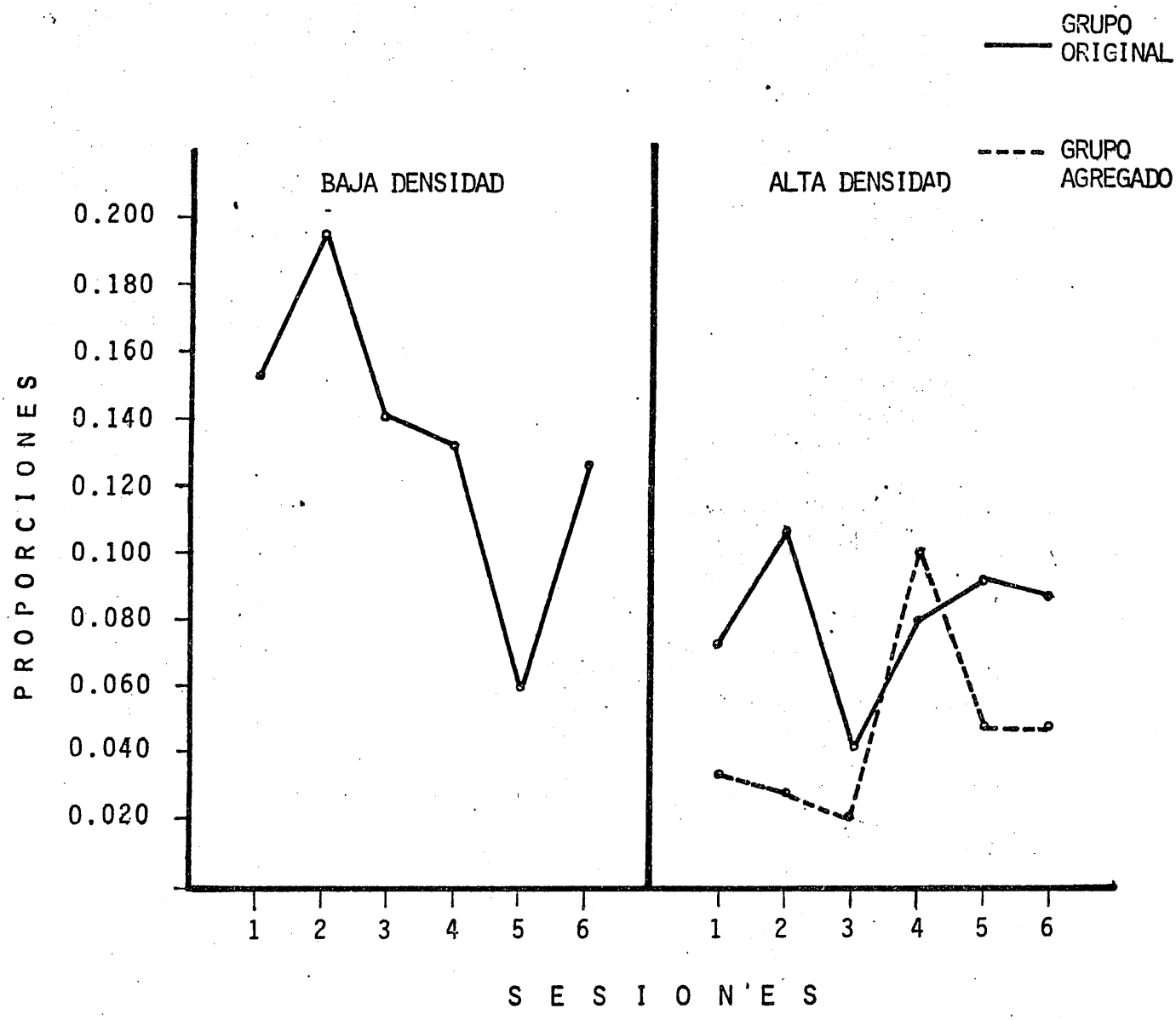
Gráfica 1.- Proporciones de emisión de la conducta cambio de tarea.



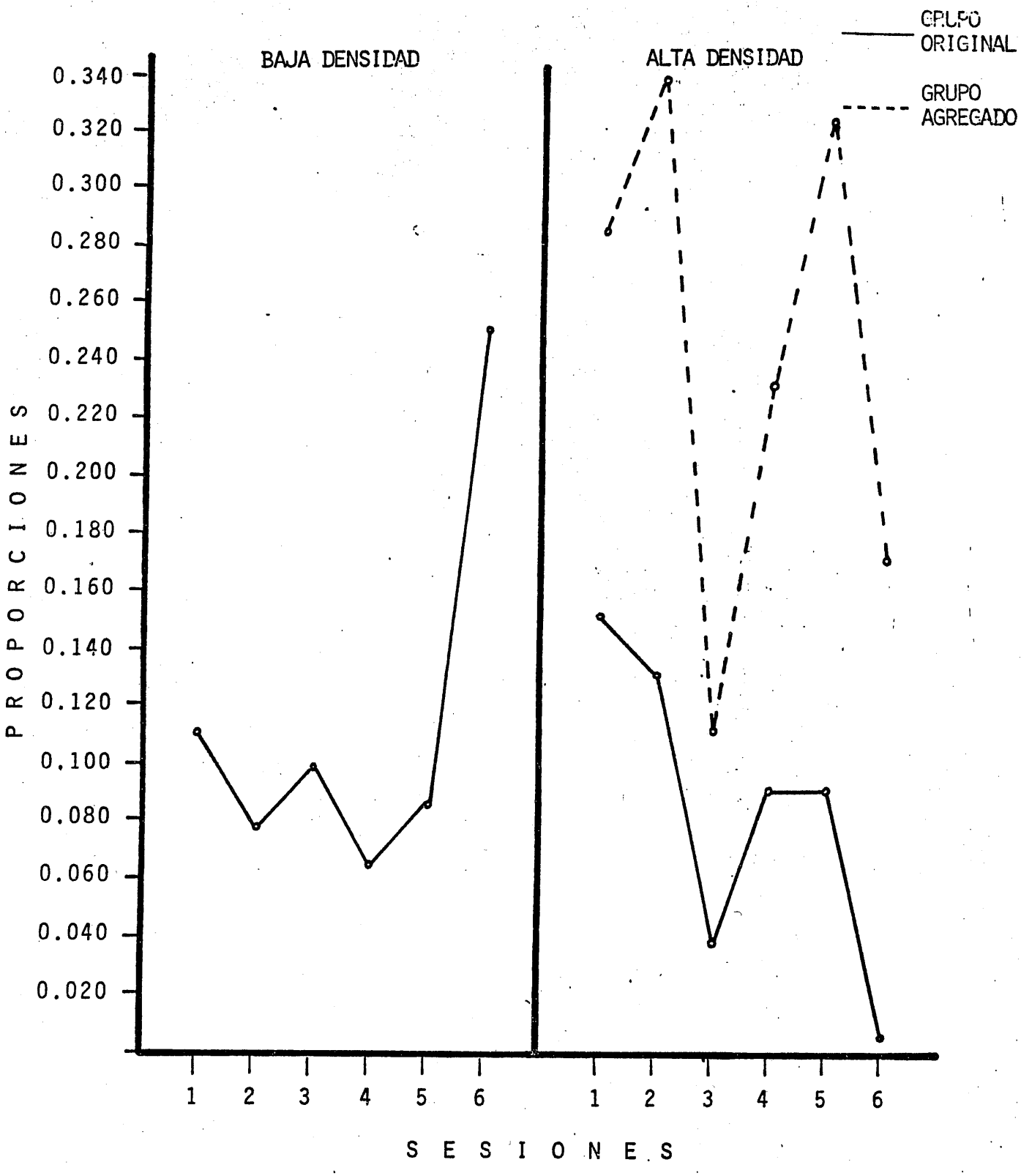
Gráfica 2.- Proporciones de emisión de la conducta abandono de tarea.



Gráfica 3.- Proporciones de emisión de la conducta error en la tarea.



Gráfica 4.- Proporción de emisión de la conducta interacción verbal sobre asuntos de trabajo.



Gráfica 5.- Proporciones de emisiôn de la conducta interacciôn verbal sobre asuntos personales.

BIBLIOGRAFIA

- Altman, I. Environment and Social Behavior: Privacy, Personal Space, Territory and Crowding. Monterrey, Calif.; Brooks Cole, 1975.
- Altman, I. Crowding: historical and contemporary trends in crowding research. En A. Baum y Y. Epstein (Eds.) Human response to crowding. New York: John Wiley and Sons, 1978, 3-29.
- Bell, P., Fisher, J. Y Loomis, R. Environmental psychology. Philadelpia P.A.: Saunders, 1978.
- Bergman, B. The effects of group size, personal space and sucess-failure on physiological arousal, test performance and questionaire responses. Doctoral Dissertation, Temple University, Philadelpia, 1971.
- Blum, M. y Naylor, J. Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales. México: Trillas, 1976.
- Calhoun, J. Population density and social pathology. Scientific American 1962, 206, 139-148.
- Canter, D. Psychology for architects. New York: Wiley, 1974.
- Connel, L. The effect of heat upon the performance of men in high speed aircraft: a critical review. Special Devices Center, 1948.
- Dooley, J. Crowding stress: the effects of social density on men with "close" or "far" personal space. Doctoral Dissertation, University of California at Los Angeles, 1974.
- Evans, G. Behavioral and pshysiological consecuences of crowding in human. Journal of Applied Social Psychology, 1979, 9, 27-46.
- Felipe, N. y Sommer, R. Invasions of personal space. Social problems, 1966, 14, 206-214.
- Fetter, R. How color can increase your productivity. Business Information Bulletin. Indiana University: Bloomington, Indiana, 1950.
- Freedman, J. Crowding and behavior. New York: The Viking Press, 1975.
- Freedman, J., Klevansky, S. y Erlich, P. The effects os crowding on human task performance. Journal of Applied Social Psychology, 1971, 1, 7-26.
- Griffith, W. Density, "crowding" and attraction: what are the relationships ?. American Psychological Association, Washington, 1974.
- Hall, E. The Hidden Dimension. Garden City, New York: Doubleday, 1966
- Insel, P. y Moos, R. Psychological environments: expanding the scope of human ecology. American Pshycologist, 1974, 29, 179-188.
- Kenneth, P. Motorola's vision program pays off. Advance Management, 1951.
- Kerr, A. Experiments on the effects of music on factory production. Applied Psychological Monographs, 1945, 5.
- Loo, Ch. Beyond the effects of crowding: situational and individual differences. En D. Stokols (Ed.), Perspectives on Envirionment and Behavior: Theory, research and applications. New York: Plenum, 1977, 153-168
- Meltzer, H. y Stagner, R. (Eds.), Profesional Psychology. Special Issue: Industrial/Organizational Psychology, 1980, 11, 347-349.
- Miller, H. Effects of high intensity noise on retention. Journal of Applied Psychology, 1957, 41, 370-372.
- Moos, R. The social climate scales: an overview. Palo Alto: Consulting Psycholosts Press, 1974a.
- Moos, R. Evaluating treatments environments: a social ecological approach. New York: Wiley, 1974b.
- Moos, R. y Smail, P., Characterizing treatmen environments. En R. Moos (Ed.) Evaluating treatment environments: a social ecologial approach. New York: Wiley, 1974, 3-32.

- Patterson, M. Compensation and nonverbal inmediacy behaviors: a review. Sociometry, 1973, 36, 237-253.
- Percival, L. y Loeb, M. Influence of noise charasteristics on behavioral aftereffects. Human factors, 1980, 22, 341-352
- Sherrod, D. Crowding, perceived control and behavioral aftereffects. Journal of Applied Social Psychology, 1974, 4, 171-186.
- Sommer, R. Personal space. The behavioral basis of design. New Jersey: Prentice-Hall, 1969.
- Stevens, S. The effects of noise and vibration on psychomotor efficiency. Psycho-acustic laboratory, Harvard University, 1941.
- Stokols, D. On the distinction between density and crowding: some implications for future research. Psychological Review, 1972, 79, 275-278.
- Stokols, D., Environmental psychology. Annual Review of Psychology, 1978, 29, 253-295.
- Stokols, D., Rall, M., Pinner, B. y Schopler, J. Physical, social, and personal determinants of the perception of crowding. Environment and Behavior, 1973, 5, 87-115.
- Sundstrom, E. y Altman, I. Interpersonal retionships and personal space: research review and theorical model. Human Ecology, 1976, 4, 47-67.
- Tognoli, J. The effect of windowless room and unembellished surroundings on attitudes and retention. Environment and Behavior, 1973, 5, 191-201.
- Young, H. y Berry, G. The impact of environment on the productivity attitudes of intellectually challenged office workers. Human Factors, 1979, 21, 399-408.

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
"CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA"
(Ciudad de México, del 1° al 4 de abril de 1982)

"PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA"

Contribución sobre
" PROCESO DE TRABAJO Y CONDICIONES DE TRABAJO"

por Julio César Neffa
Investigador del CNRS

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.F.A.I. e I.N.E.T.

Consejero Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO).-

Contribución sobre

"PROCESO DE TRABAJO Y CONDICIONES DE TRABAJO"

SUMARIO

Sección I:

" Acerca de la noción de "condiciones de trabajo".

Sección II

"Propuesta de un marco teórico para delimitar las Condiciones de Trabajo".

Sección III

"Una proposición acerca del contenido de las nociones de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo aplicable a la realidad de América Latina".

Notas y Referencias Bibliográficas.

El texto de esta contribución será publicado por el INET como un capítulo del libro titulado:
"Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo".
Por consiguiente se solicita evitar reproducirlo, sin autorización del INET y del autor, hasta tanto el libro no sea editado.

Capítulo III

Proceso de trabajo y condiciones de trabajo.

El contenido de este capítulo se refiere a las relaciones existentes entre el proceso de trabajo y las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Las experiencias de nuevas formas de organización de trabajo, parten de la crisis del proceso de trabajo dadas sus repercusiones a nivel del proceso de acumulación del capital, así como sobre la vida y la salud de los trabajadores: por una parte el deterioro de la productividad del trabajo y por otra las reacciones obreras frente a la intensificación del proceso de trabajo (ausentismo, "turn-over", baja de la calidad, conflictos laborales, etc).

En una primera acción, discutiremos diversas definiciones de condiciones de trabajo, para finalmente proponer una a partir de la noción de proceso de trabajo. La segunda sección es un intento de proponer un marco teórico para delimitar las condiciones de trabajo. La tercera sección es una formulación acerca del contenido de la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo aplicable a la realidad de América Latina.

Sección I

Acerca de la definición de "condiciones de trabajo".

Como lo dijera el Profr. Guy Roustang" (1) "La definición del término condiciones de trabajo está lejos de ser clara. Para algunos las condiciones de trabajo se refieren esencialmente al ambiente físico del trabajo; para otros por el contrario, condiciones de trabajo englobaría la higiene y la seguridad, la representación de los asalariados en la empresa, la remuneración, la distribución del tiempo de trabajo, la organización del trabajo, la carga de trabajo..., sin que existan criterios decisivos para señalar los límites o las razones por las cuales no se pueden englobar también las condiciones de vida o de transporte, la seguridad en el empleo, etc".

Así por ejemplo, la CEE (2). con ocasión de un estudio realizado en diversos países, da una definición a partir de un contenido estricto de las condiciones de trabajo que incluye: la ejecución del trabajo (trabajo por turnos, trabajo de proceso contínuo, trabajo nocturno...), el ambiente profesional (ambiente físico, carga mental, etc), la distancia entre el domicilio y los lugares de trabajo, los medios de producción utilizados. Dicha definición está hecha a partir de una descripción de los diversos factores o elementos que integran las condiciones de trabajo.

En el método LEST-CNRS se parte de la definición siguiente: "por condiciones de trabajo, nosotros entendemos el contenido de trabajo y las repercusiones que puede haber sobre la salud y sobre la vida personal y social de los asalariados. Nosostros excluímos el nivel de remuneración, los beneficios sociales y la seguridad en el empleo que, nos parece, competen a otros campos de estudio. Más precisamente, el análisis de las condiciones de trabajo que

nosotros proponemos concierne al ambiente físico del trabajo y temperatura, ruido, iluminación, vibraciones etc). Las posturas del trabajo, el gasto de energía, la carga mental con sus riesgos de fatiga nerviosa; todos estos temas pueden clasificarse bajo la etiqueta de Ergonomía en el sentido clásico, y se refieren a la carga de trabajo...Dicho de otra manera: todo aquello que puede poner en peligro la salud del asalariado, su equilibrio fisiológico y nervioso. Además, nosotros buscamos así -- aprehender en que medida el asalariado tiene una cierta autonomía en su trabajo y, en qué medida hay relaciones sociales establecidas a partir del mismo. Entonces, nosotros nos proponemos conocer menos los peligros para la vida y la salud del trabajador, que los riesgos del empobrecimiento de sus capacidades de creación, de reflesión, de comunicación, -- que resultan de un trabajo aislado, parcializado y repetitivo. Estos riesgos pueden no aparecer sino a mediano y a largo plazo, pero sería peligroso limitarse a las consecuencias a corto plazo. (3)

Esta definición tiene la particularidad de estar ligada a un método operativo para recoger información acerca de las condiciones de trabajo, el cual fue construído de forma tal que pudiera ser aplicado de manera "standard", de fácil aplicación y que dejara poco espacio a las interpretaciones "subjetivas" de quienes actúan como encuestadores, los cuales deberían ser formados rápidamente. Por ello es que se privilegian los aspectos suceptibles de ser medidos con respecto a los que supondrían una larga observación o métodos de encuesta mucho más sofisticados.

Desde esta perspectiva, se trata de "poner a punto" una guía de observación de utilización relativamente rápida y simple que permita, para un puesto dado de trabajo, recoger un cierto número de informaciones lo más objetivas que fuera posible, sobre los diversos elementos de las condiciones de trabajo con vistas a establecer un diagnóstico. (4).

Pierre Bauce, a partir de un enfoque esencialmente jurídico, y luego de haber analizado las diferentes modalidades con las cuales las normas legales tratan los problemas de condiciones de trabajo, propone la siguiente definición: "Las condiciones de trabajo son las modalidades de ejecución del trabajo, normadas por el empleador en el marco de su poder de dirección, eventualmente corregidas por la Ley o las Convenciones Colectivas, y que influyen sobre el tiempo, la organización, el ambiente material y psicológico -- del trabajo". (5)

Por su parte, F.H. Forni y M.S. Novick, afirman que "las condiciones de trabajo serían los factores que constituyen el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo que actúan sobre la salud del trabajador, (considerando a ésta en un sentido integral), y que tienen una incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto". (6) . Está definición tiene el mérito de su precisión y parte de la convicción de la existencia de una especifidad teórica de las -- condiciones de trabajo.

La búsqueda de un concepto unificador de las condiciones de trabajo, permite a Marc Bartoli, hablar de la noción de "intensidad del trabajo", intensidad que es definida como "la carga de trabajo por unidad de tiempo". Para los trabajadores, las condiciones de trabajo comprenderían todo lo que es vivido y percibido en el trabajo-actividad, como una fuente de pena y de riesgo para la salud, dando a ésta un sentido diferente de la simple ausencia de enfermedad y reconociendo al trabajador sus dimensiones personales, familiares y sociales.

Las condiciones de trabajo serían entonces un conjunto de exigencias propias del puesto de trabajo dentro de un sistema productivo, y que son definidas como factores de carga de trabajo. Esta es el resultado de esas restricciones, tal y como son asumidas por el trabajador, así como de su capacidad de adaptación a ellas, teniendo en cuenta las variaciones inter e intra- individuales que son dependientes de las condiciones concretas del ejercicio de la actividad asalariada. Al finalizar su razonamiento, M. Bartoli afirma que esa carga de trabajo impuesta al trabajador da lugar a un esfuerzo de resistencia y de adaptación el cual medido por unidad de tiempo, define la intensidad del trabajo. (7)

La noción de "capacidad de adaptación de los trabajadores" movilizados en la producción y que habría sido el objeto de una apropiación por parte del capital, es definida como "las posibilidades que tienen los individuos trabajadores, de satisfacer las normas de actividad inherentes a las exigencias de los puestos de trabajo, normas que han sido definidas en función de una fuerza de trabajo cuyas características son fijadas por la empresa para que los trabajadores se ajusten a ella (aunque jamás ésto se logre totalmente), dentro de la lógica de acumulación y de valorización del capital".

Como el trabajador es una misma unidad sico-somática, el objeto real de la medida, es decir, de la carga global de trabajo, sería el resultado de un proceso no acumulativo y no existiría ningún medio adecuado para su medición directa. La única medida <u>indirecta</u> posible de la carga de trabajo por unidad de tiempo, sería la fatiga, que necesita un período de tiempo de reposo para la recuperación de la fuerza de trabajo. Los empresarios procuran entonces "exteriorizar" o evacuar" fuera de la empresa ese proceso de recuperación de la fuerza de trabajo, es decir, que esto se haga fuera del tiempo de trabajo pagado mediante el salario. La recuperación de la fatiga se hace entonces a costas del tiempo libre y del reposo. (8)

Desde una perspectiva teórica muy próxima a la de M. Bartoli, una investigación del IREP-Development de la Universidad de Ciencias Sociales de Grenoble-inspirada en los trabajos de G. Destanne de Bernis, Rolande Borelly y J. Dumoulin-, concluye que no hay una relación directa e inmediata entre la exposición a los riesgos profesionales y el nivel de salud del individuo, dado que todo trabajador dispone de una determinada "capacidad de adaptación" que evoluciona según el grado de acumulación de la fatiga y que estimula la defensa frente a los "factores de riesgo". Pero, por supuesto, esta <u>capacidad de adaptación</u> y de defensa se agota con el correr del tiempo. Por ésto es que se puede explicar que haya una <u>mortalidad diferencial</u>, así como un desgaste y un envejecimiento prematuro para ciertas categorías específicas de trabajadores y que exista una relación directa entre la fatiga no recuperada, el desgaste de la fuerza de trabajo y la enfermedad. (9)

Georges Spyropoulos, por su parte afirma que el concepto de "Condiciones de trabajo" engloba el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. (10) Así, ese término incluye los elementos principales que constituyen la vida de trabajo en lo que respecta la seguridad y la salud, el ambiente de trabajo y el mejoramiento de la calidad de la vida de trabajo. De ello se deriva que toda acción de mejoramiento de las condiciones de trabajo (objetivo prioritario para la acción de la OIT), hace referencia a los objetivos siguientes:

a) protección contra las condiciones y peligros físicos en los lugares de trabajo y su entorno inmediato;

b) adaptación de las instalaciones y de los métodos de trabajo a las aptitutdes físicas y mentales del trabajador a través de la aplicación de los principios orgonómicos.

c) prevención de la tensión mental que resulta del ritmo de la monotonía del trabajo.

d) organización del tiempo de trabajo bajo todas sus formas,

e) adopción de formas de organización del trabajo que amplíen el contenido de trabajo y permitan la plena utilización de las capacidades y de las calificaciones de los trabajadores (carencias de trabajo aceptables, disminución de la fatiga, grado elevado de satisfacción en el trabajo y una más grande participación de los trabajadores en la organización de su puesto de trabajo),

f) mejoramiento general de las condiciones en las cuales se desenvuelve el trabajo, y de las relaciones profesionales que constituyen el marco de la determinación de esas condiciones, y

g) Toda acción destinada a mejorar el ambiente o el ámbito de vida de los trabajadores como complemento indispensable al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Uno de los ergónomos que más ha utilizado el método LEST-CNRS, cuando analiza los diversos elementos u niveles que determinan las condiciones de trabajo, - afirma que, "las condiciones de trabajo pueden ser consideradas como el resultado de la inter-acción entre los diversos elementos técnicos, organizacionales, humanos (individuales y colectivos) del complejo sistema que constituye toda empresa, establecimiento o taller, elementos que están ellos mismos en relación con el contexto económico, tecnológico, institucional, cultural y social, cuyos constituyentes están en interacción". (11)

Como afirman A. Laville y C. Teiger, las condiciones de trabajo no son factores exteriores al empleo y pueden ser definidas como los factores que determinan esa actividad del hombre en su puesto de trabajo, así como sus consecuencias directas sobre la salud del trabajador. Luego, desde una perspectiva ergonómica, los factores determinantes pueden ser agrupados de la siguiente manera: a) la tarea realmente ejecutada y los medios de producción a través de los cuales actúa el trabajador, 2) las condiciones de ejecución de esa tarea, y 3) el estado en que se encuentra el trabajador y que depende de su formación, de su experiencia, de sus características socio-económicas además de su estado físico y psíquico. (12)

Pero en la terminología corriente, las condiciones de trabajo no designan al trabajo mismo, en tanto que actividad humana concebida como una unidad, sino al contexto en el cual se ejecuta y que es aprehendido como un catálogo de factores suceptibles de ejercer una influencia sobre el trabajador. Así, al separar artificialmente al trabajador que ejecuta su tarea de sus condiciones de trabajo, éstas aparecen dispersas en una serie de factores específicos dejando de lado el hecho de que todos esos factores repercuten sobre un sujeto único: la persona del trabajador .

Toda definición de las condiciones de trabajo tiene entonces que partir de la consideración inicial de su carácter multidimensional. Los aspectos económicos, sociológicos, psicológicos, médicos, ingenieriles, ergonómicos, etc., deben articularse e integrarse dado que el sujeto activo de las condiciones de trabajo es la persona del trabajador y no simplemente su fuerza de trabajo. No puede tampoco aislarse al trabajador del colectivo de trabajo del cual forma parte, dado que es en función de este último, que su tarea es asignada. (tarea que está condicionada por el trabajo de otros, y la que a su vez ejercerá una influencia sobre la tarea de los demás miembros del colectivo que terminarán el producto), dada la cooperación simple o compleja que se establece. (13)

A partir de la unidad del sujeto activo de las condiciones de trabajo, no pueden obviarse la consideración de su vida fuera del trabajo, ni tampoco su preparación profesional previa ni sus aspiraciones futuras. Si se considera que la salud es esa "capacidad de adptación" física, psicológica y social, la salud no es completa si esta"capacidad de adaptación" no está salvaguardada. Hay una evidente relación entre la capacidad creadora de la fuerza de trabajo y su capacidad de adaptación. El desgaste de la fuerza de trabajo es una extracción o debilitamiento de su capacidad de adaptación la cual se traduce finalmente por una disminución de la capacidad creadora del trabajador.

Podemos entonces deducir que el estudio y análisis de las condiciones de trabajo no puede plantearse sólo en términos de "objetividad", puesto que ellas están en el centro de los conflictos sociales, y por lo tanto, su estudio es "objetivo" sólo de manera relativa. Para el capital, el trabajo tiene una relación directa con la producción y con la obtención de ganancias, de lo cual se deriva que las condiciones de trabajo son reducidas a las meras "condiciones de utilización de la fuerza de trabajo". Por el contrario, para el trabajador, las condiciones de trabajo se identifican con su vida de trabajo, la cual no puede separse artificialmente de la vida fuera del lugar de trabajo. (14)

Dado que la carga de trabajo resulta de las exigencias propias del puesto de trabajo y del esfuerzo de resistencia y de adaptación que este puesto obliga hacer al trabajador, la carga de trabajo de una misma tarea es normalmente diferente para el caso de varios trabajadores, en virtud de su diversa capacidad de adaptación ante las exigencias de un mismo puesto de trabajo. De esto puede concluirse que el análisis de las condiciones de trabajo debe integrar también los aspectos "subjetivos", es decir, la vivencia de los trabajadores, individuales y colectivamente de su propia vida de trabajo. Nadie sino los trabajadores mismos están en condiciones de evaluar en qué medida las condiciones de trabajo afectan la salud y su vida, pero, como ya ha sido dicho, la tendencia normal es que los trabajaores sub-valúen los efectos negativos por causa del acostumbramiento a ciertos factores (el ruido, por

ejemplo) o por razones psicológicas (evaluando la virilidad como la resistencia callada ante la excesiva carga de trabajo, o renunciando simplemente a imaginar un trabajo donde la carga de trabajo pudiera ser disminuida) (15)

Por consiguiente, cualquiera fuese el ángulo del enfoque elegido para definir las condiciones de trabajo, se debe hacer un esfuerzo para tomar en cuenta las consideraciones precedentes y situar este problema en un marco más amplio, global, como es el de las relaciones sociales. Para nosotros, las condiciones de trabajo son "las causas y resultados de la acción sobre el trabajador, de un conjunto de variables que al nivel de la sociedad en su conjunto del establecimiento y del taller, de manera directa e indirecta, fijan la duración del tiempo de trabajo, configuran el proceso de trabajo, así como sus formas de organización y división del trabajo correspondientes, y determinan: el ambiente físico y social del trabajo; la naturaleza, el contenido y la significación del trabajo; el ritmo, la cadencia, la carga psíquica y mental del trabajo. Todos esos factores repercuten finalmente sobre la salud y la vida personal y social de los trabajadores en función de sus respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo".

Si se acepta en principio esta definición conceptual y descriptiva, aparece con claridad la dificultad a la que se enfrentan las teorías neo-clásicas de la economía para estudiar las condiciones de trabajo. En efecto, las condiciones de trabajo penosas, peligrosas, engendradoras de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, desprovistas de interés y descalificadas, no pueden ser consideraas simplemente como un elemento exógeno al mercado de trabajo que provocarían fenómenos patológicos solamente entre las personas predispuestas a sufrir esas perturbaciones. (16)

Sección II

Propuesta de un marco teórico para delimitar las condiciones de trabajo.

El punto de partida para lograr este objetivo, es el estudio de la noción, ya clásica, del proceso de trabajo según la lógica de producción y de acumulación capitalista, es decir, en tanto que proceso a través del cual las materias primas son transformadas en productos dotados de un valor de uso, y que se compone de tres elementos.

- la actividad personal del hombre, o trabajo propiamente dicho,
- el objeto sobre el cual el trabajador actúa.
- el o los medios de producción dentro de los cuales podemos distinguir dos subconjuntos de elementos: por una parte los instrumentos, útiles, máquinas y medios auxiliares utilizados para aplicar la fuerza de trabajo sobre el objeto y, por otra parte, todas las condiciones materiales que, sin entrar directamente en las operaciones productivas son, sin embargo, indispensables.

Las materias primas y los medios e instrumentos de trabajo, constituyen las "condiciones objetivas de trabajo", mientras que la fuerza de trabajo, la capacidad viviente del trabajador, constituye las "condiciones subjetivas". Todos esos elementos permiten especificar el proceso de trabajo, independientemente de las relaciones de producción en las cuales se inscriben y cualquiera que sea el nivel de desarrollo alcanzado por las fuerzas productivas. (17)

Desde esta óptica, el modo de producción capitalista basado sobre la propiedad privada de los medios de producción, el empleo de la fuerza de trabajo asalariada y la búsqueda de una maximización de la tasa de ganancias, necesita que el proceso de trabajo se transforme en un simple medio de valorización del capital, o en otros términos, en un simple medio de producción de plusvalía.

Para alcanzar esos objetivos, los propietarios de los medios de producción recurren a los medios siguientes:

1. Aumentar la plusvalía, es decir, la diferencia entre el tiempo de trabajo creador de valor y el tiempo de trabajo socialmente necesario para la reproducción de dicha fuerza de trabajo (o sea, el salario equivalente).

El aumento del valor creado por la fuerza de trabajo asalariada (en condiciones ("caeteris paribus"), es buscado mediante la utilización de uno o varios instrumentos:

- la ampliación de la jornada de trabajo o del tiempo de trabajo, y/o.
- la reducción del "tiempo muerto", intensificando el trabajo dentro de la misma jornada, de manera que aumente la plusvalía "absoluta", o
- incorporar el progreso científico y técnico a través de la utilización de nuevas máquinas, de equipos más potentes, de otras materias primas y nuevas fuentes de energía, con el objeto de obtener plusvalía "relativa".

Para reducir el tiempo de trabajo socialmente necesario a la reproducción de la fuerza de trabajo que determina el salario, el capital intenta desvalorizar la fuerza de trabajo o "exteriorizar" su utilización. Entre los medios utilizados podemos citar los siguientes:

- El aumento de la productividad del trabajo en las ramas de actividad económica que producen los bienes de consumo que componen "la canasta" de las familias obreras para disminuir la cantidad socialmente necesarias de valor-trabajo incorporado en ellos;
- el desplazamiento, hacia el "exterior" de la organización productiva" del tiempo necesario para la recuperación de la fuerza de trabajo gastada, -- es decir, reducir, "la porosidad dela jornada de trabajo" y forzar los -- trabajadores a utilizar para esto, una parte de su tiempo libre;

- la "exteriorización" del costo de reproducción de la fuerza de trabajo fuera de la empresa, estimulando por ejemplo la producción familiar de bienes de consumo sin pasar por el mercado (producción de auto-subsistencia), o dejándola en parte a cargo de la sociedad por intermedio de la Seguridad Social y del régimen de subsidios al consumo, los transportes, la salud, etc. De esta manera, el capital paga un salario que cubre solamente una parte del costo total de reproducción de la fuerza de trabajo y sólo durante el período en que ésta es efectivamente utilizada para generar plusvalía, con lo cual ésta última se incrementa.

2. Aumentar la tasa de ganancias o, para ser más precisos, contrabalancear la tendencia a la baja de la relación existente entre la plusvalía por una parte, y la suma del capital constante más el capital variable por -- otra parte.

   En el párrafo anterior ya se mencionaron algunos de los instrumentos de gestión de la fuerza de trabajo que permiten aumentar el numerador de dicha fracción (plusvalía).

Para disminuir el denominador, el capitalista además de procurar la desvalorización de la fuerza de trabajo a fin de reducir el equivalente-salario, -- puede también intentar disminuir el monto del capital constante mediante una utilización más intensa de los medios sociales de producción (por ejemplo, introduciendo el trabajo nocturno o el trabajo por turnos o en equipos), incluso si esto ocasiona un deterioro de las condiciones de vida, de trabajo y de la salud del trabajador. Para alcanzar el mismo objetivo, el capital puede recurrir a:

a) reducir el costo de construcción de los locales donde se lleva a cabo el proceso de trabajo, provocando una reducción del espacio libre entre las máquinas dentro de la fábrica, - lo cual hace más difícil el desplazamiento de los trabajadores y de los objetivos entre los medios de producción.

b) retrasar o simplemente abandonar la idea de incorporar sistemas de protección a las maquinarias, y de proporcionar a los trabajadores los aparatos de protección personal;

c) no proveer ropa de trabajo a los operarios;

d) no construir mejorar o acondicionar las instalaciones necesarias para hacer más confortable la presencia de los trabajadores en la empresa (placards de uso personal, salas de primeros auxilios, toilettes, duchas, restaurantes, salas de reposo, infraestructura deportivas, etc);

e) no instalar adecuados sistemas de ventilación, de regulación de la temperatura, de insonorización, de iluminación etc.;

f) no incorporar el progreso ergonómico a las maquinarias, puestos de trabajo, etc., para adecuarlos a las características del trabajador involucrado.

Este proceso de trabajo, que es al mismo tiempo proceso de valorización del capital y del deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo, da orígen a una serie de contradicciones. Una de ellas es la que existe entre el interés individual de cada dueño de empresa que desea -- utilizar en el corto plazo y de manera intensiva, la mayor cantidad posible de fuerza de trabajo, mientras que el interés colectivo de los empresarios sería aegurar a mediano y a largo plazo una adecuada y pocos costosa reproducción de la fuerza de trabajo.

Cabe recordar que, incluso en el corto plazo, el capital no busca objetivamente, la destrucción consciente y sistemática de la fuerza de trabajo mediante el incremento de la carga y de la intensidad del trabajo. Su -- objetivo - derivado de la lógica de producción y de acumulación del capital ya mencionada es el incremento de su tasa de ganancias, mediante el aumento de la tasa de plusvalía, debido a esto es entonces posible que el objetivo de intensificar el trabajo tenga repercusiones negativas sobre -- la reproducción de la fuerza de trabajo engendrando, además, conflictos laborales al oponerse los asalariados a ese deterioro de sus condiciones de trabajo y de vida.

Otra de las contradicciones que emergen del proceso de trabajo, consiste en las relaciones establecidas por el capital, por una parte, con las máquinas y las mercaderías frutos del trabajo humano, y por otra parte con el trabajo viviente . En el primer caso trata de ahorrarlas, mientras -- que en el segundo la fuerza de trabajo es dilapada.

Obviamente el deterioro dela fuerza de trabajo puede, hasta un cierto límite, ser conpensado mediante un aumento de las remuneraciones que permitan la recuperación de la "capacidad de adaptación" ya mencionada, y una reproducción adecuada de la fuerza de trabajo. Pero una vez pasado ese punto de inflexión, el aumento del salario no puede compensar totalmente la destrucción de la fuerza de trabajo y de sus condiciones para la reproducción . Por esto es que a partir de entonces, se puede reforzar la tendencia a la baja de la tasa de ganancias por diversas causas: la resistencia obrera; el aumento del ausentismo; la disminución del tiempo de labor a causa de los accidentes e incidentes de trabajo; la fatiga excesiva y las enfermedades profesionales, así como las condiciones en que se lleva a cabo el rpoceso de trabajo (engendrando una elevada rotación de la mano de obra, el desperdicio de materias primas y de energía; el deterioro de la calidad de la producción, el "sabotaje", la baja de la productividad del trabajo, y finalmente suscitando una "alergía al trabajo...")

Seccion III

Una proposición acerca del contenido de las nociones decondiciones y medio ambiente de trabajo aplicable a la realidad de América Latina. -

Nos parece artificial y poco operatorio, pretender separar las nociones de "condiciones y medio ambiente de trabajo", dado que las dos se determinan de manera recíproca y que no pueden disociarse al nivel del puesto de trabajo, ni en cuanto a fectan al trabajador. Por ello, al hablar de condiciones de trabajo, estamos inplicítamente haciendo referencia también al ambiente del trabajo.

Ya habíamos definido las condiciones de trabajo como "las causas y los resultados de la acción sobre el trabajador, de un conjunto de variables que al nivel de la sociedad en su conjunto, del establecimiento y del taller, de manera directa e indirecta, fijan la duración del tiempo de trabajo, -- configuran el tiempo de trabajo, así como sus formas de organización y división del trabajo correspondiente, y determinan: el ambiente físico y social del trabajo, la naturaleza, el contenido y la significación del trabajo; el ritmo, la cadencia, la carga física y mental del trabajo. Todos estos factores repercuten finalmente sobre la salud y la vida personal y social de los trabajadores - los cuales no pueden ser reducidos a la condición de simple fuerza de trabajo-, en función de sus respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo" (18).

Con unas pocas excepciones, el modo de producción capitalista es el dominante en el continente latinoamericano, pero a diferencia de lo que sucede en los países industrializados con economías de mercado, en nuestros países este modo de producción no se ha generalizado a todo el sistema productivo, ni es homogéneo, predominando la heterogeneidad estructural. El modo de producción no se ha generalizado a todo el sistema productivo, ni es homogéneo, predominando la heterogeneidad estructural. El modo de producción capitalista ha logrado, sin embargo, someter a los demás e imponerles su propia lógica de producción y de acumulación. Por ello, el análisis de las condiciones y del medio ambiente de trabajo en nuestra región, no puede reducirse a los aspectos micro-económicos - es decir, a lo que sucede al nivel de la empresa o del taller- sino que debe hacer referencia a los aspectos "macro" que, en un país semi-industrializado y dependiente, las condicionan o determinan en las empresas concretas.

Es a partir de esta realidad que se ve con mayor claridad, un insuficiente desarrollo del análisis económico de las condiciones de trabajo a partir de la noción de "proceso de trabajo". Hasta el presente ha predominado el estudio del proceso de trabajo, en tanto que proceso de valorización del capital y relativamente se lo ha descuidado en términos de sus repercusiones sobre el deterioro de la vida y de la salud de los trabajadores.

Por ello es que el contenido de la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo - que se desprenden de la definición antes enunciada - debe tener en cuenta ambos enfoques, artículando además los aspectos "macro y "micro-económicos".

A nivel de la sociedad en su conjunto, tres son las variables que creemos merecen retener nuestra atención:

1.- Las variables independientes que incluyen: la lógica de producción y de acumulación del capital impuesta al conjunto del sistema productivo por el modo de producción capitalista; las formas de organización de - las actividades económicas, así como su artículación en función de dicha lógica dominante, el sistema político y la hegemonía ejercida por las clases o las alianzas de clases sociales para implementar el modelo de desarrollo formulado; la estructura del sistema productivo nacional y su insersión en la división internacional del trabajo.

2. Las variables intermediarias, a través de las cuales se concreta la influencia de las variables independientes, y que comprenden: la estructura y el funcionamiento del mercado de trabajo; la naturaleza de la propiedad de los medios de producción; el sistema y los niveles de remuneraciones salariales; el régimen de Seguridad Social en vigor y sus acciones de prevención y cobertura en materia de riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; el sistema de relaciones profesionales (es decir, la existencia o no de la libertad sindical, mecanismos de arbitraje y de resolución de conflictos, etc); las orientaciones de las organizaciones sindicales; las Normas de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, especialmente en cuanto conciernen a la salud, la higiene, la seguridad en el trabajo, las responsabilidades y sanciones en caso de accidentes; y, finalmente, la Administración del Trabajo (básicamente la inspección) encargada de velar por el respeto de las normas y de controlar su aplicación.

3. El cuadro general al interior del cual funciona el sistema productivo y se reproduce la fuerza de trabajo, es decir, las condiciones generales de vida están determinadas por el nivel de satisfacción de las necesidades esenciales: alimentación, alojamiento, vestido, salud, educación, recreación, servicios sociales colectivos (agua potable, electricidad, gas u otras fuentes de energía, recolección de resíduos, canalización y tratamiento de las aguas usadas, vías y medios de transportes...etc). Todas esas vías tienen repercusiones sobre lo que, tradicionalmente, ha sido considerado como condiciones de trabajo en sentido estricto. Se podría igualmente agregar que, en los países en vías de industrialización, las condiciones generales de vida se encuentran ligadas de una manera muy estrecha a las condiciones de trabajo, y que incluso tienden a confundirse con aquellas. En efecto, A. Wiesner, analizando las teorías de Herzberg y de Maslow, afirmaba: "es evidente que en un país pobre donde reina la desocupación, el salario aparece como la necesidad "Higiénica" fundamental, y que todo el resto (incluso las condiciones materiales de trabajo, la carga de trabajo, la seguridad e higiene...) es percibida como secundario" (19). Es entonces evidente que a través de la remuneración se determinan los aspectos más importantes de las condiciones generales de vida y el grado de satisfacción de las necesidades esenciales.

A su vez, un nivel deficitario en estos dos últimos elementos engendra lógicamente un desequilibrio biológico y una carga nerviosa que son "transportados" a los lugares de trabajo y que se acumulan con la carga de trabajo, con el ambiente físico, con el clima social y con las tensiones producidas a causa del esfuerzo de los trabajadores para adaptarse a las exigencias emergentes de sus puestos de trabajo.

Por otra parte la OIT, en el momento de lanzar el Programa PIACT (20), ha reconocido la estrecha relación entre el ambiente de trabajo y las condiciones generales de vida, afirmando... "la acción destinada a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores (fundamentalmente las condiciones de alojamiento, alimentación, salud y educación), constituyen el complemento indispensable, y algunas veces previo, de la acción destinada a promover las mejores condiciones de trabajo y ésto particularmente en el sector rural de los países en vías de desarrollo. Es así que las medidas adoptadas para prevenir los accidentes de trabajo o para introducir nuevas formas de organiza-

ción del trabajo, corren el riesgo de no alcanzar el impacto deseado si ellas se refieren a trabajadores que se presentan al trabajo en un estado poco satisfactorio por el hecho de que son mal alojados, mal alimentados y están en malas condiciones de salud. Por otra parte, el ambiente de trabajo y las condiciones de vida se confunden para un gran número de trabajadores de los países en vías de desarrollo (artesanos, empresas familiares, agricultores independientes). El trabajo realizado en el mismo lugar donde el operario se aloja, o en las proximidades de éste-, y el mejoramiento de las condiciones en las que se ejecuta, dependen en buena parte de las medidas adoptadas para permitir a esos "trabajadores disponer de un mejor "habitat" 921).

A nivel "micro", las variables dependientes que componen las condiciones y el medio ambiente de trabajo, son:

1. El proceso de trabajo que comprende:

   a) Los medios de producción. (instrumentos, útiles, máquinas y herramientas auxiliares, como así también los locales e instalaciones en las cuales se realiza la producción), están en el orígen del "lay out", del grado de adaptación de las máquinas y tecnologías utilizadas a las características antropométricas y socioprofesionales de los trabajadores y condicionan la existencia de factores tales como: el ruido, la iluminación, la ventilación, la contaminación del aire, las vibraciones, la temperatura y muchos otros - factores.

   b) el objeto sobre el cual se ejerce el trabajo humano, es decir, las materias primas y los productos intermedios, pueden estar en el origen de riesgos profesionales por su naturaleza, sus dimensiones, su peso y volumen, sus potencialidades para contaminar, intoxicar y/o emitir radiaciones nocivas.

   c) el trabajo implica una gran diversidad inter-personal según sean las características demográficas (edad, sexo), el orígen geográfico, el nivel de formación profesional y de experiencia, su grado de sensibilización y de conciencia frente a las condiciones y el -- medio ambiente de trabajo, su estado general de salud, su constitución física, mental y afectiva. Estos factores pueden variar no - solo entre las personas, sino también para cada persona en el curso de diversos períodos de su vida activa. Finalmente tenemos que volver a hacer referencia aquí a la útil noción de "capacidad de -- adaptación" de los trabajadores frente a los riesgos profesionales y a otras fuentes de agresión".

   Lo que tradicionalmente se denomina "ambiente físico del trabajo" está determinado por los dos primeros elementos del proceso de trabajo.

2. El producto resultante del proceso de trabajo, puede también estar en el origen de numerosos riesgos profesionales (como ocurre frecuentemente en el caso de la industria química y petroquímica, por ejemplo), así como de frustaciones y de tensiones psico-sociológicas inherentes al difícil acceso de los trabajadores a la propiedad y al uso de los productos fruto de su esfuerzo, porque estos pertenecen a quienes son dueños del capital y/o tienen un precio elevado.

3. La naturaleza de la propiedad y la estructura organizacional de la unidad de producción, influyen sobre el ambiente social del trabajo a través de la acción de los siguientes factores:

   a) la forma adoptada para la gestión de la fuerza de trabajo.

   b) los grados y niveles de participación de los trabajadores en la toma de decisiones al nivel del puesto de trabajo y de la empresa en su conjunto,

   c) la existencia de normas y de reglamentos para la prevención de los riesgos ocupacionales,

   d) la información y la formación de los trabajdores en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo, y finalmente

   e) el funcionamiento adecuado de los órganos de la empresa encargados de poner en práctica dichas normas, de controlar su aplicación y de formar a los trabajadores.

La incorporación de los elementos de protección a máquinas, demás útiles de trabajo e instalaciones en general, la señalización de los lugares peligrosos, la entrega a los trabajadores de la ropa de trabajo y de los aparatos de protección personal, todo ello depende en gran medida de las dos variables mencionadas al comienzo de este párrafo.

4. La ejecución de la tarea propiamente dicha, lo cual quiere decir más concretamente:

   a) el puesto de trabajo en sí mismo, sus exigencias en materia de formación profesional, de esfuerzo físico y mental, su naturaleza simple o compleja,

   b) la división y la organización del trabajo (su carácter repetitivo o no), las cadencias y el ritmo de trabajo que son impuestos al sistema biológico humano por las "normas" de producción, a través del capataz o supervisor, por la cadena de montaje, o como es cada vez más frecuente, por la relación creciente y estrecha con el mercado.

   c) las posibilidades y el poder del trabajador para re-estructurar las tareas que involucra su propio puesto, para "ampliar" o "enriquecer" el trabajo, para cambiar de puesto y, de manera más general, para superar la extrema división técnica de trabajo a través de su inserción en grupos semi-autónomos de trabajo.

d) el estatuto social del trabajador dentro de la empresa, es decir, si se trata de un asalariado permanente y estable, de un trabajador independiente, o de un trabajador en condición precaria,

e) los riesgos profesionales propios al puesto de trabajo y a los cuales el trabajador está expuesto durante el tiempo de labor.

f) el sistema de autoridad, así como las relaciones jerárquicas establecidas entre el trabajador y aquellos que controlan y dirigen el trabajo.

g) las posibilidades de comunicarse y de entrar en relación con sus camaradas de trabajo durante la ejecución de la tarea, sin que esta relación pueda dar lugar a sanciones.

h) el grado y las formas de "identificación con el producto" resultante, que deriva de la división técnica del trabajo implantado.

5. La estructura y la duración del tiempo de trabajo. Es evidente que la duración dela jornada de trabajo, debería estar en relación directa con la naturaleza de la tarea a ejecutar, con la capacidad de resistencia y de adaptación del trabajador y con la necesidad de reposo para reconstituir la fuerza de trabajo. Como a partir del mismo momento en que el trabajador sale de su domicilio para ir a su puesto de trabajo, él ya está actuando de una cierta manera en función de las directivas del capital, el tiempo de trayecto, así como los medios de transporte utilizados, son parte inherente de las condiciones y del medio ambiente de trabajo, y ejercen una influencia efectiva sobre la realización de la tarea, acumulándose esta fatiga con la que se produce dentro de la unidad de producción.

La duración de la jornada de trabajo tiene una relación directa con el nivel de empleo. En efecto, la disminución de las horas de trabajo por persona ocupada puede contribuir al aumento dela magnitud del empleo necesario para alcanzar un cierto volumen de producción- si la productividad no cambia de manera sustancial-. Por tora parte, en situación de desocupación estructural, los trabajadores de los países semi-industrializados tienen menos fuerza y recursos para oponerse a la fijación efectiva de jornadas de trabajo más largas que las autorizadas por la legislación y por las convenciones colectivas de trabajo y para hacer que el salario varie en la misma proporción.

Es ya bien conocido que el trabajo nocturno y el trabajo por equipos (turnos rotativos o no), provocan a mediano y a largo plazo consecuencias nocivas para la salud de los trabajadores, desorganizan su vida familiar y social, exigiendo de su parte una gran capacidad de adaptación así como un buen número de concesiones por parte de los demás miembros de la familia. Esto particularmente verdadero incluso en la hipótesis de que el alojamiento esté equipado como para permitir el reposo durante el día (insonorización, control de la iluminación, etc). Pero, desgraciadamente, esto no es lo más frecuente en cuanto se refiere a los trabajadores manuales.

Por una parte, la distribución del tiempo de trabajo durante la jornada, la semana, el año (comprendiendo el período de vacaciones pagadas), y de manera más general durante toda la vida activa y, por otra parte, la realización del trabajo a tiempo parcial, las exigencias para que se trabaje durante los días festivos o en horas extraordinarias, así como el grado de articulación entre los horarios de trabajo y los correspondientes a las actividades comerciales, escolares y sociales, juegan una influencia cada vez más determinante sobre la fatiga física y mental de los trabajadores, condicionando además sus capacidades para recuperar la fuerza de trabajo.

Dentro de esta rúbrica "estructura y duración del tiempo de trabajo", también deben ser incluídos el desarrollo de la carrera profesional y las posibilidades de tener acceso a licencias pagadas para participar en actividades de educación permanente y recurrente.

6. El comienzo y el fin de la vida activa, dependen de la legislación social (trabajo de niños y jóvenes, escolaridad obligatoria), del régimen de Seguridad Social (años de trabajo y edad para tener derecho a la jubilación o retiro), así como el nivel de las remuneraciones recibidas antes y despues de jubilarse. Esta constatación es banal pero refuerza sin embargo la propuesta que previamente hicimos de considerar al Sistema de Seguridad Social, como un elemento condicionante, - y a justo título-, de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

7. El nivel y el sistema de remuneraciones son otros dos elementos que no pueden ser amputados artificialmente del contenido de la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo. Ya se ha hecho referencia a la realización existente entre el proceso de trabajo, la reproducción de la fuerza de trabajo y la tendencia del modo de producción capitalista a desvalorizar la fuerza de trabajo para aumentar la plusvalía y contrarestar la tendencia descendente de la tasa de ganancias. Por otra parte, el sistema y el nivel de remuneraciones determinan no solamente el tiempo de trabajo necesario para hacer frente a las necesidades esenciales del trabajador y de su familia, sino también, la intensidad del esfuerzo a realizar especialmente cuando se ha establecido un sistema de remuneración por rendimiento o según los resultados.

El salario regula además, la duración del desplazamiento y la calidad de los medios de transporte utilizados para ir desde el domicilio al lugar de trabajo y viceversa, la ubicación y las características del alojamiento (es decir, también el acceso a las infraestructuras sociales), el equilibrio alimentario, la prevención y la atención dela salud, la calidad de las actividades de recreación, el acceso - y la permanencia- de los niños y jóvenes al sistema educativo, etc.

Por intermedio de la remuneración, se determinan las características fundamentales de las condiciones de vida del trabajador y de su familia. A su vez, como ya se mencionó, éstas ejercen un condicionamiento directo sobre la fatiga deltrabajador, incluso antes de que este "se instale" en su lugar de trabajo, engendrando y acumulando tensiones psíquicas y mentales.

Esta larga - pero necesaria- enumeración de factores, no nos deben hacer olvidar que todos ellos requieren de manera articulada sobre un sujeto, la persona del trabajador, y no solamente sobre su fuerza de trabajo. -- No se pueden separar las condiciones y el medio ambiente de trabajo porque ellas están confundidas al nivel del puesto de trabajo. Una concepción restrictiva resulta inadecuada- al menos en los países de América Latina- para analizar las condiciones y el medio ambiente de trabajo si se desea descubrir sus causas y consecuencias, con el objeto de formular programas realistas para su permanente mejoramiento. Para que esto último sea posible, se debe partir del rediseño o de la re-estructura del -- proceso de trabajo. La magnitud de esta tarea y los obstáculos a vencer, constituyen un desafío todos aquellos que están comprometidos en la lucha " por un trabajo más humano", y que se inspiran en los postulados del -- PIACT de la OIT (22).

Notas y Referencias Bibliográficas.

(1) Guy Roustang: Cour Sur "L" des conditions du travail ouvrier". Mai 1977, policopiado, citado por J.J. Castillo, in : Hacia un método de análisis de las condiciones de trabajo. Sociología del Trabajo. Nro. 1, Madrid 1979 (La traducción ha sido hecha por nosotros JCN)

(2) Ver intersocial, Nro. 41, Septiembre de 1978, página 3 y siguientes.

(3) F. Guélaud, M.N. Florival Beauchesne, J. Gautrat et Guy Roustang: "Pour une analyse des conditions du travail ouvrier dans l' entreprise" Collection Sciences Sociales du Travail. Nro. 7 Editions Armand Collín, París, Troisieme Editions, 1980. Edición castellana en prensa.

(4) F. Guéland, ep. cit. idem, idem.

(5) Pierre Bauce: "Recherches sur les concepts juridiques en matiere de conditions du travail", in: Revue Francaise des Affaires Sociales, 1978, pag 123 y siguientes. (La traducción es nuestra J.C.N.).

(6) F.H. Forni y M.S. Novick : la especifidad de las condiciones de trabajo: propuesta metodológica y esquema de investigación". Documento de trabajo del CEIL-CONICET, Buenos Aires 1977, policopiado.

(7) Marc Bartoli: L'intensité du travail", These pour le Doctorat es - Sciences Economiques, Université Des Sciences Sociales de Grenoble, defendidas públicamente el 22 de noviembre de 1980.

(8) Marc Bartoli, op. cit., idem.

(9) IREP-D: "Recherches portant sur le cadre conceptual et méthodologique de la socio-économie de la santé, Grenoble, Ronéo, 1977.

(10) Georges Spyropoulos: Condiciones de Trabajo, productividad y selección de tecnología", documento presentado al seminario sobre Productividad, Política de Empleo y Reestructuración Económica", Madrid 26-29 de noviembre de 1979, OIT, Ginebra, enero de 1980, CONDI/T 1980/1, Roneo.

(11) Jacques Christol: "Diffusion de la méthode d' analyse des conditions du travail ouvrier", in: La méthode du LEST, son intérêt. Annexe au Rapport Scientifique du LEST, Octubre 1979, Ronéo. (La traducción es nuestra: J.N.C.)

(12) A. Leville et C. Teiger (CNAM): "Ergonomie et Econnomie de l'Emploi; problemes méthodologiques". Document presenté aux journées DGRST-RESACT sur "Les conditions du travail et l'analyse économique", 2-3

Julliet 1981, Grenoble, Université des Sciences Sociales, Offset. (La traducción es nuestra: J.C.N.)

(14) Marc Bartoli, op. cit. idem, idem.

(15) Marc Bartoli, op. cit. idem; y Lucian Chavrot et Gérard Destanne de Bernes: Quelques aspects méthodologiques de l'analyse des conditions de travail, reflexions de la CGT. Documento presentado en las jornadas DGRST-RESACT, ya citadas:

(16) A. Wiesner in: Journées d'studes sur "Santé mentale et conditions de trabail et de vie des travailleurs, organisées par l'IREP et le CERSSM IREP, Université des Sciences Sociales de Grenoble, Ronéo 1969.

(17) Para profundizar esta noción de "proceso de trabajo", ver: Benjamín Coriat: Science, Technique et Capital, Editions du Seuil, París, 1976.

(18) Ver nuestra deducción en la Sección I de este capítulo.

(19) A. Wiesner: "Contenido de las tareas y carga de trabajo", in; Sociología del Trabajo. Nro. 1 Madrid 1979.

(20) PIACT: Programme internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de la Oficina Internacional del Trabajo.

(21) OIT, Programme PIACT, Doc 9B 200/ P.F.A./ 10/8, 200 eme reúnion, Géneve, Mai-Juin 1976, Offset.

(22) OIT, "Pour un travail plus humain" Mémoire du Directeur Général, a la Conference Internacional du Travail, BIT, Géneve, 1976.

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribución sobre:

" CALIDAD DE VIDA Y CONDICIONES DE TRABAJO EN PROYECTO PARANA MEDIO "

Por: Lic. Marta Novick
Dra. Irene Vasilachis de Gialdino

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N. E. T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LABORALES (CEIL)
Callao 67 1º "A" C.P. 1022 Buenos Aires
ARGENTINA

CALIDAD DE VIDA Y CONDICIONES DE TRABAJO

EN EL PROYECTO PARANA MEDIO

NORMAS A SER INCORPORADAS A PLIEGOS

CEIL.

Investigadores: *Lic. Marta Novick*
Dra. Irene Vasilachis de Gialdino

Asistente de investigación: *Lic. Alicia P. de Barbieri*

Colaboradores externos: *Dr. Raul Basaldúa*
Ing. Eduardo Pedace

El trabajo cuya síntesis se presenta a continuación surge de una demanda de la Gerencia del Proyecto Paraná Medio, represa que, sobre 240 kms del Río Paraná, abarca cuatro provincias argentinas y que tiene calculado ocupar entre 12.000 y 15.000 trabajadores en el próximo decenio.

La demanda consistía en la elaboración de las normas que obligaran a los contratistas ofertantes en el tema que nos ocupa: calidad de vida y condiciones de trabajo.

Ello obligó a una adaptación y "puesta a punto" de los conceptos utilizados hasta el momento en virtud de que, como lo señalamos en el informe, en una obra de tal magnitud las condiciones de vida y de trabajo se hallan estrechamente relacionadas.

Se realizó un trabajo de carácter teórico (delimitación de ítems y temas a incluir en cada caso) por un lado; de relevamiento jurídico nacional e internacional (para la interpretación de la normativa de mínima y la experiencia y doctrina internacional en la materia) por otro y, finalmente, un ajuste de acuerdo a la política del comitente (Agua y Energía Eléctrica en este caso) frente al contratista.

Presentamos a continuación la transcripción casi completa del trabajo. Excluímos los capítulos referidos a la fundamentación jurídica (por ser de carácter muy específico) y el listado de temas a ser regulados en Higiene y Seguridad.

La tarea se fue realizando por etapas coordinando el trabajo en su totalidad la Lic. Marta Novick y la Dra. Irene Vasilachis de Gialdino. El Dr. Raúl Basaldúa ha integrado el equipo como colaborador externo desde el comienzo y posteriormente se ha integrado el Ing. Eduardo Pedace para lo relacionado con Higiene y Seguridad.

La primer etapa del trabajo (1/6 al 31/8) contempló la redacción de las normas "madres" o sobre principios fundamentales que dieran el marco de la filosofía general del proyecto.

La segunda parte del convenio (1/9 al 31/12) incluyó la redacción de las normas generales y las denominadas específicas (esto es aquellas reglamentaciones que detallaran y perfilaran con exactitud las obligaciones generales).

Actualmente se está trabajando en la temática de calidad de vida (ordenamiento territorial, preservación de fauna y flora), en la reglamentación de los organos de participación propuestos y en el articulado de Higiene y Seguridad.

Cabe consignar que la parte finalizada del trabajo que aquí presentamos ha sido ya incorporada a los primeros pliegos presentados ante las consultoras.

INDICE.

INTRODUCCION.

Presentación del problema.

Calidad de Vida y Condiciones de Trabajo en el Proyecto Paraná Medio.

Definiciones conceptuales y operacionales sobre Calidad de Vida, Calidad de Vida de Trabajo y Condiciones de Trabajo.

Notas.

NORMAS GENERALES PROPUESTAS PARA SER INCORPORADAS A PLIEGOS.

Calidad de Vida.

Condiciones y medio ambiente de trabajo.

Prevención y protección de riesgos de Accidentes y enfermedades profesionales (Hig. y Seg.)

Calidad de Vida de Trabajo.

Carácter y naturaleza de las normas de prevención y protección.

Organos de control, evaluación y participación.

ANEXO. NORMAS ESPECIALES.

Organización y atribución del trabajo.

Ergonomía.

Jornada, Descansos y Pausas.

Servicios.

Plan de Seguridad.

Máquinas, Instalaciones y Equipos.

Capacitación en Higiene y Seguridad.

Comedores.

Instalaciones Sanitarias.

Agua potable.

Transporte.

ORGANOS DE CONTROL, EVALUACION Y PARTICIPACION.

Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo.

Comités de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

INTRODUCCION.

"El desarrollo económico y social es esencial para asegurar un ambiente de trabajo y existencia favorable para el hombre y para crear las condiciones que sean necesarias para el mejoramiento de la calidad de vida".

Recomendación Conferencia de Las Naciones Unidas sobre Medio ambiente humano, Estocolmo, junio 1972.

"Los programas de desarrollo que no adopten medidas factibles para limitar o eliminar los riesgos que pueden originar lesiones, enfermedades o muertes evitables, imponen opciones crueles e innecesarias a los trabajadores y constituyen modalidades inaceptables de progreso".

VI Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de países miembros de la OEA, Lima 1978.

La realización de una obra de la magnitud del Proyecto Paraná Medio plantea, además de importantes potencialidades de desarrollo, transformación geográfica, recuperación y generación de recursos desaprovechados hasta el momento, creación de empleo directo e indirecto, una serie de problemas que, de no ser considerados desde el inicio del proceso ocasionan costos humanos, sociales y ambientales.

A partir de la experiencia nacional e internacional acumulada es posible prever muchos de estos efectos no queridos e, incluso, hacer un cálculo sobre el costo económico que demandaría su prevención. El beneficio

que implica salvaguardar la vida, la salud, eliminar causas de tensión social, y preservar los recursos naturales y el medio ambiente supera obviamente la posible y aparente mayor erogación ocasionada por medidas de prevención.

Es por eso que resulta recomendable no sólo una política en este sentido, sino que debe establecerse un sistema normativo y regulador que eficazmente paute las obligaciones de todos aquellos con poder de decisión y de ejecución en todas las etapas del proyecto en cuestión.

Un aspecto de especial relevancia es el hecho de que una obra de tal magnitud y significación para el país debe revertir también sus beneficios en el área directamente afectada. Estas posibles consecuencias tienen dos dimensiones: una, a largo plazo, en cuanto aquella va a ser un elemento de desarrollo regional y otra, más inmediata, que es el de ofrecer posibilidades de empleo y promoción laboral a los residentes del área.

Todos estos factores que son esenciales para cualquier empresa u obra de desarrollo en el país, adquieren relevancia particular en las grandes obras de infraestructura ya que ellas afectan simultáneamente los recursos naturales, las características de la zona de influencia, la calidad de vida de la población y la calidad de vida y condiciones de trabajo de la gran masa de trabajadores de la obra y sus respectivas familias.

Este informe del CEIL (2° sobre el tema), desarrolla en primer lugar el perfil del problema en función de la temática en estudio (I), para pasar en el capítulo siguiente a la presentación de la calidad de vida y las condiciones de trabajo en el Proyecto Paraná Medio (II). El tercer capítulo remite a las definiciones conceptuales que encuadraron la selección y redacción de normas para los pliegos de licitación (III). El cuarto capítulo incluye las normas generales sobre los temas calidad de vida, condiciones de trabajo, prevención y protección de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, y calidad de vida de trabajo (IV), que son fundamentados en las normas de la Oficina Internacional del Trabajo y en la legislación internacional en el capítulo siguiente (V).

En el Anexo (VI) se incluyen normas especiales y particulares. Finalmente, se adjunta una separata (VII) que incluye el listado de materias sobre Higiene y Seguridad que deberán ser objeto de regulación, completado con parte de esta normatividad.

PRESENTACION DEL PROBLEMA

El Proyecto Paraná Medio, por su concepción, tanto en lo que hace a su magnitud como gran proyecto de infraestructura, cuanto a los efectos y resultados previstos, obliga a que la Administración, en todos sus niveles, asuma responsabilidades y cumpla con acciones que garanticen un eficaz y eficiente desarrollo de la obra.

El logro de los objetivos múltiples que se han definido oportunamente, tales como la generación de energía, la navegación, la recuperación de tierras; y en general, el cumplimiento integrado de un programa de desarrollo regional, ha de tener un importante efecto multiplicador en la región, especialmente si se tienen en cuenta las importantes potencialidades del área. Este efecto adquiere una relevancia significativa, en vinculación con los factores de geopolítica que involucra el desarrollo de la región del NEA.

La regionalización ha sido un remedio al que se ha acudido en forma reiterada, con el fin de acordar identidad a áreas, que dentro de los espacios nacionales, requerían un tratamiento particularizado. La experiencia comparada, desde los lejanos antecedentes de las comisiones europeas, el desarrollo de los ríos y grandes lagos en el extremo norte del continente, y las más recientes en países latinoamericanos, ha demostrado que importantes polarizaciones de actividades alrededor de ejes geográficos constituyen elementos aglutinantes de fuertes políticas de inversión. En todos los casos ha sido necesario superar los límites jurisdiccionales existentes a través de acciones concertadas, las que sin modificar en lo formal las divisiones políticas, acordaron en lo funcional una nueva fisonomía espacial a los países. Estos programas de regionalización, a su vez, actuaron como elementos integradores que unificaron esfuerzos sectoriales alrededor de objetivos, estrategias y medidas comunes. (1)

Desde el punto de vista de la administración del trabajo, "las gran-

des obras de infraestructura plantean problemas excepcionales, que superan los recursos y el marco normativo preexistente, tanto desde el punto de vista del mercado de trabajo a nivel local, regional o nacional, cuanto desde el punto de vista de los desplazamientos internacionales de mano de obra". (2)

Las estrategias de ocupación del territorio de la zona de influencia, y el movimiento de mano de obra en sus dos vertientes: la zonal y nacional por un lado; y la extranjera, por el otro, se constituyen en elementos fundamentales a ser considerados en el proceso de formulación de políticas y subprogramas en el ámbito mayor del Proyecto Paraná Medio.

En lo que hace a formas y modos de ocupación del territorio se inscriben las decisiones referidas a asentamientos, localizaciones, redes de servicios y transporte, entre otras. La adquisición y afectación de tierras debe ser objeto del establecimiento de políticas consistentes, que eviten un impacto "agresivo" del Proyecto en el área. La expropiación, como instrumento del poder público, debe ser un remedio a utilizarse sólo en los casos en que se hayan agotado todos los medios y trámites posibles de negociación para la venta voluntaria por parte de los propietarios. Cabe hacer mención al antecedente de la Autoridad del Valle del Tennessee (TVA), proyecto de similar naturaleza y características, en el que la política de tierras dio inicio y abrió camino para el mantenimiento de acciones concertadas y de una general aceptación del programa por parte de los pobladores. Esta circunstancia facilitó la aceptación y colaboración de los mismos con el cumplimiento de los diversos y múltiples fines que debían alcanzarse. En el caso de Paraná Medio debe acordarse un peso importante a las acciones y políticas que se instrumenten en esta materia, todo ello con el fin de dar consistencia a las estrategias de participación que deben arbitrarse para el logro de los objetivos del Proyecto. (3)

Ha sido definido también como objetivo del mismo, la promoción del empleo de mano de obra zonal. Estudios previos permiten contar con un relevamiento adecuado de las potencialidades del área para el cumplimiento de este fin. El estudio del cual forma parte este Informe, acuerda un peso significativo a esta materia. Las ventajas comparativas que trae aparejada la contratación de trabajadores ya asentados en la zona, no sólo apunta a la solución de un problema de ocupación de mano de obra local, sino que tiende a facilitar la localización de núcleos estables de población. Esta circunstancia permitirá ir consolidando, desde el comienzo, una red urbana regional capacitada para absorber los requerimientos del fuerte impacto que implicará el desarrollo del Proyecto en sus distintas etapas. Lo expuesto hasta aquí, en cuanto a empleo de mano de obra zonal, constituye un señalamiento de aspectos complementarios y concomitantes al fin prioritario de proveer al mejoramiento social de la población afectada, como premisa de toda acción a encararse en la ejecución del Proyecto.

Los antecedentes y la experiencia comparada, aporta criterios y consideraciones que deben ser tenidos en cuenta en el caso de Paraná Medio, habida cuenta de la escala de la obra y de los diversos programas y subprogramas que ésta involucra. Las grandes obras de infraestructura, que por sus características dan lugar a la configuración de situaciones y condiciones que normalmente no se presentan en los casos de desarrollo de actividades económicas puntuales, exige también arbitrar métodos y comportamientos diferentes. Estas condiciones particulares que rodean el ámbito y contexto dentro de los cuales se desarrollan estas grandes obras, adquieren importancia significativa en todo lo que hace a la protección de la calidad de vida en el trabajo.

La experiencia en el país en el caso de las grandes obras de infraestructura, es relevante. Una evaluación del proceso cumplido en los trabajos de Salto Grande, permite concluir que se han llegado a concretar avances significativos en el área de las condiciones y del medio ambiente de trabajo y la calidad de vida. Es preciso que en el caso del Proyecto de Paraná Medio estos avances no sólo se consoliden, sino que se alcancen en la obra niveles adecuados de protección, acorde con las técnicas y criterios que se utilizan y observan en las prácticas seguidas por los países

en los que esta materia ha sido objeto de la debida atención normativa por parte del Estado, como es el caso de Suecia, Noruega y Dinamarca, entre otros de larga enumeración. De esta forma se reafirmaría un criterio cuya validez no puede discutirse, como es el que sostiene que en los países en desarrollo, la instalación de una infraestructura adecuada en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo y calidad de vida "debe acompañar al proceso de industrialización y no seguirlo". (4)

Los logros alcanzados en materia de protección de las condiciones y del medio ambiente de trabajo y la calidad de la vida en los países industrializados, consecuencia y resultado de la importante experiencia acumulada, deben ser objeto de una prolija atención por parte de los países en vías de desarrollo. Estos, tomando como referencia dichos avances pueden acortar la brecha existente, incorporando a sus políticas y acciones, modelos y elementos cuya procedencia y eficacia cuentan con el aval que les acuerda la revisión y evaluación de los procesos que se han cumplido en dichas experiencias.

Estudios realizados ligan la calidad de vida en general con los criterios modernos sobre calidad de vida en el trabajo. En el caso de las grandes obras, este principio puede considerarse válido, especialmente si se tiene en cuenta que una enorme área de influencia se desenvuelve en función de esa obra, participando sus pobladores en forma directa, en los casos en que desarrollan tareas en la misma, o indirectamente, a través de la prestación de los servicios y la realización de actividades que la alimentan. Es así como interactúan y se relacionan aspectos que atienden a problemas de contaminación, defensa del marco de vida, urbanización y ordenamiento del territorio, incluyendo dentro del primer rubro la atmósfera, el agua, la eliminación de desperdicios y el ruido; y en el segundo la protección del paisaje y de la naturaleza, y la del patrimonio histórico-artístico. "Cada uno de estos subtemas tiene individualidad propia, aunque se encuentren en diferente grado de sistematización y alcancen distinta prioridad. Si bien los problemas del paisaje natural y el patrimonio artístico, por ejemplo, no parecen incidir sobre la ecología, sí lo hacen sobre la calidad de vida". (5)

CALIDAD DE VIDA Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PROYECTO PARANA MEDIO

El mero credimiento económico medido por indicadores cuantitativos, o el logro de objetivos técnicos y estratégicos no es suficiente para evaluar la importancia de una acción de desarrollo.

Su misma noción tiene un contenido cualitativo. El concepto de calidad de vida permite poner sustancia a una concepción de desarrollo integral.

La CEPAL define la calidad de vida como "la capacidad del grupo social actuante de satisfacer sus necesidades con los recursos disponibles en un espacio natural dado. Abarca los elementos necesarios para alcanzar una vida humana decente.

El objetivo de mejorar la calidad de vida compromete el esfuerzo del desarrollo fruto del trabajo, de la organización social, de la tecnología, y en buena medida, del uso del medio ambiente,uno de sus elementos componentes". (6)

Hablar de necesidades humanas implica referirse a conceptos que atienden a diversas dimensiones tales como alimento, vestido y habitat, un trabajo digno, una concepción de salud que entiende a ésta en sus aspectos físicos, psíquicos y sociales (con la consiguiente posibilidad de desarrollo personal y comunitario). Todo ello en un medio ambiente donde por un lado se preserven los recursos,y por otro se posibilite la relación equilibrada del hombre con la naturaleza y con el entorno por él mismo creado.

Una visión reduccionista del análisis de las necesidades humanas ha sido conceptualizarlas casi exclusivamente desde la perspectiva del consumo.

Este sesgo se ha alimentado con la distinción (por otro lado esclarecedora) entre niveles -primarios y superiores- de necesidades. Así, se ha desarrollado la noción de necesidades primarias o umbrales mínimos de satisfacción elemental, faltando la cual el desarrollo de las capacidades del hombre -individual o social- es impedido. Así, en las sociedades modernas el traba-

jo (empleo) es considerado como medio para proveer el ingreso que permite satisfacer las otras necesidades. Creemos que esta es una visión limitada y empobrecedora y preferimos encarar este análisis desde criterios de satisfacción más amplios, tales como los analiza Maslow (7): I) su ausencia ocasiona enfermedad (*); II) su presencia previene la enfermedad; III) su restauración cura la enfermedad; IV) bajo ciertas situaciones muy complejas de libre elección, son preferidas por las personas "desprivadas" sobre otras satisfacciones; V) se las encuentra inactivas, a muy bajo nivel, o funcionalmente ausentes en las personas sanas.

La noción de "necesidad básica" no necesariamente se asimila a "primaria" (umbral mínimo) y aparece como más dinámica.

Por ello, en el último tiempo cobra relieve el concepto de medio ambiente -dentro del sistema de necesidades humanas-, ampliamente documentado y elaborado por los organismos internacionales: "Entorno biofísico natural y sus sucesivas transformaciones artificiales, así como su despliegue espacial" (8)

La realización de esta obra va a producir importantes transformaciones de impacto regional, en muchos casos irreversibles. Este impacto va a provocar, en muchos casos, resultados positivos, pero también habrá algunos efectos negativos, que aunque se justifican por la importancia del proyecto, deben ser controlados para que no aparezcan degradaciones no esperadas del medio ambiente que afecten , sea a los recursos, sea a la calidad de la vida humana.

Tales consecuencias pueden aparecer durante la realización de la obra o con posterioridad a la finalización de la misma. Las medidas de prevención durante la construcción de la represa serán hitos importantes en el futuro ambiental de la región y de la población afectada. Otro aspecto esencial en esta etapa es el que hace a la situación de los trabajadores involucrados y sus familias, dada la estrecha y superpuesta relación entre trabajo y medio ambiente. La OIT ha tratado con precisión este punto al señalar que, sin

(*) Entendiéndose por enfermedad la ruptura del equilibrio del sistema psicofísico.

perjuicio de que esta distinción pueda resultar útil para un exámen sistemático de determinados problemas -como es el caso que nos ocupa- "es necesario tener en cuenta que, en la mayoría de los casos, toda diferenciación entre medio ambiente de trabajo y de vida, así como entre aspectos parciales de uno y de otro, es artificial. Es sólo mediante un enfoque global que puede presentarse fielmente la situación real y la naturaleza de los problemas con que se tropieza, así como proponerse las soluciones más eficaces". (9)

Necesidad básica y dinámica como la definimos, es el trabajo, que se integra a un nuevo foco de interés en el estudio del hombre, y de éste en situación de trabajo.

Condiciones y medio ambiente de trabajo, y calidad de vida de trabajo, son aspectos y dimensiones que se refieren a una problemática que, bajo distintos nombres agrupa la idea de humanizar el trabajo, hacer "el trabajo más humano" (10), como lo señalamos en otras publicaciones que "el trabajo no altere el normal desarrollo del ciclo de vida, que respete la vida y salud del trabajador". (11)

Cabe prestar la mayor atención a los postulados insertos en la Constitución Pastoral "GAUDIUM ET SPES", que integra los Documentos del Concilio Vaticano II; "Siendo la actividad económica generalmente un producto del trabajo asociado de los hombres, es injusto e inhumano organizarla y montarla con daño de cualquier trabajador. Se ha de adaptar por consiguiente, el conjunto del proceso del trabajo productivo en su ritmo vital a las necesidades de la persona y de su vida, en particular de su vida familiar. A los trabajadores déseles, además, la capacidad de desarrollar en el trabajo mismo sus cualidades y su personalidad. Aplicando a este trabajo su tiempo y sus fuerzas con la debida responsabilidad, deben disponer, sin embargo, del suficiente descanso y tiempo libre para el desarrollo de su vida familiar, cultural, social y religiosa. Más aún, es conveniente que tengan la oportunidad de desarrollar libremente las fuerzas y capacidades que tal vez, en su trabajo profesional, pueden cultivar muy poco ". (12)

A nivel internacional, el PIACT (Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo) (13) de la OIT, plantea como sus objetivos:

1) que el trabajo respete la vida y salud del trabajador.
2) que le deje tiempo libre para su descanso y distracción.
3) que le permita servir a la sociedad, y al mismo tiempo realizarse expandiendo sus facultades personales.

El contenido técnico del Programa, (13) a fin de cumplimentar los objetivos antes mencionados, incluye:

- Seguridad y salubridad del medio ambiente de trabajo (armonización de estadísticas, costo de accidentes y enfermedades profesionales, política de estímulo a la prevención de accidentes, aplicación de reglamentaciones que establezcan responsabilidades y sanciones en caso de accidentes, organización de la seguridad e higiene dentro de la empresa, incluídos sistemas de participación de los trabajadores en las decisiones relativas a la higiene y seguridad y el medio ambiente de trabajo, tensiones nerviosas y trastornos psicosomáticos provocados por la evolución de la tecnología industrial, límites admisibles de exposición de los trabajadores a las sustancias tóxicas en suspensión en el aire, lucha contra los efectos nocivos del polvo en el medio ambiente de trabajo, riesgos de exposición a las radiaciones no ionizantes y a su prevención, problemas de seguridad e higiene vinculados a la transferencia de tecnología).

- Ergonomía (factores a considerar en el acondicionamiento del medio ambiente de trabajo en la fase de concepción de edificios, máquinas y herramientas, transformación de resultados de investigación en datos prácticos, ergonomía y seguridad en los lugares de trabajo, función y medios de acción de los representantes de los trabajadores en la aplicación de la ergonomía; ajuste de la carga de trabajo en función de la temperatura, humedad y características biométricas de los trabajadores, características ergonómicas en los contratos relativos a la importación de materiales e instalaciones técnicas modernas).

- Tiempo de trabajo (jornada de trabajo, interrelación entre la jornada de trabajo y el empleo, trabajo por turnos y trabajo nocturno, ordenación del tiempo de trabajo, desarrollo de la carrera profesional y la ampliación de la gama de elección individual).

- Organización y contenido del trabajo (políticas y programas nacionales para el mejoramiento de las condiciones y del medio ambiente de trabajo, establecimiento de "balances sociales" o "programas de desarrollo social", reducción o revalorización de los trabajos más penosos o desagradables, los trabajos repetitivos y fragmentarios en la industria, nuevo exámen de los sistemas de remuneración por rendimiento).

- Condiciones de trabajo y transferencia de tecnología

- Medio ambiente de trabajo y medio ambiente de vida

Desde una perspectiva superficial eficientista podría argumentarse que esta preocupación por aspectos cualitativos del empleo no corresponde a países en vía de desarrollo o a situaciones de imperiosa necesidad de generar nuevas fuentes de trabajo y solucionar los ya tradicionales problemas de subempleo o desempleo. La experiencia demuestra que la preservación de la salud de los trabajadores debe computarse como beneficio y no como costo. Estos países deben aprovechar la evaluación de los resultados negativos acumulados en los decenios anteriores en los procesos cumplidos para la realización de obras de esta naturaleza.

Como lo señala la OIT, "Se ha llegado a creer que el bienestar ocasionado por el tiempo libre y el consumo compensaría la fatiga del trabajo y que este último era el precio que debía pagarse por aquel... En la actualidad, el precio que debe pagarse parece demasiado oneroso; algunos países industrializados comienzan a evaluar los efectos aciagos de la división del trabajo, así como las interdependencias existentes entre la calidad de la vida y la del trabajo; por su parte algunos países en vías de desarrollo industrial ya han podido evaluar el costo humano, el desarraigo cultural y la pérdida

de los conocimientos tradicionales que implica la transición brutal a los métodos modernos de trabajo, tanto en la agricultura como en la industria". (14) Por otro lado, el análisis de situaciones históricas comparadas revela que a similares niveles tecnológicos se presentan desiguales avances en el sentido de preservación humana. Este hecho permite suponer que dentro de los límites económicos, políticos y sociales que marcan el desarrollo de un país, es posible preservar valores humanos aún a costa de aparentes beneficios económicos inmediatos.

Ninguno de los temas antes mencionados; calidad de vida -incluyendo preservación de medio ambiente y satisfacción de necesidades-, calidad de vida de trabajo y condiciones de trabajo -incluyendo la normativa referida a higiene y seguridad- puede estar ausente de los pliegos de licitación en una obra de la envergadura y proyección de Paraná Medio.

Ninguno de ellos puede resolverse mediante soluciones ad-hoc cuando los problemas se presenten, sino que desde el comienzo debe existir una previsión y una consideración integral.

Como lo manifiesta en un trabajo (15) la Gerencia de Salud, Ecología y Desarrollo Regional de la Comisión Técnica Mixta de Salto Grande:

"Es necesario adoptar por parte de los Entes responsables, Comitentes, ingenieros y las empresas contratistas que participan en los proyectos, una política explícita en la materia, que oriente la actividad de los distintos componentes del sector de prevención de riesgos y que permita la implantación de un programa integrado de control de riesgos".

Para cumplimentar la recomendación anterior resulta fundamental establecer claramente en los pliegos, cuáles van a ser las exigencias en materia de seguridad ambiental e higiene ambiental (y condiciones de trabajo y calidad de vida de trabajo) durante la construcción de la obra, indicando específicamente las normas a seguir, el personal y los aparatos organizativos y funcionales requeridos para el manejo de los controles en el campo de la higiene y seguridad y de la medicina del trabajo que regularán la materia en todo el ámbito del Proyecto.

Es indispensable especificar las exigencias sobre higiene en general, agua potable, servicios y construcciones de viviendas, sanitarios, comedores, disposición de residuos y excretas, transportes y control de vectores y alimañas, de modo tal que además de asegurar esas facilidades haga posible fijar los montos a asignar a esas obligaciones del contratista, dentro del presupuesto de la obra.

Es un hecho que "el costo directo para las empresas por los accidentes ocurridos no puede compararse con las sumas necesarias para prevenirlos. Además, han de tenerse en cuenta los costos indirectos que supone la desorganización causada por los accidentes y la consiguiente pérdida de tiempo: instalación y formación del reemplazante, y a menudo inmovilización y substitución de elementos materiales" (16). Se estima que los accidentes de trabajo en los países industrializados, ocasionan una pérdida promedio equivalente al cinco por ciento de las jornadas de trabajo.

El Director General de la OIT, en su Memoria a la Conferencia de 1975, al referirse a la negligencia en el cumplimiento de medidas que presten la necesaria atención a los problemas concernientes a las condiciones de trabajo, señaló que esta negligencia "puede provocar, en un futuro más próximo que el que imaginamos, distorsiones y desórdenes en los sistemas sociales, que no guardan proporción con el costo económico de apropiadas medidas de mejoramiento de las condiciones de trabajo, que habrían debido adoptarse antes". (17)

En la parte correspondiente del presente Informe, se inscriben propuestas de normas para su consideración y eventual incorporación a pliegos. La importancia de la materia en análisis obliga a que se hagan precisiones claras y concretas, sobre los compromisos que deberá asumir el contratista en

todo lo que hace a condiciones y medio ambiente de trabajo y calidad de vida. Como afirmáramos, el mismo, en su estimación de costos, deberá incorporar los que requerirá el cumplimiento de las obligaciones que emanen de dichas normas, quedando cubierto, de esta forma, un espacio que si no es definido suficientemente, posibilitará en determinados casos interpretaciones inadecuadas. Deben evitarse vacíos que puedan dar lugar a cuestionamientos, cuyos efectos deban ser corregidos sobre la marcha de los trabajos. Esta circunstancia, altamente negativa, pudo observarse en alguna de las experiencias cumplidas en el país. La incorporación de normas explícitas en la materia, como parte integrante de los pliegos, tendrá como resultado:

a) Un conocimiento "a priori" del contratista, respecto de las demandas que ha de exigirle el comitente en este campo.

b) Dicho conocimiento le permitirá hacer un cálculo ajustado de los recursos con que deberá atender a esas demandas.

c) El contratista podrá hacer previsiones relativas al rol que deberá cumplir en la parte organizativa y funcional de los aparatos administrativos, como también respecto de la participación que deberá ejercer en los órganos especiales consultivos y de participación que se crearán para la formulación y ejecución de las políticas referidas -en este caso- a la creación y mantenimiento de condiciones y de un medio ambiente de trabajo y calidad de vida adecuados en obra, y en toda el área de influencia del Proyecto. (18)

d) La inclusión de normas generales (como las que propone el presente Informe), permitirá determinar el marco conceptual en el que se inserta la concepción del Proyecto y su filosofía.

El mismo tiene como objetivo el logro de un desarrollo regional con efectos relevantes en cuanto a mejoramiento físico, económico y social de la zona, proceso que se prevé cumplir bajo condiciones de trabajo y de calidad de vida adecuadas. La inclusión en pliegos de normas generales en la materia, permitirá obviar posibles problemas de interpretación en cuanto a obligaciones de las partes.

DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES SOBRE CALIDAD DE VIDA, CALIDAD DE VIDA DE TRABAJO Y CONDICIONES DE TRABAJO

Existen tantos modelos de calidad de vida como concepciones del hombre -y por tanto de sus necesidades esenciales- sustentadas por los distintos sistemas sociales. Por ende, la concreción de estos modelos está subordinada en cada caso, a los condicionamientos internos y externos que influyen sobre la sociedad global.

Este hecho impide darle al concepto un contenido universalmente válido porque "desde un punto de vista pragmático, las notas que lo caracterizan dependen, en última instancia, del tipo de equilibrio -no necesariamente estable o proporcional- propuesto por cada sociedad entre los recursos utilizados para su propia subsistencia y los que pone a disposición de los individuos a fin de que satisfagan sus necesidades materiales y espirituales". (19)

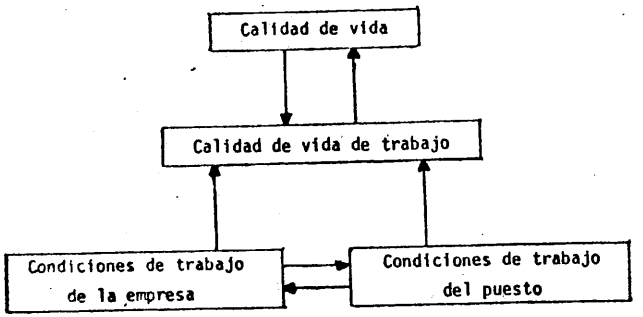
La calidad de vida de trabajo es uno de los aspectos que conforman la calidad de vida en general, juntamente con la alimentación, el vestido, la vivienda, la salud, la educación, los servicios, la garantía de los derechos fundamentales y las posibilidades de superación, realización y trascendencia.

Entendemos, "la calidad de vida de trabajo como el resultado del equilibrio, en este caso, entre los recursos que la empresa -inmersa en el contexto social- destina a su mantenimiento y expansión y aquellos que utiliza para la retribución del trabajo de sus asalariados y para mejorar las condiciones en que este trabajo se desarrolla y ejecuta". (20)

Por lo tanto, la calidad de vida de trabajo depende de las condiciones de trabajo de la empresa y de las condiciones de trabajo del puesto, pero además está determinada por un conjunto de regulaciones de orden social,

económico y jurídico que son la expresión del modelo de calidad de vida vigente en cada sociedad en un momento histórico determinado.

De este modo, sintetizando el esquema expuesto, tenemos:



Condiciones de trabajo

a) Condiciones de trabajo del puesto

El concepto de condiciones de trabajo no aparece uniformemente determinado respecto a su comprensión, ni tampoco en cuanto a su extensión. Su contenido varía en el tiempo y en relación con los distintos autores y disciplinas.

Ya sean entendidas como el conjunto de relaciones que establece el trabajador con su tarea (21), como la resultante de distintos factores (22), como las características de la situación de trabajo (23), como la totalidad de los factores que afectan la salud del trabajador (24), como los puntos básicos en los que se apoya la humanización del trabajo (25) o como el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador (26), estas condiciones aparecen generalmente referidas a los ambientes físicos y psicosociales que rodean la ejecución del trabajo.

En un sentido genérico, las condiciones de trabajo son el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, que influyen en la prestación del mismo y que pueden afectar la salud física y mental del trabajador y su conducta.

En términos operacionales, son condiciones de trabajo del puesto aquellos factores del ambiente físico, del ambiente psicosocial y los aspectos de contenido y organización del trabajo que actúan sobre la salud del trabajador en sentido integral y que influyen sobre las facultades intelectuales del sujeto.

Ambiente físico: son los factores del entorno de un puesto o del trabajo mismo: o sea el ambiente térmico, el ruido, la iluminación, las vibraciones, los polvos o contaminantes; y otros riesgos físicos en general.(*)

Ambiente social: son las condiciones, que en un puesto dado, hacen a las normas de interacción, a los sistemas de supervisión y control, sistema de comunicaciones y otros.

Contenido y organización del trabajo, son el conjunto de factores presentes en la tarea que desempeña un individuo, calificación y aptitud exigida, el grado de iniciativa y autonomía, la repetitividad, parcialización y monotonía de la tarea, ritmo exigido, horarios y pausas, carga física y mental del puesto.

(*) Son incluídos en este punto los factores comprendidos en la concepción tradicional de Higiene y Seguridad, que tienen tratamiento particular en el Título III de las normas propuestas para su inclusión en los pliegos.

a) Condiciones de trabajo del puesto

AMBIENTE FISICO	AMBIENTE TERMICO RUIDO ILUMINACION VIBRACIONES POLVOS Y CONTAMINANTES RIESGO FISICOS
ERGONOMIA	PUESTO ACCESOS
CARGA FISICA	POSTURAS CARGA DINAMICA
CARGA MENTAL	APREMIO TIEMPO FORMA REMUNERACION COMPLEJIDAD-RAPIDEZ ATENCION MINUCIOSIDAD
ASPECTOS PSICOSOCIALES	INICIATIVA STATUS SOCIAL (CAPACITACION) COMUNICACION COOPERACION IDENTIFICACION PRODUCTO
HORARIO DE TRABAJO	JORNADA DIARIA JORNADA SEMANAL PAUSAS TURNOS DESCANSOS

b) Condiciones de trabajo de la empresa:

Son condiciones de trabajo de la empresa el conjunto de factores organizativos, infraestructurales y asistenciales dirigidos al bienestar del trabajador.

A nivel operativo, son condiciones de trabajo de la empresa el sistema de remuneraciones, el sistema de control y de autoridad, el sistema de calificación, el sistema de participación y consulta, la distribución del tiempo de trabajo, la capacitación y los beneficios sociales, comedores, guarderías, proveedurías y otros con igual objetivo de asistencia y protección.

N O T A S

(1) BASALDUA, Raúl y MORENO, Oscar: La región en los procesos de planificación latinoamericanos, Estructura institucional y bases jurídicas; International Review of Community Development, 25-26, Milan, 1971, p.93

(2) IBAÑEZ, Manuel y otros: Aspectos laborales de las obras de infraestructura binacionales; Centro Interamericano de Administración del Trabajo, Montevideo, 1978, pág. 1.

(3) HARDOY, Jorge Enrique; BASALDUA, Raúl y MORENO, Oscar: Urban Land Policies and Urban Control Measures in South America. United Nations, Centre for Housing, Building and Planning, N. York, 1968, pág. 126.

(4) OIT - Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y del Medio Ambiente de Trabajo (PIACT); G.B. 200/PFA/10/8; 200a. Reunión Ginebra, 1976, pág. 4

(5) GROISMAN, Enrique I.: Componentes jurídicos del problema de la preservación ambiental, en Revista Internacional de Ciencias Administrativas, Bruselas, 1979, N° 1, pág. 53.

(6) CEPAL. El medio ambiente en América Latina, 1976, pág. 10.

(7) MASLOW, A.: Toward a psychology of being. D. Van Nostrand. Co., 1962, pág. 20.

(8) SUNKEL, Osvaldo: La interacción entre los estilos de desarrollo y el medio ambiente en América Latina, en Revista CEPAL N° 12, Santiago de Chile, Diciembre 1980, pág. 12.

(9) PIACT/OIT. Ginebra, 1976. GB 200/PFA/10/8 200° Reunión.

(10) Por un trabajo más humano. Memoria del Director General de la OIT a la Asamblea General, 1975, Ginebra, OIT, 1976.

(11) FORNI, Floreal y NOVICK, Marta: La especifidad teórica de las condiciones de trabajo. Propuesta metodológica y esquema de investigación. OIT, Lima, SR/AL/PIACT/12.

(12) Constitución Pastoral "GAUDIUM ET SPES" sobre la Iglesia en el mundo actual (Documentos Conciliares del Vaticano II) 2a. parte, Cap. III, Sec. 2a., 67.

(13) Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones del Medio Ambiente de Trabajo; Ginebra, OIT, 1976, G.B. 200/PFA/10/8 200a. Reunión.

(14) Introducción al estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo. OIT, Ginebra, 1980. pág. 9.

(15) La seguridad industrial y la higiene ambiental en el obrador de Salto Grande (CTM), Gerencia de Salud, Ecología y Desarrollo Regional, CTM Salto Grande, República Argentina - República Oriental del Uruguay.

(16) BLANCHARD, Francis. Director General de la OIT. Memoria a la Conferencia General del año 1975. Ginebra, 1975.

(17) BLANCHARD, Francis, Por un trabajo más humano; Ginebra, OIT, 1975, pág. 25.

(18) Ver: UNESCO: Mesa redonda para fuerzas vivas a nivel local sobre administración ambiental en el Proyecto Salto Grande, CTM, Concordia; 1978 y Seminario para funcionarios de nivel local sobre administración ambiental en el Proyecto de Salto Grande, CTM, Concordia; 1978.

(19) VASILACHIS DE GIALDINO, Irene: Calidad de Vida, en Legislación del Trabajo N° 335. Buenos Aires. Noviembre 1980. pág. 972.

(20) VASILACHIS DE GIALDINO, Irene: Condiciones de Trabajo, en Legislación del Trabajo N° 336, Buenos Aires, Diciembre de 1980. p. 1098.

(21) MOTHE, Daniel: Autogestión y condiciones de trabajo. Zero. Madrid, 1979 pp.17, 19, 35.

(22) JARDILLIER, Pierre: Les conditions de travail. Presses Universitaires de France, 1979. Paris, pp. 18, 20.

(23) C.F.D.T.: Analyser les conditions de travail. Montholon Service, Paris, 1978, pp. 34-35.

(24) GUELAUD, F.; BEAUCHESNE, M.; GAUTRAT, J.; ROUSTANG, G.: Pour une analyse des conditions du travail ouvriere dans les entreprises. Paris, Colin, 1975, p.1.

(25) DY, J. : Humanizar el trabajo gracias a la tecnología, en Revista Internacional del Trabajo; Ginebra, Vol. 97, N° 4, 1978.

(26) LEPLAT, J.; CUNY, X.: Introducción a la psichologie du travail, PUF, Paris, 1977, p. 5.

IV NORMAS GENERALES PROPUESTAS PARA SER INCORPORADAS A PLIEGOS

I CALIDAD DE VIDA

II CONDICIONES DE TRABAJO

III PREVENCION Y PROTECCION DE RIESGOS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO)

IV CALIDAD DE VIDA DE TRABAJO

V CARACTER Y NATURALEZA DE LAS NORMAS DE PROTECCION

VI ORGANOS DE CONTROL, EVALUACION Y PARTICIPACION

TITULO I - CALIDAD DE VIDA

1.- Es objetivo prioritario del Proyecto la preservación, mejoramiento y creación de una adecuada calidad de vida en el área de influencia de la obra. Se entiende por calidad de vida tanto los aspectos que hacen al medio ambiente como los referidos a la satisfacción de necesidades esenciales (empleo, salud, vivienda, educación, servicios, religión, cultura y recreación) de individuos, familias y comunidades.

2.- El ordenamiento territorial, la política de adquisición y uso de la tierra, los asentamientos, las localizaciones de la infraestrucutra de servicios, la urbanización en general como proceso dinámico y la organización de la red de transporte en el área de influencia de la obra, se cumplirán en base a estrategias de desarrollo regional que formule el Comitente, acorde con los planes nacionales y de las Provincias con jurisdicción en el ámbito espacial de referencia. El Contratista ajustará su acción a las políticas que en dicho contexto establezcan los órganos técnicos del Comitente.

3.- El Contratista, sin perjuicio de la obligada observancia de los múltiples aspectos que involucra el objetivo definido en las normas 1 y 2 precedentes, prestará preferencial atención a la creación y mantenimiento de condiciones adecuadas para los trabajadores y sus familias en materia de alojamiento, nutrición y transporte en el área del Proyecto, provisión de servicios esenciales tales como agua potable y saneamiento ambiental, atención médica y asistencial. De igual manera facilitará la educación y el progreso cultural y espiritual, debiendo tomar toda otra medida inherente al bienestar de los trabajadores, de sus familias y de la comunidad en general.

4.- El Contratista asumirá directa responsabilidad en cuanto al mantenimiento del entorno físico, conservándolo y mejorándolo; todo ello con el fin de dar cumplimiento integral a las normas particulares que en el ámbito de la ecología y del medio ambiente incluye el presente pliego.

5.- La protección de los riesgos provocados por agentes físicos y/o químicos en los lugares donde se desarrollan las tareas, debe extenderse al medio ambiente susceptible de ser afectado. El Contratista está obligado a utilizar los medios más adecuados, de acuerdo a los adelantos de la ciencia y de la técnica, para evitar la propagación en el medio ambiente de sustancias nocivas y perniciosas. En particular, deberá procurarse la utilización de técnicas eficaces para la evacuación y eliminación de residuos de materia prima o de fabricación, y de las aguas residuales; todo ello de acuerdo con las especificaciones que en el campo ecológico-ambiental establece al presente pliego para su observancia en todo el ámbito del Proyecto.

TITULO II - CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

1.- El objetivo al cual el Contratista deberá adecuar el desarrollo de las acciones inherentes a la realización de la obra es la creación y el mantenimiento de condiciones de trabajo y de un medio ambiente de trabajo que aseguren la prevención de todo hecho o circunstancia que pueda afectar la salud física, mental y social de los trabajadores. Asimismo, deberá proveer los medios, establecer procedimientos y formas de acción eficaces para los casos en que deban establecerse medidas de protección para el logro de dichos fines.

2.- La organización del trabajo, las maquinarias, las instalaciones, los equipos y los locales en los que aquel se desarrolle, deberán condicionarse y supeditarse al objetivo de evitar y suprimir todo riesgo que pueda poner en peligro la integridad psicofísica, o alterar la situación de bienestar necesaria en el trabajo.

3.- Para el establecimiento de las condiciones de trabajo y del medio ambiente en que el mismo se desenvuelve, el contratista deberá tener como objetivo crear una situación de empleo satisfactoria para los trabajadores, que al mismo tiempo les permita y facilite servir a la sociedad y realizarse, expandiendo sus facultades personales. La acción del Contratista en este campo, se ajustará a los criterios y normas que informan los conocimientos de la fisiología del trabajo y la ergonomía en su concepción más moderna, y dentro del marco de la normativa instituída por los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

4.- El Contratista, en la organización del trabajo, evitará las tareas monótonas y repetitivas, como también aquellas en las que puedan exis-

tir impedimentos para alterar la cadencia de la labor. Deberán evitarse asimismo, las formas de trabajo por equipos sucesivos que por su naturaleza repercutan negativamente en la salud de los trabajadores y en las condiciones de seguridad e higiene de los mismos.
En la organización y atribución del trabajo deberá tenerse en cuenta la edad, aptitud, pericia y otras características del trabajador.

5.- El contratista proveerá a que en los puestos de trabajo se observen las nuevas técnicas en materia de ergonomía, fisiología del trabajo y psicología laboral. Las previsiones en materia de vías de acceso a los puestos de trabajo, de espacios libres de estorbos, de superficies mínimas adecuadas para la tarea de los trabajadores y de posturas requeridas para el desarrollo de las mismas, deberán observar e incorporar dichas técnicas. La maquinaria, herramientas e instalaciones deberán adecuarse a las características antropométricas de la población trabajadora. Las determinaciones referidas a los requisitos que establece la presente norma deberán ser acreditadas e integrar el plan de seguridad que el contratista someterá a la aprobación del Comitente.

6.- En la organización y distribución del trabajo el contratista deberá prever que no se supere el máximo de carga admisible para transporte manual. Dicho máximo no deberá comprometer la salud o seguridad del trabajador, y para su fijación deberá recurrirse a antecedentes de la experiencia comparada, y en especial, a lo que se establece en la práctica y en la normatividad internacional. Las pautas y criterios correspondientes serán determinadas por el Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo. El Jefe del Servicio de Higiene y Seguridad y el Jefe del Servicio de Medicina del Trabajo del cortratista establecerán, previa consulta y aprobación del Comitente el peso máximo de carga manual a transportarse en la jornada o turno de trabajo; teniendo en cuenta para ello las características psicoffsicas de los trabajadores.

7.- Los lugares de trabajo deberán concebirse de modo que el medio ambiente de trabajo sea satisfactorio desde el punto de vista de la salud física, mental y social y de la seguridad y bienestar de los trabajadores. En este sentido deberán tenerse en cuenta cada uno de los factores que conforman a aquél, y una evaluación global del conjunto de éstos.

Deberá prestarse particular atención a que:

a) las dimensiones y la instalación de los lugares de trabajo, medios de acceso, escaleras y otros elementos sean adecuados a las actividades;
b) la iluminación sea suficiente y adecuada, preferentemente con luz natural;
c) las condiciones climáticas sean satisfactorias en lo que respecta a volumen de aire salubre, ventilación, humedad y temperatura;
d) se evite la contaminación en forma de polvo, humo, gas, vapor, olores desagradables, radiaciones y otros elementos o substancias nocivas;
e) se eviten o reduzcan el ruido y las vibraciones a umbrales que no resulten nocivos para la salud, acorde con índices, límites y determinaciones de la normatividad internacional en la materia;
f) se hayan tomado las precauciones necesarias para impedir que los trabajadores se lesionen por caídas o deslices, o el desplome de objetos;
g) se hayan tomado medidas para prevenir todo riesgo de incendio o de explosión y y habilitado salidas suficientes para la evacuación de los puestos de trabajo y otros locales en caso de producirse dichos siniestros.
h) se mantengan en buen estado de higiene y limpieza los puestos de trabajo, cuidando especialmente que el pavimento, piso o suelo no estén encharcados, que se mantengan limpios de aceite, grasa u otros cuerpos que los hagan resbaladizos; y que estén libres de desperdicios, materiales, tablas, clavos, alambres o todo otro tipo de objeto que pueda ocasionar riesgos.

8.- El contratista procurará que el tiempo de la jornada de trabajo no supere, incluídas las horas extras, un total de 10 horas diarias. El contratista dará cumplimiento, asimismo, a lo dispuesto por el artículo 197 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.) en cuanto a que entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra, deberá mediar una pausa o intervalo no inferior a doce horas. También el contratista deberá procurar que dicha pausa o intervalo de descanso, se cumpla en horario nocturno, preferentemente en el período comprendido entre las 24 y 5 horas.

9.- El contratista distribuirá las horas extras que cumplan los trabajadores de modo de que se evite, en todos los casos, que los mismos se sometan a esfuerzos excesivos que puedan poner en peligro su seguridad o su salud psico-física. En el caso de que en el ámbito territorial y jurisdiccional en el que se desarrollan las tareas no exista una normatividad que regule esta materia, el contratista tratará que el número de horas suplementarias autorizadas no sea superior a treinta en un mes y doscientas al año por cada una de las personas ocupadas. Las horas extras autorizadas se distribuirán entre varios días laborales, debiéndose evitar una inadecuada acumulación de las mismas.

10.- El contratista llevará al mínimo posible el número de personal ocupado en horario nocturno. El mismo será seleccionado con consideración especial a las características personales de los trabajadores que deban realizar dichas tareas.

11.- El contratista tomará los recaudos necesarios y acordará las facilidades correspondientes, para la concurrencia de su personal a cursos de formación profesional que organice o autorice el Comitente con el fin de optimizar la capacitación de los trabajadores en todo el ámbito del Proyecto. El contratista, asimismo, tomará a su cargo el financiamiento total o parcial de determinados programas de formación profesional, pudiendo ejercer los derechos que le acuerda la Ley 22.317 - desgravación - e informará mensualmente al Comitente y al Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo, respecto a las actividades cumplidas y programadas en este campo.

12.- El plan de formación profesional para las distintas etapas de la obra, deberá ser incluído en las ofertas que presenten los contratistas, conjuntamente con el diagrama de necesidades de personal, el que deberá determinar el porcentaje de personal que prevé cubrir con su propio personal permanente y el que deberá ser contratado en la región.

TITULO III - PREVENCION Y PROTECCION DE RIESGOS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

(HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO)

1.- El Contratista, haciendo uso de la tecnología más moderna en materia de higiene y seguridad en el trabajo, en cada área o etapa de la obra, adoptará todas las medidas necesarias para evitar que los trabajadores se vean expuestos a accidentes o enfermedades. Será responsabilidad ineludible del Contratista eliminar o reducir los riesgos que puedan amenazar la seguridad y salud de los trabajadores, como también disminuir los efectos y consecuencias de dichos riesgos. En cumplimiento de este objetivo, se deberán enfatizar las acciones de prevención, tomándose al mismo tiempo los recaudos necesarios para la inmediata y efectiva atención en los casos en que se produzcan accidentes o daño en la salud de los trabajadores.

2.- En cumplimiento de las obligaciones establecidas por el artículo 8 y siguientes del Decreto 351/79, reglamentario de la Ley 19.587, el contratista organizará un Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo y otro de Medicina del Trabajo. Estos Servicios, además de cumplir con las previsiones del citado cuerpo legal, deberán adecuarse a las normas particulares que sobre la materia incluye el presente pliego.

3.- Previo a la iniciación de los trabajos, el Contratista deberá entregar al Comitente un plan de higiene y seguridad en el trabajo. Asimismo, con anterioridad a la iniciación de desarrollos particularizados o nuevas tareas, de introducción de nueva maquinaria, modificación de la existente o incorporación de nueva tecnología, el Contratista entregará los planes de seguridad especiales de que se trate. En ambos casos, copia de dichos planes de seguridad deberán ser remitidas al Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo.
En un formulario especial que será suministrado por el Comitente, y en forma separada a otros informes que deberá presentar el Contratista, éste informará mensualmente respecto a las tareas de higiene y seguridad en el trabajo desarrolladas en el período, a los accidentes e incidentes ocurridos, su frecuencia y gravedad, análisis estadístico, cursos de capacitación y otras especificaciones que oportunamente se establezcan.

4.- La operación en obra de distintos contratistas hará exigible la coordinación de los planes de higiene y seguridad de los mismos; requisito que será objeto de una vigilancia y control cuidadoso por el Comitente. Dicho control procurará que: a) no haya superposición de diferentes normas en la materia; y b) no queden áreas de trabajo - espacial o temporalmente determinadas - sin normatividad específica que regule las condiciones de trabajo. Los contratistas deberán colaborar en la aplicación de las medidas de protección vigentes en todo el ámbito del Proyecto, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo. Toda simultaneidad emergente del desarrollo de los trabajos - por materia o por titularidad del contratista - será objeto de un análisis prolijo por parte del Comitente.

5.- Las instalaciones del contratista, tales como aparatos, recipientes a presión, maquinaria, instalaciones para transformación, transmisión y distribución de energía o conductores eléctricos, dispositivos mecánicos y todo otro tipo de material como herramientas, escaleras, andamios, medios de transporte o circulación, deberán estar construídos conforme

a los últimos adelantos de la técnica en materia de seguridad, y quedar debidamente asegurados. Deberán instalarse, utilizarse, conservarse y vigilarse de suerte que se garantice la protección más eficaz posible de la vida y salud de los trabajadores. El cumplimiento de estos requisitos deberán acreditarse en el plan de seguridad que el contratista eleve al Comitente.

6.- El contratista tomará todos los recaudos tendientes a evitar riesgos de incendio, siguiendo para ello las técnicas más modernas en materia de prevención y protección contra dichos riesgos, de acuerdo a los procedimientos y naturaleza de los trabajos, al almacenamiento de los materiales que se utilicen, al manipuleo de elementos mecánicos o eléctricos, o a otros elementos de fácil combustión. Con el fin de proteger al personal en caso de incendio, el contratista tomará medidas respecto a señalización, disponibilidad de escaleras y salidas en número suficiente y con características adecuadas para una rápida evacuación de los puestos de trabajo y de los locales. Complementariamente, el Contratista deberá proveer elementos como extinguidores y otros; todo ello con el fin de dar la mayor protección posible al personal.

7.- Se establece, como norma general, que el uso de protección personal es procedente y exigible sólo en los casos en que no pueden ser controlados los riesgos en origen o que no sea posible instrumentar formas de protección colectiva en el medio ambiente de trabajo, tomándose como referencia los medios más modernos y avanzados de la tecnología actualmente en uso para tareas iguales o similares. El uso de elementos de protección personal por parte de los trabajadores, en los casos en que estos se requieran, es obligatorio y debe ser supervisado por el Servicio de Higiene y Seguridad del Contratista. Este último, en el plan de higiene y seguridad que eleve para la aprobación del Comitente deberá acreditar la calidad de los elementos que adquiera con ese fin; debiendo considerarse para la evaluación correspondiente las normas nacionales y los usos y prácticas reconocidas en la experiencia y normatividad internacional. Es obligación del contratista suministrar y mantener en buen estado dichos elementos de protección. El contratista deberá organizar, además, un programa de capacitación para el uso de los elementos de protección personal, que incluya su selección, cambio, almacenaje y mantenimiento.

8.- Será de responsabilidad del contratista capacitar a su personal en materia de higiene y seguridad, condiciones de trabajo y prevención de enfermedades, acorde con las determinaciones del artículo 208 y siguientes del Decreto 351/79 y otras que se establecen en el presente pliego. Esta capacitación es obligatoria y deberá impartirse en todos los niveles del personal del contratista. En el Anexo correspondiente de este pliego (Tit. III, Cap. 4) se incluyen normas que establecen el contenido de mínima que deberán observar los programas de capacitación que se lleven a cabo en cumplimiento de este requisito.

TITULO IV - CALIDAD DE VIDA DE TRABAJO

1.- El contratista deberá proveer locales adecuados para el funcionamiento de comedores que cutrar los requerimientos del total del personal en obra. A este efecto deberán tomarse en cuenta circunstancias particulares, como son las referidas al cumplimiento de este servicio en los distintos turnos y las que resulten de la dispersión geográfica de las tareas. En este último caso se recurrirá a la disponibilidad y operación de unidades móviles que puedan atender este servicio. Las condiciones que deberán reunir las instalaciones y que requiere el funcionamiento de los comedores, conservación de alimentos y otras, se determinan en Anexo, (Tit. IV, Cap. 1), del presente pliego.

2.- El contratista deberá proveer instalaciones sanitarias para uso de los trabajadores, en cantidad suficiente y en lugares apropiados. Esta obligación del contratista incluye:

- Instalaciones para lavarse y ducharse.
- Vestuarios, perchas y armarios.
- Inodoros, orinales y lavabos.

En la instalación de los citados elementos sanitarios deberán cumplirse las determinaciones de los artículos 48 y 49 del Decreto 351/79, y otras que se indican en Anexo, (Tit. IV, Cap. 2). Es también responsabilidad del contratista, el mantenimiento de los mismos en condiciones satisfactorias de higiene y utilización.

3.- El contratista deberá poner a disposición de los trabajadores agua potable fresca y en cantidad suficiente, cumpliendo en esta materia con las normas establecidas por los artículos 57 y 58 del Decreto 351/79, y con otras determinaciones que se incluyen en Anexo (Tit. IV Cap. 3) Las bocas de salida, u otros medios de provisión, deben encontrarse en lugares accesibles, a fin de facilitar el consumo del agua por los trabajadores durante el desempeño de sus tareas.

4.- El contratista deberá proveer el transporte colectivo terrestre para los trabajadores hasta y desde los puestos de trabajo, tomando como lugares de origen y destino el alojamiento o vivienda de los mismos, los comedores, las salas de descanso y las instalaciones sanitarias especiales, cuando esto último se requiera.
Las unidades de transporte colectivo a utilizarse deberán ser nuevas 0 km. - admitiéndose en las mismas sólo el total admisible de pasajeros sentados.

5.- Cuando los traslados a que se refiere la norma anterior, deban ser hechos por vía fluvial, serán exigibles los mismos requisitos que esta impone para el transporte terrestre en cuanto a la disponibilidad de asientos para los trabajadores. Las unidades deberán ser nuevas -0 km- y reunir los requisitos de seguridad a que se refieren las Leyes 22.676 y 22.786; y el Decreto 4516/73

6.- El contratista cumplirá con el requisito de los exámenes preocupacionales, periódicos y preventivos a su personal acorde con las especificaciones que sobre el particular establezca el Comitente, Asimismo, tendrá a su cargo la instalación, mantenimiento y atención de puestos sanitarios fijos en el obrador, y móviles a lo largo de todo el frente de obra, preparados y con amplitud y capacidad suficientes para cubrir los requerimientos que se establezcan por vía reglamentaria, sin perjuicio de las previsiones del Título III, Capítulo 1 del Anexo del presente pliego.

7.- El contratista organizará un servicio de promoción social cuya función será facilitar la integración de los trabajadores y de sus familias al ámbito comunitario en el que se desarrolla el Proyecto. Dicho servicio estará formado por un equipo de profesionales especializados que tendrá a su cargo la realización de estudios, diagnósticos y la formulación de políticas y estrategias tendientes al cumplimiento de ese objetivo. Realizará, asimismo, acciones de promoción social directa para la solución de los problemas que puedan presentarse en el ámbito de su competencia.

TITULO V - CARACTER Y NATURALEZA DE LAS NORMAS DE PREVENCION Y PROTECCION

1.- Las normas de higiene, seguridad, medicina del trabajo, condiciones de trabajo y calidad de vida que se insertan en el presente pliego no constituyen enumeración o calificación taxativa, sino que revisten el carácter de mera inscripción enunciativa. El contratista no podrá alegar argumento alguno que limite el alcance de los objetivos generales definidos por el Comitente en las normas de esta parte del pliego. El Comitente, a través de sus órganos técnicos o de gestión, por propia iniciativa, o a instancia del Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo, podrá imponer restricciones que impidan o limiten acciones del contratista que afecten directa o indirectamente los objetivos generales a que se refiere esta norma. En caso de duda respecto a la interpretación de algunas de las normas particulares que incluye el presente pliego, primarán los criterios que informan los objetivos definidos por las citadas normas generales precedentes. En los casos y materias no contempladas en el presente pliego serán aplicables las disposiciones del Decreto 351/79 y, complementariamente, la normatividad internacional a que se refiere el artículo 7 del citado Decreto.

TITULO VI - ORGANOS DE CONTROL, EVALUACION Y PARTICIPACION

1.- CONSEJO DE CONDICIONES Y CALIDAD DE VIDA DE TRABAJO

Con el objetivo de asegurar el desarrollo del Proyecto bajo condiciones de higiene, seguridad, salud y un medio ambiente de trabajo adecuado, el Comitente organizará un Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo, cuya sede estará en obra. El mismo tendrá como fin el cumplimiento del citado objetivo y funcionará como órgano de asesoramiento y consulta, tanto en la formulación de políticas y estrategias, cuanto en la evaluación de programas y acciones en el campo de las condiciones y la calidad de vida de trabajo. Este Consejo, en algunos casos, constituirá una instancia previa obligada para la tramitación y/o aprobación de determinadas acciones que se programen en el ámbito del Proyecto. El mismo se integrará con funcionarios y técnicos del Comitente, y con representantes de los contratistas y de los trabajadores. Integrará, además, con el carácter de miembros no permanentes a representantes de organismos públicos o privados con interés en el desarrollo de su gestión. El Consejo ejercerá una función monitora del cumplimiento de las políticas y normas que reglan la materia de su competencia y responsabilidad.

Los servicios de Higiene y Seguridad y de Medicina del Trabajo cuya organización, acorde con lo dispuesto por el Decreto 351/79, reglamentario de la Ley 19.587, es de responsabilidad del contratista, y los Comites de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, en cumplimiento de las acciones que le son propias, mantendrán informado al Consejo respecto a los resultados de sus respectivas gestiones. Asimismo, los Comités de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo que se organicen en el ámbito del Proyecto, interactuarán con el Consejo, recurriendo también a este último en los casos en que se requieran interpretaciones de normas incluídas en el presente pliego, u otras que reglen los planes y programas que se formulen en las áreas de su responsabilidad.

El contratista deberá proveer todos los recaudos necesarios, como local, otorgamiento de permisos a representantes del personal, medios para su operación y todo otro requisito a fin de facilitar y promover el funcionamiento eficaz y eficiente del Consejo a que se refiere la presente norma.

La estructura orgánico-funcional del Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo, se inscribe en las especificaciones pertinentes del presente pliego (Anexo: VI, 1).

2.- LOS COMITES DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO

En el ámbito del Proyecto se organizarán Comités de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, los que tendrán responsabilidad directa y específica en la atención de los distintos aspectos que involucra la materia. Actuarán como órganos de apoyo de los Servicios de Higiene y Seguridad y de Medicina del Trabajo de los contratistas procurando, a través de una tarea permanente de vigilancia, un funcionamiento eficaz y eficiente de los mismos. El número de Comités estará en relación directa con el número de contratistas que operen en la obra. La organización de los mismos es de responsabilidad de los contratistas, los que sin otra limitante que las pautas, criterios y determinaciones orgánico-funcionales que establece el presente pliego; y con consideración a las etapas de la Obra, las características de las tareas en ejecución, y el número de trabajadores cuya protección deba atenderse, procederán a instrumentar los modelos más apropiados para el cumplimiento de los fines que deben alcanzarse. Las propuestas respectivas deberán ser aprobadas por el Comitente, el que tomará en cuenta el dictamen previo, obligatorio en este caso, del Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo. Serán objetivos de los Comités la permanente vigilancia del cumplimiento de las normas establecidas en el presente pliego, la proposición de nuevas normas y procedimientos en base al estudio de la situación en obra, participar en la elaboración de informes, y ejercer todo acto que tenga como objeto el mantenimiento de condiciones adecuadas de higiene y seguridad, y un correcto funcionamiento del área de la salud en el trabajo. Sin perjuicio de las acciones específicas que le corresponden por competencia y ámbito funcional, los Comités actuarán como órganos monitores, y eventualmente ejecutores, de las políticas que formule el Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo. Los Comités elevarán informes mensuales sobre la situación en obra al citado Consejo, con copia al Comitente y al contratista, inscribiendo en los mismos número y características de accidentes e incidentes y otros problemas o situaciones que se hayan producido, y las observaciones particulares cuya inclusión sea pertinente.

Los Comités, acorde con la normatividad internacional y el principio del tripartismo que informa la filosofía de la Organización Internacional del Trabajo, se integrarán con representantes del Comitente, de los contratistas y de los trabajadores.

La estructura orgánico-funcional de los Comités de Higiene, Seguridad, y Medicina del Trabajo se inserta en la parte de especificaciones del presente pliego (Anexo: VI, 2).

VI. A N E X O

NORMAS ESPECIALES

TITULO II

CAPITULO 1 - ORGANIZACION Y ATRIBUCION DEL TRABAJO

(1) Deben incluirse en la definición de tareas peligrosas el manipuleo de máquinas, el manejo de substancias tóxicas y nocivas, el trabajo en altura y otras que conllevan un riesgo particular. A efectos de la presente norma, serán consideradas tareas especiales el trabajo de los choferes y otras que por el esfuerzo físico o tensión nerviosa que suponen para los trabajadores, crean situaciones de riesgo que deben ser evitadas. Para el desempeño de estas tareas peligrosas o con riesgo especial, los trabajadores deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener entre 21 y 45 años de edad.
- Haber cumplido con los cursos de capacitación especial en higiene y seguridad, referidos a los riesgos inherentes a las tareas que deben desarrollar.
- Haber cumplido el exámen de aptitud preocupacional y también haber cumplido satisfactoriamente con los examenes médicos periódicos a que se lo someta; todo ello con el objeto de constatar la permanencia de la aptitud que poseía al momento de incorporarse a sus tareas.
- Contar con la documentación oficial que acredite su idoneidad para el desarrollo de la actividad que debe cumplir, en los casos en que corresponda.

CAPITULO 2 - ERGONOMIA

(1) El contratista, en la organización de las tareas, y respecto a cada puesto de trabajo evitará tareas incómodas, o que por la necesidad de mantener determinadas posturas por tiempo prolongado, puedan producir:

- Inmovilidad muscular de todo o de una parte del cuerpo;
- esfuerzos sostenidos en el levantamiento y desplazamiento de cargas;
- esfuerzos innecesarios en la carga o descarga de material a alturas o distancias inadecuadas, u otras tareas que traigan aparejada una alta carga física estática y/o dinámica;

Los trabajadores deberán recibir la capacitación correspondiente, en la que se los deberá instruir respecto a las posturas y posiciones correctas indicadas para el esfuerzo que debe realizarse.

(2) Los trabajadores deberán tener espacio suficiente para el desarrollo de las tareas a su cargo, debiéndose evitar todo estorbo u obstrucción causado por maquinaria, materiales, o cualquier otro tipo de elemento que dificulte el trabajo, o que cree situaciones de riesgo innecesario. Dicho espacio deberá ser suficiente para el libre movimiento de las extremidades, debiéndose asegurar una superficie libre mínima de 1,50m por cada trabajador.

(3) Los accesos a los puestos de trabajo deberán ser adecuados, de tránsito fácil, libres de estorbos y no deben obligar a esfuerzos innecesarios o desplazamientos indebidos. Las vías de circulación y salidas deberán mantenerse libres de obstrucciones, materiales, desperdicios o cualquier otro elemento que dificulte el rápido abandono del puesto de trabajo en caso de accidente, siniestros o peligro inminente.

CAPITULO 3 - JORNADA, DESCANSOS Y PAUSAS

(1) El descanso semanal se otorgará en día domingo, en cumplimiento de las disposiciones del artículo 204 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.). Para los casos previstos en las excepciones que prevé el artículo 203 de dicho texto legal y otras que hayan sido legisladas en otras leyes y reglamentos, el contratista procurará que el trabajador no esté ocupado más de un domingo al mes.

(2) En los casos en que la tarea implique un esfuerzo continuo, o sea particularmente fatigosa, el contratista concederá al trabajador un número adecuado de pausas de descanso, de duración suficiente y distribuidas en el tiempo de la jornada de trabajo, de manera tal que se pueda lograr ese objetivo. Se define como pausa, a los efectos de la presente norma, una breve interrupción de la tarea, establecida previamente y cuyo fin sea, dada la naturaleza particular de estos trabajos, un descanso adicional que no debe incluirse en el tiempo normal de descanso de mitad de jornada que corresponde a todos los trabajadores.

TITULO III

CAPITULO 1 - SERVICIOS

(1) Los contratistas, para la aprobación del Comitente y previo a la iniciación de sus trabajos en obra, deberán presentar documentación suficiente que acredite la organización de sus Servicios de Higiene y Seguridad y de Medicina del Trabajo. Dicha documentación deberá contar con especificaciones referidas a los aspectos organizativo-funcionales de los mismos, al cumplimiento de las previsiones y contenidos que establece el Decreto 351/79; y a los planes definidos para la integración y operación de sus programas en el contexto de las políticas globales definidas para la atención de estas materias en todo el ámbito del Proyecto. Copia de esta documentación debe ser remitida al Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo, para su consideración, dictamen y posterior registro y procesamiento.

(2) Los Servicios de Higiene y Seguridad y de Medicina del Trabajo de los contratistas, presentarán informes mensuales al Comitente, con copia al Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo. Estos informes incluirán una descripción sintética de nuevos asientos y constancias que se hayan registradas en el período, en cumplimiento del artículo 21 y del legajo técnico a que se refiere el artículo 39 del Decreto 351/79; todo ello acorde con sus planes y programas operativos aprobados y de conformidad con las obligaciones establecidas por la norma 3 del Título III.

CAPITULO 2 - PLAN DE SEGURIDAD

(1) En el caso de tareas transitorias o casuales, no previstas en las normas del pliego o en el plan de seguridad aprobado por el Comitente, las mismas requerirán de la aprobación de un profesional del Servicio de Higiene y Seguridad del contratista, debidamente autorizado para asumir dicha responsabilidad. El no cumplimiento de este requisito constituirá falta grave sujeta a sanción, acorde con las determinaciones del presente pliego.

CAPITULO 3 - MAQUINAS, INSTALACIONES Y EQUIPOS

(1) Toda modificación o innovación de instalaciones, máquinas, dispositivos mecánicos u otros elementos a que se refiere la norma 5, Título III, debe ser sometida previamente a la aprobación, autorización y supervisión del Jefe del Servicio de Higiene y Seguridad del contratista. Las autorizaciones que otorgue el Jefe del citado Servicio deberán ser comunicadas formalmente por dicho funcionario al Comité de Higiene, Seguridad y Medicina del trabajo, el que si lo considera necesario cursará el informe correspondiente al Comitente y al Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo.

(2) No podrá instalarse nueva maquinaria, ni incorporarse tecnología con la cual no se haya trabajado previamente, si no se han desarrollado los cursos de capacitación al personal que corresponden. En ambos casos se requerirá la intervención de los Comités de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, los que a pedido del contratista, adjuntarán un informe sobre estas situaciones, en particular el cumplimiento del requisito de capacitación previa a que se refiere la presente norma. Dichos informes de los Comités se adjuntarán a los pedidos de autorización que el contratista eleve al Comitente para su consideración y aprobación.

CAPITULO 4 - CAPACITACION EN HIGIENE Y SEGURIDAD

(1) Previo a la iniciación de actividades en la empresa, los trabajadores deberán ser informados respecto de los riesgos que en la actividad de que se trate, pueden poner en peligro su vida o su salud; asimismo, deberán ser capacitados debidamente sobre los medios disponibles para evitarlos y las medidas de prevención y protección que deberán tomar o usar a ese efecto.

(2) El adiestramiento y la capacitación de los trabajadores en materia de higiene y seguridad en el trabajo se deberá cumplir como condición previa a la iniciación de las tareas para las que los mismos han sido contratados, de cualquier nueva tarea que se les encomiende o de tareas transitorias riesgosas. La incorporación de nueva tecnología, maquinarias o equipos, obliga al contratista a cumplir con la correspondiente capacitación del personal para su uso en condiciones de higiene y seguridad adecuadas. La capacitación y el adiestramiento en higiene y seguridad deberán ser impartidos por personal idóneo y calificado en la materia.

(3) El contratista, en la elaboración y desarrollo de los cursos y programas de capacitación en Higiene y Seguridad que deberá impartir a su personal, incluirá a la manera de contenido de mínima los siguientes puntos y materias:

1) Todo trabajador debe ejecutar sus trabajos de modo de no exponerse innecesariamente al peligro, ni exponer a los demás a peligros o riesgos de cualquier naturaleza que éstos sean.

2) Todo el personal del contratista está obligado a cumplir con todas las normas de seguridad establecidas para la obra.

3) Cuando un trabajador tenga alguna duda respecto al significado de las normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo debe recurrir a su superior inmediato a fin de eliminarla.

4) Los avisos y letreros distribuidos dentro de los Obradores son normas de seguridad, y como tal se los debe respetar, no destruyéndolos ni deteriorándolos.

5) Para el desplazamiento en los lugares de trabajo, se deberán usar unicamente los elementos y medios destinados para tal fin, como ser: escaleras, caminos, pasarelas, puentes y otros que tengan como objeto dicho desplazamiento.

6) Está prohibido colgarse de estanterías y/o subirse por líneas transportadoras, máquinas, material estibado, etc.

7) El comportamiento agresivo, la broma ofensiva, las actitudes hirientes, correr, quedan absolutamente prohibidos durante toda la jornada de trabajo.

8) Los trabajadores deberán informar inmediatamente a su capataz, todo daño, rotura, operación defectuosa o condición insegura de andamios, escaleras, maquinarias, equipos, etc.

9) No podrá retirarse ningún elemento indicador de Seguridad sin la correspondiente autorización del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo del contratista.

10) Los trabajadores no deberán entrar en áreas aisladas o de acceso limitado sin autorización del capataz responsable.

11) Está prohibido viajar como acompañante en los vehículos industriales o pesados. Bajo ninguna circunstancia se utilizarán los paragolpes como estribos.

12) No se deberán realizar trabajos debajo de una carga suspendida. Si sobre el lugar en el cual se está trabajando se mueve una carga, debe mantenerse alejado hasta que haya pasado.

13) Antes de ejecutar cualquier operación, deben conocerse los riesgos y evitarlos. Debe buscarse la forma más segura de trabajo. En los casos en que haya dudas debe recurrirse al capataz.

14) Cuando sea necesario dar instrucciones al personal que está a distancia, deben hacerse señales manuales. Gritar o silbar debe ser reservado para emergencias.

15) Deben usarse correctamente todos los elementos de seguridad que hayan sido indicados, incluyendo resguardos de máquinas, protectores visuales y faciales, equipos de protección personal, etc.

16) No se deben operar máquinas o trabajar fuera del área designada, excepto cuando esto lo haya autorizado el capataz.

17) Está terminantemente prohibido presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la acción de algún intoxicante. Igualmente, está prohibido el consumo de bebidas alcoholicas en el lugar donde se desarrollan las tareas, y durante el tiempo de ejecución de las mismas.

18) Todo trabajador que en el ejercicio de su trabajo nota algo que pueda poner en peligro la seguridad, estará obligado a comunicárselo

de inmediato a su supervisor, y en caso de que éste no adopte las medidas preventivas necesarias, lo pondrá en conocimiento del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo del contratista.

19) El personal deberá estar atento y cumplir las indicaciones que puedan emanar del capataz o del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, relacionados con eventuales detenciones de las tareas originadas por causas diversas (explosiones, voladuras, fenómenos meteorológicos, etc.)

ORDEN Y LIMPIEZA

20) Es necesario mantener el lugar de trabajo lo más limpio y ordenado posible. No arrojar desperdicios de materiales al suelo.

21) Todo mecanismo debe ser mantenido en perfecto estado de limpieza.

22) Deben mantenerse ordenadas las herramientas en los lugares destinados para ellas.

23) No se deben colocar partes sobrantes, hierros, maderas, clavos, tuercas, etc. sobre máquinas y equipos, o salientes de donde se puedan caer.

24) Todo clavo que sobresalga en pisos, paredes o maderas sueltas, deberá remacharse.

25) Toda basura o desperdicio deberá arrojarse a los recipientes destinados al efecto.

26) El personal deberá contribuir a mantener las medidas de higiene en los lugares de uso común, tales como comedores, baños, vestuarios, dormitorios, etc.

PRIMEROS AUXILIOS

27) Debe informarse al capataz cualquier lesión por más leve que sea; obteniéndose tratamiento concurriendo al Servicio Médico.

28) En caso de molestias en los ojos, estos no deben frotarse. No debe permitirse que ninguna persona ajena al Servicio Médico extraiga cuerpos extraños de los mismos.

29) Si algún líquido corrosivo toca el cuerpo, hay que ducharse con mucha agua y obtener tratamiento médico de inmediato.

30) Si un compañero se lesiona de gravedad, debe solicitarse asistencia médica lo más rapidamente posible. Solamente puede moverse al lesionado para prevenir nuevas lesiones, o en caso de asfixia, para que respire aire fresco.

EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL

31) En todos los lugares de trabajo es obligatorio el uso de casco de seguridad, sin excepciones.

32) Está terminantemente prohibido el trabajo en altura en lugares donde no existen protecciones, sin el correspondiente cinturón de seguridad debidamente colocado.

33) Es obligatorio para todo el personal que realiza trabajos de soldadura (soldador y ayudante) el uso de elementos de protección para la vista y el rostro.

34) Es obligatorio el uso de anteojos o protectores faciales en el trabajo con máquinas y herramientas, como así también cuando se procede a picar, soldar, rellenar con metal, esmerilar, pulir, operar con máquina de afilar, aplicar o quitar pinturas, utilizar aire comprimido, rebabar, cortar o calafatear metal, piedra o concreto, arenar, utilizar ácidos, usar herramientas accionadas por aire, etc.

35) Es obligatoria la utilización de guantes protectores adecuados cuando se usen materiales con filo, como planchas de acero o vidrio; se tenga que cortar o cincelar con soldadura autógena o eléctrica, se deba clavar, pintar, cavar, manejar rieles, durmientes y cualquier otro material que tenga astillas.

36) Los electricistas que trabajen sobre circuitos vivos, deberán utilizar guantes apropiados, teniendo en cuenta que estén en buenas

condiciones de servicio.

MAQUINARIA Y EQUIPO

37) No se debe distraer o hablar a un compañero que trabaje en maquinaria que esté en movimiento.

38) No se deben retirar o cambiar piezas de la maquinaria sin la aprobación del capataz. No se pueden quitar protecciones ni candados en los contactos o cualquier indicación de seguridad.

39) Todo trabajador debe cerciorarse de que ninguna persona está en peligro antes de conectar corriente eléctrica, gas, vapor, aire o agua a presión.

40) No debe repararse, limpiarse o engrasarse ninguna máquina que esté en movimiento.

41) El trabajador debe asegurarse que la máquina esté desconectada cuando se retira, a menos que tenga instrucciones del capataz para dejarla en movimiento.

42) Está terminantemente prohibido usar corbatas o anillos cuando se trabaje cerca de maquinaria en movimiento, como también llevar colgantes o cadenas.

43) No debe trabajarse cerca de conductores eléctricos sin aislación. En tales casos debe quitarse la tensión. Para tomar tal medida debe consultarse al capataz.

44) Está estrictamente prohibido efectuar conexión o cualquier otra operación eléctrica en forma provisoria para obtener corriente eléctrica en zonas donde no la hubiera. En estos casos se deberá avisar al servicio de electricidad.

45) Debe evitarse en lo posible el uso de guantes y trapos en tareas con máquinas giratorias (agujereadoras y tornos).

TRABAJO EN ALTURA

46) Debe usarse cinturón de seguridad cuando se trabaje en altura, excepto cuando se haga en plataformas adecuadas. Debe cerrarse el paso en la zona de trabajo.

47) Deben usarse solamente escaleras de mano en buen estado, provistas con tacos de seguridad y sujetando las mismas en la parte superior si hay que hacer varios viajes.

HERRAMIENTAS

48) Debe trabajarse y operarse solamente con aquellas herramientas y equipos que han sido asignados por el capataz. No pueden efectuarse reparaciones o ajustes, excepto aquellos que son autorizados por el mismo.

49) No deben usarse herramientas defectuosas. Los formones, cortafríos, punzones, etc. que tengan la cabeza con rebabas, deben ser reparados. Los mangos de madera rotos o rajados deben ser reemplazados.

50) Debe usarse la herramienta adecuada. No martillar con la llave o hacer palanca con una lima.

51) Las herramientas, equipos y pertenencias personales, deben ser depositados en lugares designados especialmente.

52) Deben usarse las herramientas en forma apropiada. No apretar o aflojar tuercas o bulones a empujones. Debe hacerse rotar la llave tirando hacia sí con los brazos extendidos.

53) En las amoladoras no debe trabajarse el material en los costados de la piedra. El apoyo deberá estar a 3 mm. de distancia y siempre usarse protección.

AIRE Y GASES COMPRIMIDOS

54) Debe utilizarse aire y gas comprimido solamente para los usos auto

rizados por el capataz.

55) Los cilindros de gas comprimido deben ser almacenados en posición vertical y asegurados, para evitar su caída. El correspondiente casquete debe estar colocado.

56) Se prohibirá estrictamente sopletearse la ropa sobre el cuerpo con aire comprimido.

MANEJO DE MATERIALES

57) No se deben depositar materiales en zonas de tránsito, junto a equipos de incendio, salidas de emergencia, botoneras de alarma, camillas o interruptores eléctricos.

58) Para levantar objetos pesados, esto debe hacerse flexionando las rodillas, sujetando el objeto y manteniendo la espalda lo más recta posible; enderezando las piernas para que el peso sea cargado sobre las mismas y no sobre la espalda.

59) Deben usarse guinches o grúas para levantar objetos pesados o voluminosos.

60) Debe pedirse ayuda para levantar objetos demasiado pesados o voluminosos como para ser cargados por una sóla persona.

PREVENCION DE INCENDIOS

61) Deben identificarse todos los sistemas de prevención de incendio del área que corresponda (alarmas, extinguidores, etc) y ser conocida su forma de utilización.

62) No se debe fumar en áreas prohibidas.

63) No se deben vertir líquidos inflamables en cañerías de desague.

64) No se deben arrojar al piso colillas de cigarrillos o fósforos encendidos.

65) Deben utilizarse siempre recipientes de seguridad aprobados para contener líquidos inflamables.

66) Al finalizar las tareas deben dejarse tapados los recipientes de líquidos inflamables.

67) Está prohibido soldar o cortar recipientes que hayan contenido gases o líquidos inflamables o sustancias químicas sin antes haber obtenido autorización del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo del contratista.

Que hacer en caso de incendio.

a) Dar la voz de alerta. Según la gravedad del caso - por los medios de comunicación disponibles - a la sección de lucha contra incendios y al superior inmediato.

b) Conservar la serenidad.;

c) Usar el equipo extinguidor adecuado al tipo de fuego que se ha declarado. No usar NUNCA agua para apagar fuegos declarados en equipos eléctricos, ni dirigir el chorro directo de agua o de equipos extinguidores sobre líquidos inflamables encendidos.

d) Esperar la llegada de los bomberos y seguir las instrucciones del jefe. Cuando por motivos del incendio se deba desalojar el área, hacerlo con calma y sin correr, buscando la salida más cercana y dejando libres dichas salidas.

SEGURIDAD EN EL TRANSITO

68) La observación de todas las disposiciones reglamentarias del tránsito deberán ser cumplidas estrictamente.

69) La circulación de los peatones deberá realizarse con precaución. Los peatones conservarán su mano izquierda por las calles, para facilitar la observación del tránsito de vehículos.

70) No está permitido viajar en los estribos de los vehículos.

71) En ningún caso se deberá violar la norma que fija la velocidad máxima de 40 Km. por hora, dentro de los límites de la obra.

72) Se respetarán todos los carteles indicadores en los caminos del obrador.

73) Tienen prioridad de paso los vehículos pesados de difícil maniobra, como los terex, grúas, motopalas, camiones, vehículos industriales, etc.

74) No se permite el acompañamiento de pasajeros que disminuya la posibilidad de maniobra del conductor.

HIGIENE INDUSTRIAL

75) El trabajador no debe exponerse innecesariamente a riesgos provocados por ambientes u operaciones atentatorias de su integridad sin tomar las precauciones adecuadas.

76) Se deberá respetar fielmente toda norma que sea impartida en materia de higiene.

77) Los equipos de protección personal que sean recomendados, deberán ser usados correctamente y se deberán respetar las normas de mantenimiento y limpieza.

78) Los solventes y líquidos inflamables deben ser usados para los trabajos autorizados por la Supervisión. Nunca deben utilizarse para la limpieza personal.

79) Sólo se puede beber agua en los recipientes aprobados por la Empresa; no utilizando vasos o botellas usados por otras personas.

80) En las grandes fugas o escapes producidos por accidentes o roturas de las instalaciones, máquinas, envases o útiles, los trabajadores evacuarán el local ordenadamente, y con la máxima rapidez.

(4) El contratista deberá cumplir con su obligación de capacitar al personal en materia de condiciones de trabajo, higiene y seguridad, y medicina de trabajo con una periodicidad no menor a dos veces por año. Dicha capacitación se hará a través de cursos debidamente programados, de acuerdo a lo previsto en el plan de higiene y seguridad que presente el contratista y que debe aprobar el Comitente, respetando las normas que en cuanto a materia y contenido de mínima se establecen enla norma precedente. Los cursos que se impartan deberán cubrir todos los niveles del personal del contratista.
En todo caso de accidentes, el contratista deberá informar a su personal respecto a las causas del mismo; y organizar acciones de capacitación especial referidas a la prevención y protección respecto del o los riesgos de que se trate.

TITULO IV

CAPITULO 1 - COMEDORES

(1) Se localizará un comedor principal en el área destinada a obrador, en sitio separado, y alejado de todo lugar donde exista exposición a substancias tóxicas o contaminantes. Sus instalaciones serán fijas, al igual que las de la cocina. El contratista proveerá el transporte desde los lugares de trabajo hasta el comedor, en base a exigencias que se incluyen en el presente pliego (4, Título IV). En el caso de tareas en lugares lejanos al obrador, y en relación directa a las distancias, deberán utilizarse unidades que hagan factible su traslado a lo largo de la obra, como es el sistema de trailers y otros medios usuales.

(2) Las características de construcción del comedor ubicado en el obrador serán las mismas utilizadas para las oficinas y laboratorios. Se usarán sistemas constructivos prefabricados, recuperables o no, con elevado grado de confort y dotados de elementos de regulación climática adecuados para la zona. Con el objeto de facilitar el traslado y disminuir las distancias a recorrer, en los comedores móviles se utilizará un tipo de construcción provisoria y la cocina se instalará sobre trailer. En el caso de las instalaciones móviles, pueden disminuirse las superficies, pero deberán observarse las normas sobre ventilación e iluminación, y cantidad y calidad de artefactos.

(3) En la instalación de los comedores se deberán prever las siguientes superficies: a) 1 m2 por comensal, por turno; b) la cocina cubrirá un espacio igual al 40% de la superficie del comedor; c) lavadero de cocina 20% de la superficie de la cocina; y d) depósito de cocina 75% de la superficie de la misma. Estas superficies podrán reducirse para el caso de las instalaciones móviles, salvo la reserva que hace la norma (2) precedente.

(4) En el ámbito del Proyecto, y sin perjuicio de lo ya establecido por los artículos 52 y 53 del Decreto 351/79, los comedores deberán conservarse en las mejores condiciones de limpieza y con instalaciones que permitan mantener condiciones satisfactorias de iluminación, ventilación y temperatura, atendiendo a la humedad ambiente característica de la zona. En cuanto a ventilación, se deberá considerar el indicador 1/30 - superficie del local.
Será obligatoria la fijación de carteles en las entradas que indiquen las condiciones mínimas de higiene personal que se deberán mantener para el acceso a comedores, como también la prohibición de ingreso a los mismos con ropa de trabajo contaminada.

(5) Los comedores deberán estar equipados con un número suficiente de mesas, asientos con respaldo, y otras instalaciones adecuadas para un buen funcionamiento del servicio. Deberá proveerse, además, a la instalación de extractores de aire y otros elementos para la eliminación de vapores, humos y olores.

(6) Los sanitarios del comedor principal en el área del obrador serán fijos. En los comedores móviles, la instalación de los mismos será hecha en trailers, debiéndose recurrir en esta materia, y en especial en la adquisición de los elementos necesarios, a los usos y tecnología más moderna.

(7) La alimentación en los comedores del Proyecto deberá observar las reglas de una dieta sana, acorde con las determinaciones de la Organización Mundial de la Salud, y en relación con el clima de la zona. La dieta será establecida y controlada por un equipo profesional especializado que el Comitente proveerá a tal fin. Se deberá disponer de bebidas no alcohólicas y de agua potable para consumo del personal en los comedores. El Contratista explicitará en la oferta que toma a su cargo el pago de la comida, o especificará el porcentaje que cubrirá de su costo.

(8) Las instalaciones de cocinas deberán prever en su parte de depósito un espacio suficiente para el almacenamiento de mercaderías y productos en cantidad suficiente, de acuerdo a las facilidades y disponibilidades de abastecimiento de la zona. En el caso de productos perecederos, la capacidad frigorífica a instalarse debe cubrir posibles requerimientos, debiéndose medir esta previsión en base a criterios de razonabilidad.

La eliminación de residuos deberá efectuarse con la frecuencia necesaria, acorde con el cumplimiento de los objetivos a que se refieren los artículos 52 y 53 del Decreto 351/79. Este proceso deberá efectuarse con camiones con caja preparada cor ese fin, los que deberán descargar en el sitio que señalan las oficinas técnicas del Comitente. La disposición final deberá ser hecha por el procedimiento de relleno sanitario, quedando prohibida la existencia de basurales a cielo abierto.

El Comitente con el asesoramiento del Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo, definirá los criterios de razonabilidad, pautas y determinaciones a que se refiere la presente norma.

(9) En el área donde se desarrollan las tareas correspondientes a la obra principal, y también en lugares adecuados del ámbito de la obra lateral, se construirán y habilitarán lugares cerrados y cubiertos para el descanso del personal. Los mismos deberán ser construídos en base a estimaciones que determinen una superficie resultante del índice 0,4 m2 por persona. Dichos locales serán dotados de elementos que permitan el mantenimiento de una temperatura adecuada para la zona ventilación e iluminación suficiente, y asientos apropiados para su uso por el personal.

CAPITULO 2 - INSTALACIONES SANITARIAS

INODOROS, RETRETES, MINGITORIOS

(1) El contratista tomará a su cargo la instalación de retretes en número suficiente, y en condiciones adecuadas para su uso por los trabajadores. En los casos en que sea posible, los mismos deberán tener dispositivos para la descarga automática de agua o sifones; todo ello de acuerdo a su localización o emplazamiento, u otras circunstancias que obliguen a arbitrar otros medios, siempre que los mismos permitan el mantenimiento de estos servicios en buenas condiciones de uso.

(2) En las instalaciones, oficinas u otros locales o áreas en que trabajen mujeres, deberán existir instalaciones separadas, debiendo los retretes contar con tapas y otros dispositivos apropiados para su uso.

(3) Los retretes deberán ser ventilados e iluminados en forma suficiente, contar con papel higiénico y otros elementos usuales; no debiendo tener comunicación directa con lugares de trabajo a puertas cerradas, comedores, salas de descanso o instalaciones con destino similar. Deberán, asimismo, contar en lugar accesible con lavabos, provistos de jabón y toallas.

(4) Las instalaciones para inodoros, retretes, letrinas y mingitorios u orinales, según sea el caso, deberán cubrir los siguientes requisitos y condiciones:

- Los tabiques que separen las cabinas deben dejar un espacio libre mínimo de 30 cm. de altura desde el suelo. Dicho espacio deberá ser suficiente para facilitar el lavado de los pisos.
- Los pisos y paredes deben ser continuos, lisos e impermeables, construídos con materiales que permitan el lavado con líquidos desinfectantes. Este lavado debe ser hecho con una frecuencia no menor a dos veces por día.
- La desinfección, desodorización, supresión de emanaciones, ventilación, luz y desniveles de los pisos deben ser adecuados para el mantenimiento de condiciones satisfactorias de higiene. Cuando se disponga de alcantarillado, deben unirse a éste los inodoros, letrinas, mingitorios u orinales. En caso de no existir dicho alcantarillado, deberá recurrirse a fosas sépticas u otra clase de tratamiento adecuado.

(5) Cuando sea posible mantener condiciones indispensables de higiene, es admisible el uso del sistema de canales. El ancho de este tipo de mingitorios no deberá ser menor a 60 cm. Cuando los mismos se encuentren ubicados fuera de los edificios, éstos estarán protegidos de la vista por

medio de tabiques.

(6) Las instalaciones o grupos sanitarios deberán ser instalados en lugares que no disten más de 200 m uno de otro. Deberá haber un orinal por cada 20 trabajadores. Asimismo, el número de inodoros, a la turca y/o pedestal, deberá ser de uno por cada 20 trabajadores.

LAVABOS Y DUCHAS

(7) El contratista deberá proveer locales destinados al aseo del personal, con un lavamanos por cada 15 trabajadores o fracción de este número que cesen en su trabajo simultáneamente. Estos locales deberán tener amplitud suficiente y buenas condiciones de higiene. Los servicios para el personal femenino y los del personal masculino deben ser instalados separadamente.

(8) Los trabajadores que realicen su tarea expuestos a calor excesivo, o a contaminación de la piel por sustancias o polvos venenosos, infecciosos o irritantes, o en condiciones de mucha suciedad, deberán contar en lugar cercano con lavabos y duchas provistas de agua a temperatura adecuada al clima y a otras condiciones del medio ambiente en el que se desarrollan dichas tareas. En estas situaciones particulares deberán instalarse duchas a razón de una por cada 10 trabajadores que cesen simultáneamente en sus tareas. Las duchas se instalarán en cabinas individuales.

(9) El contratista deberá proveer los elementos de aseo como jabón, toallas, secadores de aire, si esto último es posible o conveniente, cepillos y otros de uso corriente. Los elementos personales de aseo del personal deberán ser guardados en locales apropiados para ese fin.

(10) Los locales destinados al aseo personal deberán estar separados de los talleres y lugares de trabajo, en lugares convenientes para su uso por los trabajadores; y mantenerse en perfecto estado de aseo y limpieza.

(11) El agua utilizada en los lavabos y duchas no debe presentar ningún peligro para la salud de los trabajadores. Cuando el agua que se use en los mismos no sea potable, debe darse cumplimiento a lo establecido en Título IV, Capítulo 3 - (2).

(12) La instalación de lavabos y duchas deberá hacerse en base a la siguiente determinación: un lavabo cada 10 operarios, y una ducha cada 20, sin perjuicio de las previsiones establecidas para los casos a que se refiere la norma (8) precedente.

VESTUARIOS

(13) De acuerdo con las particularidades de la obra, en los lugares en los que se realicen tareas que lo justifiquen o lo hagan posible, se instalarán vestuarios a fin de que los trabajadores puedan guardar su ropa de trabajo, secarla, cambiarse y guardar elementos de uso personal. Dichos vestuarios deberán instalarse en lugares cercanos al desarrollo de las tareas, y también próximos a los lavabos y duchas. El Comitente, asesorado sobre el particular por el Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo, establecerá los casos y condiciones en que la instalación de vestuarios constituirá una obligación a ser cumplida por el contratista.

NORMA GENERAL REFERIDA A LAS INSTALACIONES SANITARIAS

(14) En todo aspecto no reglado en el presente Capítulo, serán aplicables las normas establecidas por los artículos 46 a 51 del Decreto 351/79; y la normatividad internacional a que se refiere el artículo 7 del citado Decreto. El Comitente, a efectos de establecer la política a seguirse en el Proyecto en materia de instalaciones sanitarias y establecer otras especificaciones no incluídas en el presente pliego y que correspondan a la naturaleza particular de la obra, requerirá el asesoramiento del Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo, el que previa consulta con órganos técnicos e instituciones especializadas, producirá los dictámenes a que hubiera lugar.

CAPITULO 3 - AGUA POTABLE

(1) El contratista, en el caso en que disponga de la infraestructura necesaria, deberá adoptar el sistema de abastecimiento de agua potable corriente. Si el agua no proviene de un servicio oficial que garantice su potabilidad, el uso de la misma estará sujeto a la aprobación previa de la autoridad pública de higiene nacional, provincial o local que corresponda. Los exámenes periódicos de potabilidad deberán ser efectuados mensualmente. El Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo, deberá ejercer una vigilancia permanente de las medidas que rigen el control de la potabilidad del agua en todo el ámbito del Proyecto.

(2) Deben existir indicaciones precisas cuando haya sistemas de aprovisionamiento o distribución de agua no potable. Dicho señalamiento deberá hacerse en los lugares en que se encuentren las bocas de salida o cañerías de dichos sistemas. Será responsabilidad de los Servicios del Contratista asegurar la no interconexión entre estos sistemas y el de distribución de agua potable en obra, en el área de influencia de la misma.

(3) En cumplimiento de la nota 1 al artículo 58 del Decreto 351/79, el sabor del agua debe ser agradable e inobjetable para los usuarios. Asimismo, acorde con la naturaleza del clima del área y lo previsto por la norma 3 del Título IV del presente pliego; el agua deberá ser fresca y mantener esa temperatura, cualquiera sea el sistema de provisión que se adopte. Las bocas de salida y fuentes de provisión de agua deberán ser ubicadas en lugares aptos para su consumo por los trabajadores durante la realización de las tareas, o sea distribuídos a lo largo del frente de obra; en instalaciones como comedores, salas de descanso, alojamiento y otras que no obliguen a traslados que afecten la buena marcha de los trabajos o las medidas de seguridad existentes.

(4) Cuando no sea posible contar con un sistema de abastecimiento de agua potable corriente, deberá recurrirse al uso de recipientes adecuados para su almacenaje y distribución:

- Los recipientes deberán estar cerrados herméticamente y contar con un grifo adecuado;
- Deberán llevar una etiqueta que indique claramente la naturaleza de su contenido;
- No se deberán usar baldes, toneles ni otros recipientes de boca ancha, con tapa o sin ella, en que se puedan introducir utensilios para sacar el líquido;
- Los recipientes deberán ser mantenidos en excelente estado de aseo y limpieza;
- Los recipientes deberán proveerse en número suficiente y contarse, asimismo, con medios para lavarlos con agua limpia.

(5) El contratista, para el consumo de agua por los trabajadores, proveerá recipientes descartables, debiendo vigilar su buen uso y disponer de cajas o cestos para el descarte de los mismos. Se prohibirá la utilización colectiva de recipientes para beber agua.

(6) De acuerdo a la práctica y normas vigentes, deberá preverse una reserva capaz de cubrir un mínimo de 50 litros por persona y por jornada. En la instalación de bebederos, el número de éstos deberá estimarse en uno por cada 60 personas.

CAPITULO 4 - TRANSPORTE

(1) No será permitido el transporte de pasajeros de pié, en estribos, sobre el techo de los vehículos o cualquier otro comportamiento o uso indebido en las unidades que se destinen a ese fin.

(2) El transporte fluvial en el área del Proyecto estará sujeto a las regulaciones establecidas por las Ordenanzas Marítimas 9/63; 33/66; 12/72; 10/74; 4/76; 5/76 y otras condiciones que se establezcan para el manejo, control y mantenimiento del sistema de transporte en el área del Proyecto.

TITULO VI - ORGANOS DE CONTROL, EVALUACION Y PARTICIPACION

CAPITULO 1 - CONSEJO DE CONDICIONES Y CALIDAD DE VIDA DE TRABAJO

Estructura orgánico-funcional

(1) Naturaleza de la estructura

El Consejo será un órgano de estructura abierta, a través del cual deberá lograrse la participación de los sectores directa o indirectamente involucrados en los procesos, acciones y políticas referidas a la preservación y mantenimiento de condiciones adecuadas de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo y Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo en todo el ámbito del Proyecto y su área de influencia; todos ellos objetivos definidos en las normas I.1, II.1, III.1 y IV.1 del presente pliego.

El Consejo se integrará con miembros permanentes y miembros no permanentes. Los primeros, por su responsabilidad y rol en los distintos desarrollos de la obra acordarán la debida continuidad al órgano. Los segundos, se integrarán al Consejo por etapas o períodos coincidentes en el tiempo con el análisis, evaluación y definición en el Consejo de políticas y estrategias vinculadas a las áreas de actividad o sectores de interés que los mismos representen.

(2) Integración

a) El Consejo será presidido por el Director del Proyecto Paraná Medio.

b) Lo integrarán como miembros permanentes:

- Los Directores de Obra de cada uno de los contratistas que se encuentren operando en el Proyecto. En caso de considerarse oportuno, en razón de la materia objeto de estudio en las reuniones del Consejo, los Directores de Obra de los contratistas podrá ser asistidos y asesorados en dichas reuniones por los Jefes de los Servicios que contemplan los artículos 34 y 15 del Decreto 351/79, reglamentario de la Ley 19587. De igual manera, cuando existan razones de fuerza mayor debidamente acreditadas, estos últimos funcionarios del contratista podrán ejercer la representación de referencia por Delegación expresa y formal del Director de Obra.
- Un representante de los trabajadores de cada uno de los contratistas que se encuentren operando en obra. Los mismos, elegidos de acuerdo a los mecanismos adoptados en las empresas que intervienen en obra para la participación de los trabajadores en el funcionamiento de los Servicios a que se refiere el párrafo precedente, deberán ser personas que se desempeñen en los mismos en ese momento, que tengan experiencia previa en dichas tareas y responsabilidades, y/o que hayan cumplido satisfactoriamente con los cursos de capacitación previstos por el Título III, Cap. 4 del Anexo del presente pliego.
- El Comitente designará como representantes en el Consejo, a los técnicos que dentro de sus cuadros de personal sean responsables o participen del manejo de las materias que incluye la definición de objetivos del mismo. El número de representantes del Comitente en el Consejo será igual al número de representantes de los contratistas. Este número variará con la incorporación de nuevos contratistas a obra, o con la baja de algunos de ellos. En todo momento, las tres partes que integran la representación permanente en el Consejo mantendrán un número igual de representantes. El Presidente, por el carácter de su función y responsabilidades, no podrá ser incluído como representante de la parte a que pertenece. Acorde con las distintas etapas del Proyecto, los requerimientos que surjan de la incorporación de nueva tecnología, u otros procesos particulares que deban cumplirse, el Comitente procederá a los reajustes que correspondan en su representación

en el Consejo. Los citados reajustes no podrán modificar el número total de los integrantes de la misma.

c) Serán miembros no permanentes:

- Representantes de los Gobiernos de las Provincias de Santa Fe, Entre Ríos, Corrientes y el Chaco.
- Representantes de organismos del Gobierno Nacional y de empresas públicas nacionales y provinciales.
- Representantes de asociaciones y colegios profesionales.
- Representantes de universidades y de centros académicos de estudios e investigación.
- Representantes del sector privado con interés en las materias objeto del Consejo.

d) El Consejo tendrá una Coordinación Ejecutiva. La misma deberá ser desempeñada por un profesional universitario, graduado en alguna de las disciplinas que involucra la materia objeto del Consejo; con experiencia, tanto en el ejercicio práctico de su especialidad, cuanto en el manejo de aspectos administrativos y de gestión.

(3) Funciones y atribuciones del Consejo

El Consejo, en su carácter de órgano de asesoramiento y consulta, cumplirá sus funciones y ejercerá sus atribuciones dictaminando y evacuando consultas:

a) A requerimiento del Comitente, de los contratistas, de los trabajadores, de los Comités de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo a que se refiere la norma 2 del Título VI del presente pliego; y de órganos públicos vinculados a las materias de su competencia y responsabilidad. De igual forma lo hará respecto a solicitudes de sectores del ámbito privado que acrediten debidamente la oportunidad y procedencia de dichas solicitudes.

b) Por propia iniciativa, en toda cuestión o aspecto que pueda derivarse de la ejecución y cumplimiento de las políticas que se formulen en las materias de su incumbencia.

A) Serán funciones del Consejo, las siguientes:

- Asesorar al Comitente y a los contratistas en la elaboración, formulación y ejecución de los programas de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo en todo el ámbito del Proyecto; como también respecto a la organización, puesta en marcha y funcionamiento de los Comités que se creen para el cumplimiento de estos cometidos;
- Asesorar al Comitente y a los contratistas en toda materia relativa a la preservación y mantenimiento de condiciones de trabajo y de una calidad de vida de trabajo adecuados en obra, y en toda el área de influencia del Proyecto; evaluando una vez formulados los planes y programas que se instrumenten a efectos del cumplimiento de los objetivos que se determinan en normas II.1 y IV.1 del presente pliego;
- Producir los dictámenes correspondientes a fin de formalizar dichos asesoramientos y evaluación;
- Evacuar las consultas que se le requieran con igual propósito;
- Promover la organización, el mantenimiento y/o contratación de grupos y equipos de estudios e investigaciones que le permitan contar con la información necesaria para el cumplimiento de sus objetivos;
- Proponer los estudios que se consideren pertinentes, recabando ante los órganos que correspondan la firma de los acuerdos respectivos con universidades, centros de investigación u otros grupos especializados;
- Colaborar con y eventualmente asesorar al Comitente en la organización de un sistema de informática y procesamiento de datos que funcione en la sede del Proyecto, a efectos del ordenamiento

de los insumos de información que se requerirán, tanto para los estudios que deban realizarse, cuanto para disponer en tiempo con respuestas adecuadas frente a las consultas que se le formulen;

- Interactuar activamente con el Comitente para el mantenimiento del sistema a que se refiere el párrafo anterior, y promover estudios específicos para el cumplimiento de ese fin;
- Establecer mecanismos de coordinación con las oficinas técnicas del Comitente, a efectos de proveer a una adecuada disponibilidad en tiempo y preparación de la información estadística y de los datos específicos que surjan de los Informes que eleven los Servicios de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de los contratistas a que se refieren los artículos 20 a 33 y 30/40 del Decreto 351/79; y también de otras constancias referidas al cumplimiento por los mismos de las normas particulares de protección que se determinan en el presente pliego; todo ello con el fin de que el Consejo pueda contar con una información completa, actualizada y orgánica respecto a estas materias en todo el ámbito del Proyecto.
- Promover políticas y acciones que garanticen la instrumentación de un sistema eficaz y eficiente de capacitación en el campo de la higiene, seguridad y medicina del trabajo;
- Promover programas de formación profesional en el contexto del Proyecto, proponiendo por la vía que corresponda los acuerdos y convenios necesarios para el cumplimiento de este objetivo;
- Definir en su seno, y ejercer a través de la Coordinación Ejecutiva, toda acción tendiente a optimizar la coordinación de políticas, programas y planes vinculados a la materia de sus objetivos en obra, y en el área de influencia del Proyecto; promoviendo las interacciones a que hubiere lugar.

B) Serán atribuciones del Consejo, las siguientes:

- Evaluar los programas y planes referidos a la organización de los Servicios de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo que presenten los contratistas al Comitente; dictaminando sobre la procedencia de los mismos, previo a su aprobación por este último. En dicho dictamen, deberá también expedirse respecto a las propuestas de los contratistas referidas a la organización de los Comites cuya creación prevé la norma VI.2 del presente pliego.
- Dictaminar respecto a la política, estrategias, e instrumentos de coordinación de acciones y procedimientos, dirigidos a garantizar la higiene, seguridad y salud en el trabajo en obra y en el área de influencia del Proyecto que con tal fin formule el Comitente;
- Evaluar las formas y mecánica de integración de los programas y planes de higiene, seguridad y salud en el trabajo que propongan nuevos contratistas que accedan a obra, con los modos operativos y prácticas ya existentes en el ámbito del Proyecto;
- Evaluar y expedirse respecto a la procedencia y validez técnica de los programas de capacitación en higiene, seguridad y medicina del trabajo que se prevea implementar en cumplimiento del Título III, Cap. 4 del Anexo del presente pliego.
- Dictaminar respecto a los planes y programas que se implementen y ejecuten en el Proyecto, en el campo de la formación profesional;
- Evaluar las políticas y estrategias que se formulen en materia de condiciones y calidad de vida de trabajo, en cumplimiento de las normas I.1, II.1, III.1 y IV.1 del presente pliego; y producir dictámenes respecto a programas y planes en estas áreas que ya hayan sido objeto de análisis y aprobación en el seno del Consejo. El Consejo, para el cumplimiento de las funciones a que se refiere este punto, podrá crear grupos de trabajo especiales o

comisiones "ad hoc", cuyo objeto sea evaluar y preparar el material técnico que corresponda, para su consideración por los representantes que integren el órgano.

(4) La Presidencia del Consejo

El Director del Proyecto Paraná Medio, en su carácter de Presidente del Consejo, proveerá a su organización y operación, siendo de su responsabilidad el cumplimiento, en general, de las siguientes funciones:

- Dictar las resoluciones que considere pertinentes para la etapa organizativa del Consejo, la integración de sus miembros, sustituciones de los mismos, y resolver respecto a la localización física e infraestructura de la Coordinación Ejecutiva, sala de reuniones y otras oficinas e instalaciones que se requieran;
- Suscribir todo acuerdo o convenio referido al cumplimiento de los objetivos del Consejo, pudiendo delegar esta función en el Coordinador Ejecutivo;
- Presidir las reuniones del Consejo, y dirigir los debates que se susciten el el tratamiento de los puntos y materias puestas a consideración del mismo, pudiendo delegar esta última tarea en el Coordinador Ejecutivo;
- Resolver respecto a la oportunidad y procedencia de la incorporación de representantes no permanentes al Consejo;
- Proveer lo necesario a fin de que los representantes debidamente acreditados, y la Coordinación Ejecutiva, tengan acceso directo a las oficinas técnicas y administrativas del Comitente, formalizando una mecánica que haga efectiva esta comunicación; y definir formas operativas que aseguren respuestas oportunas en tiempo y materia a los requerimientos originados en el ámbito del Consejo;
- Suscribir documentos producidos por la Coordinación Ejecutiva que exijan este requerimiento;
- Tomar todo recaudo y ejercer todas las acciones necesarias para lograr un funcionamiento eficaz y eficiente del Consejo, cumpliendo a tal efecto con las previsiones del presente pliego y las disposiciones particulares que se establezcan por vía del Reglamento Interno que apruebe el Comitente.

(5) La Coordinación Ejecutiva del Consejo

El Coordinador Ejecutivo conducirá y tendrá a su cargo los aspectos técnicos y administrativos que involucra el funcionamiento del Consejo. En tal carácter recibe y procesa información y requerimientos del Comitente, de los contratistas, de los trabajadores y de sectores vinculados o con interés en las materias objeto del mismo.
Depende jerárquicamente del Presidente del Consejo, ante quién rinde cuentas de su gestión a través de los canales formales que se instrumenten por vía reglamentaria, o informalmente por simple pedido o solicitud del mismo.
Es el reemplazante natural del Presidente del Consejo, tanto cuando procedan y hayan sido otorgadas formalmente determinadas delegaciones, cuanto en los casos de ausencia temporaria del mismo.
Mantendrá una relación e interacción fluida con los representantes del Comitente, de los contratistas y de los trabajadores, a fin de preparar adecuadamente el orden del día de las reuniones del Consejo; en las que actuará como secretario, debiendo cumplir en ese carácter con las tareas inherentes a dicha función.

A) En el ejercicio de las funciones técnicas que le competen, elaborará los informes que se le soliciten y preparará el material necesario para los dictámenes que deberán producir, o las evaluaciones que deberán realizar los representantes en el Consejo o el Presidente. Dentro del ámbito de sus responsabilidades, deberá acordar la debida prioridad al cumplimiento de los siguientes trabajos:
   - Preparar los elementos técnicos necesarios para el análisis y evaluación de los planes y programas, como también de los aspec-

tos organizativos y funcionales de los Servicios de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo que los contratistas sometan a la aprobación del Comitente;

- Vigilar en forma permanente y cuidadosa la coordinación e interacción del Consejo con el servicio de informática y procesamiento de datos del Comitente, y en particular, con el área de estadística que recoge y procesa la información en materia de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, como también la que corresponde al cumplimiento de otras medidas de protección incluídas en el pliego; todo ello de acuerdo a las previsiones que se determinan en la parte de funciones del Consejo;
- Registrar y preparar los programas y propuestas de estudios e investigaciones que se le requieran al Consejo, o que surjan del seno de éste, a efectos de su posterior análisis y resolución; preparar los términos de referencia de los mismos, y en el caso en que estos se realicen, mantener informado al Presidente respecto a la marcha y estado de dichos estudios;
- Verificar el cumplimiento en tiempo y contenido de los informes de los Servicios de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo que los contratistas deben elevar al Comitente con copia al Consejo, procediendo a su compulsa, evaluación; y asegurando la remisión de las constancias correspondientes a los servicios de informática y estadística del Comitente para su procesamiento.

B) En cumplimiento de las funciones administrativas que corresponden al Coordinador Ejecutivo, éste deberá asegurar, con el apoyo del equipo auxiliar que se le asigne, la realización de las siguientes tareas, sin perjuicio de otras que hacen a la propia naturaleza de esta gestión:

- Ordenar y dar curso a las demandas de asesoramiento o consulta que reciba del Consejo;
- En comunicación directa con los órganos técnicos y administrativos del Comitente, mantener una información al día sobre incorporación de nuevos contratistas y grupos de trabajo, o baja de los mismos; y tomar los recaudos que corresponden para estos casos;
- Procesar y dar curso a informes sobre las materias objeto del Consejo, y canalizar requerimientos y solicitudes de los representantes que integran el mismo;
- Preparar y realizar los actos formales y de trámite previos a la firma de acuerdos y convenios;
- Cumplir con las tareas preparatorias de las reuniones del Consejo, cursar las citaciones correspondientes, y tomar todo otro recaudo que conduzca a un desarrollo eficiente de las mismas;
- Redactar las actas de las reuniones del Consejo e inscribirlas en el libro foliado de registro que se llevará a tal fin, remitiendo oportunamente copia de las mismas al Comitente y a los contratistas.

(6) Procedimientos: Mecánica operativa

El Reglamento Interno del Consejo que deberá formular el Comitente, tomará en consideración las siguientes pautas generales:

- Las reuniones ordinarias del Consejo se realizarán bimestralmente, pudiendo decidirse en su seno la realización de reuniones extraordinarias cuando existan razones o circunstancias que lo hagan oportuno.
- La convocatoria será hecha por el Coordinador Ejecutivo, el que cursará las citaciones correspondientes con diez días de anticipación. Dichas citaciones deberán adjuntar el orden del día, además de información y documentación cuyo análisis previo pueda ser necesario o conveniente.
- Los debates en las reuniones del Consejo serán dirigidos por el Presidente. El Coordinador Ejecutivo actuará como secretario de las mismas.
- Las reuniones se iniciarán con la lectura y consideración del acta

de la reunión anterior. Se abrirá una lista de expositores, agotada la cuál se procederá al tratamiento y debate libre del orden del día. En las reuniones del Consejo no se votarán mociones, ni materia o cuestión alguna. Los dictámenes o respuestas a consultas se acordarán por unanimidad; y en los casos en que ésta no se logre se producirá un dictamen o informe de mayoría, y también todos los dictámenes de minoría a que se llegue como conclusión del tratamiento de los temas en análisis.

- El Consejo llevará un Libro de Registro de Actas foliado y rubricado por Escribano Público, en el que se asentarán las actas correspondientes a las reuniones del mismo. En dichas actas se inscribirán las distintas mociones, posiciones y propuestas que surjan en los debates, como también la transcripción de los documentos pertinentes. El asiento de las actas estará a cargo del Coordinador Ejecutivo, el que a tal efecto actuará en su carácter de secretario de las reuniones del Consejo. Copia de las mismas serán remitidas al Comitente, a los contratistas y a otros órganos públicos o privados que a criterio del Consejo deben ser informados sobre las materias en estudio. En caso de acreditarse un interés legítimo ante la Coordinación Ejecutiva, o a través de los procedimientos habituales en el ordenamiento jurídico nacional, podrán extenderse testimonios de dichas actas para su consideración por terceros. Acorde con la práctica usual, las actas serán suscriptas al margen por el Presidente, los representantes miembros permanentes y no permanentes, y el Coordinador Ejecutivo en su carácter de secretario de las reuniones del Consejo.

CAPITULO 2 - COMITE DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO

Estructura orgánico-funcional

(1) Naturaleza de la estructura

Los Comités de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo que prevé la norma VI.2 del presente pliego, son órganos de apoyo a la gestión de los Servicios previstos por los artículos 20 a 33 y 39/40 del Decreto 351, reglamentario de la Ley 19587. Constituyen, asimismo, órganos de participación en los que el Comitente, los contratistas y los trabajadores revisan y debaten aspectos concernientes a la higiene, seguridad y salud en el trabajo en obra, con el objeto de identificar desajustes en las medidas de prevención y protección existentes; y en los casos en que los hubiera, llegar a coincidencias sobre formas y modos de solucionarlos.

Los Comités revisten también el carácter de órganos de consulta, ya que tendrán como uno de sus objetivos evacuar consultas de los Servicios de los contratistas relativos a la preparación de los Informes que sobre la materia deben presentar éstos al Comitente. De igual forma procederán en el caso de pedidos o consultas cursados a los contratistas por el Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo.

La creación y organización de los Comités de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, de acuerdo a las determinaciones de este pliego, es de responsabilidad de los contratistas. El cumplimiento de esta obligación, la forma organizativa y funcional adoptada, la integración y demás especificaciones pertinentes deberán acreditarse formalmente. A ese efecto, las constancias respectivas se adjuntarán a la presentación de los programas referidos a los Servicios de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo que el contratista debe elevar a la consideración y aprobación del Comitente, con copia al Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo.

(2) Integración

Cada contratista organizará un Comité de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, el que se integrará con un representante del Comitente, tres representantes del contratista y tres representantes de los trabajadores.

El Comitente designará un representante, el que deberá ser técnico en la materia objeto del Comité, e integrar los cuadros de su personal con responsabilidad en el área de la higiene, seguridad y medicina del Trabajo. Será función del mismo coordinar las reuniones del Comité y suscribir los informes que se produzcan como conclusión de dichas reuniones.

El contratista designará al Director de Obra de la empresa, al Jefe del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo y al Jefe del Servicio de Medicina del Trabajo de la misma como sus representantes al Comité.

Los trabajadores designarán a sus representantes en el Comité en asambleas convocadas a ese único efecto. Los trabajadores propuestos deberán contar con experiencia previa en el ámbito de la higiene, de la seguridad y de la medicina del trabajo: a) por desempeñarse o haberse desempeñado en dichas tareas en los Servicios del contratista; b) por haber cumplido anteriormente con iguales responsabilidades en otras empresas; o c) por haber cumplido satisfactoriamente con los cursos de capacitación previstos por el Título III, Cap. 4 del presente pliego. Estas circunstancias deben ser debidamente acreditadas, para su evaluación por el Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo.

Los contratistas que por la importancia de los trabajos a su cargo lo consideren oportuno o conveniente, podrán ampliar la integración del Comité. En ningún caso será admisible una estructura organizativa que no contenga, como mínimo, los requerimientos que determina la presente norma.

(3) Funciones y atribuciones del Comité

Será política del Comitente dejar a cargo de los contratistas la organización de sus Comités de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la forma que mejor convenga a la dispersión geográfica que pueda existir en el desarrollo de las tareas, a la naturaleza de los trabajos que éstos realizan, al número de trabajadores en servicio, y a todo otro condicionante que puede definir la conveniencia de adoptar modelos particulares.

Esta responsabilidad de los contratistas estará condicionada por la necesidad de dar cumplimiento a los requisitos de mínima que impone la presente norma; en especial el que se refiere a la incorporación de la representación de trabajadores a los Comités, en un todo de acuerdo con la normatividad internacional y el principio del tripartismo que informan los Convenios y Recomendaciones pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo.

De conformidad con lo establecido en el pliego, el Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo, asesorará al Comitente respecto a la procedencia y validez técnica de las propuestas organizativas y de funcionamiento de los Comités, las que serán elevadas por los contratistas al tiempo y en forma adjunta a la documentación que prescribe la norma 3 del Título III del presente pliego.

Los Comités quedarán integrados formalmente a partir de la aprobación de la propuesta correspondiente que los contratistas deben presentar, la que previa evaluación y dictamen del Consejo de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, deberá ser objeto de consideración y eventual aprobación por parte del Comitente.

Los Comités, en su carácter de órganos de apoyo a los Servicios de Higiene, Seguridad y de Medicina del Trabajo de los contratistas, cumplirán en general con todas las funciones que corresponden al logro de dicho cometido.

En el desarrollo de sus funciones los Comités actuarán a solicitud del Contratista, de sus Servicios, de las Comisiones de Higiene y Seguridad, del Comitente o del Consejo. También lo harán por propia ini-

tiva del órgano como tal, en ejercicio de las funciones que le son propias.
Los Comités tendrán las siguientes atribuciones:

- En base a los estudios, inspecciones y constataciones que realice, llevará a cabo una cuidadosa vigilancia del cumplimiento en obra de las normas generales y particulares que determina el presente pliego; de otras normas no expresas en el mismo pero que deben ser observadas en base a una interpretación adecuada de la normatividad general que informa la política de protección que éste define; y en general de las disposiciones legales establecidas por el Decreto 351/79, reglamentario de la Ley 19587.
- Para el cumplimiento de sus objetivos, los Comités propondrán la implantación de nuevas normas, procedimientos y medidas de protección que se consideren necesarias.
- Los Comités tomarán debido conocimiento de los Informes que preparen los Servicios del Contratista y se expedirán sobre los mismos, elevando mensualmente un informe al Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo, con copia al contratista y al Comitente. En dichos informes, los Comités inscribirán observaciones respecto a accidentes e incidentes que se hayan producido en el período a que correspondan los mismos, como también otras observaciones particulares referidas a problemas que se hayan constatado.
- Los Comités estarán facultados para requerir información directa de las Comisiones de Higiene y Seguridad que por sector de obra operen en el ámbito del contratista, cuya organización, funciones y cometido deberá ser objeto de reglamentación especial.

(4) Procedimientos: Mecánica operativa

Los Comités se reunirán periódicamente, no siendo admisibles intervalos mayores a un mes.
El representante del Comitente tendrá como única tarea concurrir a las reuniones, coordinarlas y suscribir la documentación que corresponda, registrando las conclusiones a que se arribe en las mismas.
El curso normal y permanente de funcionamiento y operación del Comité estará bajo la dirección del Ingeniero Jefe del Servicio de Higiene, y Seguridad, u otro de los representantes del contratista en el Comité que como resultado de su participación en las reuniones del área de Producción, pueda contar con información actualizada sobre programas, nuevas técnicas y proyección de las tareas.
El mismo deberá poseer un adecuado conocimiento de las situaciones previstas, conocimiento que le permitirá identificar necesidades en cuanto a revisar y/o adecuar sistemas, prácticas y medidas de prevención y protección.
Sin perjuicio de las reuniones periódicas ordinarias, el Comité realizará reuniones informales, llevará a cabo inspecciones y preparará los informes que deberán ser remitidos al Consejo de Condiciones y Calidad de Vida de Trabajo, y otros que le sean requeridos por el Comitente o por el contratista.
Los Comités ordenarán y vertebrarán su apoyo a los Servicios del Contratista, a través de una interacción permanente con las Comisiones de Higiene y Seguridad por sector de obra del Contratista a que hace referencia la norma VI.2 (3) precedente.
En las reuniones de Comité se discutirán los términos, constancias y contenido de los informes mensuales y otros que debe producir el órgano. Si no hay coincidencia, los informes de minoría serán adjuntados en texto anexo al cuerpo de los informes que eleve el Comité al Consejo, al Comitente o al contratista, según sea el caso.

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribución sobre;

" RESPONSABILIDAD Y APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION "

Por: Alberto L. Bialakowsky

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N. E. T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

RESPONSABILIDAD Y APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

Un método de análisis de las condiciones de trabajo para la formación de recursos humanos en seguridad (*)

Alberto L. Bialakowsky (**)

Colaboradores: César Montenegro Paz
María Rosa Casildo
Roberto Pérez Torruella
Stella Romano
Marta Susana del Río

(*) Ponencia presentada en el Congreso "Los Recursos Humanos y el Desarrollo", en Buenos Aires del 13 al 21 de noviembre de 1981 (U.A.D.I. / F.M.O.I.)

(**) Becario CLACSO-CEIL

RESPONSABILIDAD Y APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

(Un método de análisis de las condiciones de trabajo para la formación de recursos humanos en seguridad)

El presente documento se apoya y enmarca dentro de las investigaciones que venimos efectuando sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, en esta última etapa, especialmente dedicadas a la industria de la construcción y obras públicas.-

La calificación tradicional del trabajo de la construcción, según nuestro análisis debe ser replanteado a la luz de las condiciones vitales de trabajo, debajo de las cuales la vida (en sí o laboral) del trabajador en alguna forma peligra. De allí que, la misión preservación y resguardo de los recursos humanos conforman "una unidad", sin ella no es posible protegerlos de su extinción o desvalorización.-

El desarrollo de este documento comienza con un breve enunciado conceptual, continúa señalando el lugar que ocupa la industria de la construcción en comparación internacional, interramas y entre profesiones, para luego analizar, primero el límite de la responsabilidad de los componentes precipitantes de los accidentes como así también la cobertura legal existente en nuestro país y segundo, algunas hipótesis corrientes sobre las causales de los riesgos; por último, se perfila un modelo de análisis como instrumento de aprendizaje y prevención, a fin de completar la información se acompaña un anexo que detalla en las otras investigaciones los principales tipos de agentes materiales para tener en cuenta con los fines antedichos.-

Alberto L. Bialakowsky

INDICE

	Pág.
Nota introductoria	i
I. La prevención y resguardo de los recursos humanos	1
II. Los riesgos de accidentes en la industria de la construcción	3
1. Comparación con otras ramas de la actividad económica en el contexto internacional..	3
2. Comparación con otras ramas de la actividad económica en el contexto nacional	6
III. La cobertura legal. Antecedentes y práctica ...	12
IV. Algunos interrogantes previos	15
V. De los preconceptos en materia de seguridad ...	19
VI. La capacitación focalizada según el análisis de los riesgos o un método de perfeccionamiento para la capacitación	21
VII. A manera de conclusión	30
Addenda	I
Anexo I. Principales agentes materiales intervinientes en los accidentes de la industria de la construcción	1

(*) Los autores desean expresar su agradecimiento a las instituciones que de una u otra forma han auspiciado y apoyado las investigaciones; son ellas el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO); el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del CONICET; la Dirección General de Protección Social de la Subsecretaría de Seguridad Social del Ministerio de Bienestar Social, en especial a su titular, la Dra. Irene Cederlöf y al Doctorado de Sociología del Trabajo de la Universidad Argentina de la Empresa (UADE). Igualmente se agradece la colaboración prestada por las Licenciadas María Cristina Micheli y Patricia Ferro.

NOTA INTRODUCTORIA

El presente documento se apoya y enmarca dentro de las investigaciones que venimos efectuando sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, en esta última etapa, especialmente dedicados a la industria de la construcción y obras públicas.

La calificación tradicional del trabajo en la industria de la construcción según nuestro análisis debe ser replanteada a la luz de las condiciones vitales de trabajo, debajo de las cuales la vida (en sí o laboral) del trabajador en alguna forma peligra. De ahí que, formación, preservación y resguardo de los recursos humanos conforman "una unidad", sin ella no es posible protegerlos de su extinción o desvalorización.

El desarrollo de este documento comienza con un breve encuadre conceptual, continúa señalando el lugar que ocupa la industria de la construcción en comparación internacional, interramas y entre profesiones, para luego analizar, primero el límite de la responsabilidad de los coagentes precipitantes de los accidentes como así también la cobertura legal existente en nuestro país y segundo, algunas hipótesis corrientes sobre los causales de los riesgos; por último, se perfila un modelo de análisis como instrumento de aprendizaje y prevención, a fin de complementar la información se acompaña un anexo que detalla según otras investigaciones los principales tipo de agentes materiales para tener en cuenta con los fines antedichos.

I - LA PREVENCION Y RESGUARDO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Las posibilidades de escindir salarios, condiciones de vida y condiciones y medio ambiente de trabajo están reducidas al estudio del trabajo industrial urbano; en efecto, ciertos trabajos como el rural, el realizado a domicilio y en las grandes obras públicas presentan la particularidad de contener prestaciones como vivienda, alimentación, etc.

Aclarado ello y descartada la consideración explícita de las condiciones de vida, nuestro interés se centrará, entonces, en esa realidad compleja compuesta del hombre y el medio de trabajo en permanente interrelación, de la cual deviene la subsistencia del trabajador y en cuyo ámbito surge una gama de posibilidades humanas que va de los desgastes orgánicos y psíquicos (sujetos a las variaciones de la seguridad y riesgos del trabajo) hasta el enriquecimiento, por no decir satisfacción dada la controversia que en el plano sociológico suscitaría.

Así puede establecerse un límite en los que por un lado peligra la salud del trabajador y por el otro el trabajo representa una oportunidad de valorización subjetiva (Juan Pablo II, Laborem Exercens, 6). Siguiendo en este razonamiento puede afirmarse que las condiciones vitales de trabajo (mínimas) son aquellas debajo de las cuales peligra la sobrevivencia del trabajador, por causa de mortalidad, morbilidad o discapacidad que afectan tanto la vida en sí como la vida laboral del trabajador. En tanto que las condiciones básicas (que representan el límite superior) se podrán definir, ya sea por la calificación standard tradicional del régimen de trabajo que se trate, ya sea por la superación o

el plano nacional de la frontera máxima alcanzada en materia de seguridad y valorización del trabajo en el nivel internacional. (1)

(1) Para una mayor profundización conceptual véase Eduardo Rabossi, Human needs and morality, II° Simposio de Filosofía, Instituto de Investigaciones Filosóficas, UNAM, México, 1981. En cuanto al referente empírico del concepto "condiciones vitales de trabajo" baste señalar, para los fines aquí propuestos, que el monto que insumen los siniestros laborales, solamente en materia de indemnizaciones (expedientes resueltos), superan los 23 millones de dólares en lo que va de 1978 a 1981, de los que se estima un 10 % (por lo menos) corresponde a la industria de la construcción; registrándose, legalmente, para los años 1978-1980 más de 53.000 casos, entre incapacidades parciales permanentes (93 %) e incapacidades absolutas y muertes (7 %), de denuncias por accidentes de trabajo.

II - LOS RIESGOS DE ACCIDENTES EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

1. Comparación con otras ramas de la actividad económica en el contexto internacional

Si bien la búsqueda de indicadores cuantitativos comparables resulta, por lo general, una tarea ardua (falta de uniformidad de las definiciones y de los métodos de elaboración y de estimación utilizados por los respectivos países) las "tendencias" son suficientemente explícitas en cuanto al grado de siniestralidad.

Cuadro 1

Tasas de frecuencia de los accidentes mortales del trabajo

País	Año	Notas	Minas y canteras	Industrias manufactureras	Construcción
Alemania (R.F.)	1979	II/a	.52	.13	.35
Estados Unidos	1978	I/c	.26	.03 (1)	.14 (1)
Francia	1978	II/b	.43 (2)	.08 (3)	.31
Reino Unido	1979	I/b	.29 (4)	.03 (5)	.14 (5)
Egipto	1979 (6)	I/b	.47	.16	.46
España	1979	I/a	.20	.12	.28
México	1974	II/b	1.06	.26	3.59
Yugoslavia	1979	I/b	.20	.07	.16

I: Accidentes declarados.
II: Accidentes indemnizados.

a: Tasas por 1.000 años-hombre de 300 días cada uno.
b: Tasas por 1.000 personas ocupadas (ocupación media)
c: Tasas por 1.000.000 de horas-hombre efectuadas.

(1) Basado en encuestas por muestra. (2) Excl. las canteras. (3) Incl. las minas y canteras. (4) Excl. Irlanda del Norte. Excl. las canteras, corresponde nota I/a. (5) Excl. Irlanda del Norte. (6) Año que termina en junio del año siguiente.

Fuente: OIT, Anuario de estadísticas del trabajo, Ginebra, 1981, p p. 615-625.

Sobre el particular, cabe señalar que en la elaboración del cuadro se ha prescindido de los datos que el Anuario brinda sobre accidentes mortales en las minas de carbón y en los ferrocarriles.

Para efectuar la comparación entre ramas y países hemos seleccionado un conjunto de naciones, algunas de ellas altamente desarrolladas desde el punto de vista económico-social y otras más cercanas al caso argentino.

Como puede observarse en el Cuadro 1, la industria de la construcción presenta, en el contexto internacional, tasas que reflejan un alto grado de riesgo especialmente si se compara con la industria manufacturera, ello pese a los datos promediados y/actividades sin desagregar de la industria manufacturera.

Además, conviene acotar la falta de nitidez de la línea divisoria de las actividades "minas y canteras" y "construcción" atribuible al carácter común de algunas tareas, tales como excavación, demolición, apertura de pozos y galerías, etc. o en otros casos a la inclusión de ambas en el ámbito de un mismo convenio colectivo de trabajo (como en el caso de la Argentina, ver convenio colectivo de trabajo Nº 76/75).

Ya en una clasificación reducida de actividades laborales en grupos decrecientes de peligrosidad realizada en España, como en la confección de una escala creciente de riesgo, la industria de la construcción aparece situada entre los más altos. Precisamente estudios sobre condiciones de trabajo en Francia (1979) confirman la "superior importancia" del riesgo de accidente en el trabajo de la construcción y en un excelente trabajo sobre los siniestros laborales registrados en el Uru-

guay (sobre un total de 143.293 durante los años 1973 a 1976) notamos la preponderancia de la construcción sobre el resto de las actividades económicas. Idéntico criterio fue sustentado por el Instituto Internacional de Estudios Laborales (OIT), cuando afirma:

" El problema de la seguridad es otro problema particular en la industria de la construcción. Por la misma naturaleza del trabajo en la construcción, es esperable un mayor porcentaje de accidentes (a higher accident rate is to be expected). El trabajo es muy duro; equipo más y más pesado está siendo usado, bajo toda clase de condiciones climáticas; las horas extras (a veces excesivas), especialmente durante las largas jornadas de verano, resultan fatigantes, etc. Malles (Paul Malles: Employment insecurity and industrial relations in the Canadian construction industry), Economic Council of Canada, Ottawa, 1975, pág. 61 véase también Alain Marchand: "Les inorigés, victimes privilegiées des accidents du travail", in Economie et Humanisme, Caluire, Vol. 241, May-June, 1978, págs. 48-57) dice que a causa del constante flujo de trabajadores no calificados y semi-calificados que entran y salen de la industria de la construcción, frecuentemente con profesiones parciales de desempleo o alternando con otros empleos, existe una relación entre la inestabilidad del empleo y la alta incidencia de accidentes de trabajo en la industria de la construcción, en particular en los primeros seis meses de empleo" (1).

Sin perjuicio de un análisis más detallado que merecido a la realidad argentina, queda en pie la "expectativa de alto riesgo" en la industria de la construcción en el contexto internacional.

2. Comparación con otras ramas de la actividad económica en el contexto nacional

Una rápida revisión de los datos aportados, nos permite afirmar que en la Argentina el riesgo de la industria no es inferior al contexto internacional, al parecer se encuentra sobre ese nivel, compárese las diferencias porcentuales con respecto a los promedios registrados en U.S.A. y Francia:

Cuadro 2

Tasa de incremento porcentual con respecto a los promedios de las tasas de frecuencia y gravedad en diferentes países

Tasas	PAISES								
	E.E.U.U. (1960)			Francia (1979)			Argentina (1969)		
	I	II	Δ %	I	II	Δ %	I	II	Δ %
Frecuencia	6,17	16,99	175,4	35,7	73	104,5	849	4.137	387,3
Gravedad	741	2.536	242,2	1,39	2,49	79,1	60,6	285	370,3

Fuentes: National Safety Council, 1960; Raphaël-Emmanuel Verhaeren. Consejo, 1981; Centro de Expertos en Seguridad de la Argentina, 1969; extraído de Alberto L. Bialakowsky, Análisis de las Condiciones de trabajo en la industria de la construcción en la Argentina. Un enfoque sociológico, Informe CLACSO, 1981.

Referencias:

I : Promedio general
II : Industria de la construcción
Δ%: Tasa de incremento porcentual

Una versión interesante que discutimos sobre datos de accidentes de trabajo en la República Argentina, que data de 1939, nos permite un mayor acercamiento al problema planteado de la comparación interramas.

En la publicación "Investigaciones Sociales, 1943-45" editada por el Departamento Nacional del Trabajo y la Secretaría de Trabajo y Previsión, que registra sucesivamente (Buenos Aires, 1946) los accidentes de trabajo por grupo de actividad en jurisdicción nacional, sean mortales o incapacitantes, la industria de la construcción ocupa los primeros rangos en 1939 y dicha tasa se mantiene, con ligeras variantes, cinco años después, a pesar de que las cifras absolutas varían - en una disminución - de un 38,5% para mortales y - en un incremento - de un 66,7% para incapacidades permanentes; aquello puede afirmarse, igualmente, a todo el quinquenio, que va de 1940 a 1944, en el que la construcción se la encuentra siempre entre los tres primeros, que son los que acumulan mayor cantidad de accidentes registrados.

Sin embargo, a pesar de que los datos aportados resultan ilustrativos como antecedentes históricos, podrían ser objetados en dos sentidos al menos, uno, en cuanto que responden a un perfil industrial que corresponde a una etapa temprana de la ISI (industria sustitutiva de importaciones) y por lo tanto diferente del perfil actual, y dos, desde un punto de vista metodológico, los porcentajes - o índices de siniestros - no están ponderados por la población laboral sujeta a riesgo, como sucede cuando se aplican las tasas de frecuencia, incidencia o gra-

vedad (OIT, 1962), lo que podría llevar a interpretaciones erróneas, o simplemente exageradas.

Una adecuada respuesta a dichas objeciones puede obtenerse del trabajo efectuado por el - ya desaparecido - Centro de Expertos de Seguridad en 1969. Trabajo éste, que resume la información de una encuesta efectuada a unas 100 firmas que configuran la representación de todo el espectro industrial argentino y que, por otra parte, el Centro colectaba repetidamente desde 1952.

En el ranking de industrias según una escala decreciente de peligrosidad, medida por los índices de Gravedad, Frecuencia y Días promedio perdidos por accidente (1969), la industria de la construcción tiene la posición más alta (2). Si en la elaboración del citado ranking se hubiere adoptado la metodología sugerida en Francia, de incluir en la industria de la construcción "materiales de la construcción", los resultados mostrarían un mayor riesgo relativamente, ya que esta última ocupa el 5° lugar en el ranking.

(1) "Estrategics factors in industrial relations in the construction industry. A frame_work for international comparison", en: Labour and Society, Vol. 4, Ginebra 1979, p p. 417-418.

(2) Czertock, Cod, Confección de estadísticas de accidentes de trabajo, Universidad de Buenos Aires, mimeo, Buenos Aires, 1976.

Por último, en una investigación muy reciente, hemos comprobado, a través de una muestra de 156 casos obtenidos al azar, correspondiente a los cinco últimos años y circunscripta a la ciudad de Buenos Aires, que la industria de la construcción ocupa un lugar destacado en el conjunto de las actividades económicas (12,8% del total) rasgo que se acentúa con los casos mortales (28,5%).

Cuadro 3

Frecuencia de siniestros según tipo de actividad

Actividad	Lesión	Muerte	Total	%
1. Agricultura, caza, silvicultura y pesca	1	1	1	0,6
2. Explotación de minas y canteras	10		11	7,0
3. Indust. manufacturera	55		55	37,2
4. Electricidad, gas y agua	4		4	2,5
5. Construcción	18	2	20	12,8
6. Comercio	8		8	5,1
7. Transporte, almacenamiento, comunicaciones	32	2	34	21,7
8. Establec. financieros	11		11	7,0
9. Servic. comunales, sociales y personales	9	2	11	7,0
0. No especificados	1		1	0,6
Total	149	7	156	99,9

Fuentes: Dirección General de Protección Social, Subsecretaría de Seguridad Social, Ministerio de Bienestar Social, Tabulaciones inéditas y elaboración propia.

Como señalamos precedentemente la industria de la construcción reúne el 12,8% de los accidentes ocurridos en la totalidad de las actividades productivas y de acuerdo a la información contenida en el cuadro 3 superada solamente por el total de la industria manufacturera (37,2% de los casos) y el transporte, almacenamiento, comunica

ciones (21,7%).

Pero si consideramos a la industria de la construcción integrada a la industria manufacturera y luego comparamos a ambas como subcategorías, la construcción reúne la tercera parte de los accidentes producidos. Esta proporción adquiere importancia si tenemos en cuenta que la categoría "industria manufacturera" concentra gran cantidad de actividades económicamente relevantes. Comparativamente con cada uno de esos rubros (químico, alimentos, imprenta, etc.) la construcción ocupa el primer lugar.

Cuadro 4

Frecuencia de accidentes

Alimentación		17
Textiles		8
Papel, Imprenta		6
Químicos		7
Metálicas Básicas		1
Construcc. Maquinarias		15
Construcción	(*)	21
Total		75

(*) se sumó un caso de fabricación de productos de arcilla para la construcción.

Fuente: Ibídem Cuadro 3 y elaboración propia.

Cuadro 5

Ranking según frecuencia de accidentes

1.	Construcción	28,0 %
2.	Alimentos	22,7 %
3.	Construcción de maquinarias	20,0 %
4.	Textiles	10,7 %
5.	Químicos	9,3 %
6.	Papel, Imprenta	8,0 %
7.	Metálicas Básicas	1,3 %
	TOTAL	100,0 %

Fuente: Ibídem Cuadro 3 y elaboración propia.

III- LA COBERTURA LEGAL. ANTECEDENTES Y PRACTICA.

Se viene señalando con insistencia que no hay posibilidad alguna de indemnizar de manera adecuada al hombre cuyo accidente pudo ser evitado (1) y esta afirmación está ratificada y revalorizada si "se evalúa en un 98% el número de accidentes probablemente evitables" (2).

En nuestro país tempranamente la Ley 9688 (1915) legisló en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A través de la reglamentación (1916) de dicha norma aparece un capítulo acerca de la prevención de los accidentes, seguridad e higiene y en algunos de sus artículos apreciamos prescripciones referidas concretamente a la industria de la construcción (artículos 75; 82 y 83); montacargas y su suficiente garantía de solidez; forma, medida, espesor, etc. de los andamios; travesaños, escaleras. También la legislación prohibe la introducción y el consumo de bebidas alcohólicas (artículo 84).

A nivel internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elaboró y adoptó el Convenio (núm. 62) y la Recomendación (núm. 53) sobre prescripciones de seguridad en la edificación (1937). Años después la Comisión de Construcción, Ingeniería Civil y Obras Públicas del mismo organismo internacional dictó diversas resoluciones sobre el tema (1951) y recientemente la OIT adoptó el Convenio (núm. 155) y la Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

En la Argentina la ley 19587 (1972) y su última reglamentación el Decreto N° 351/79 regulan respecto de la higiene y seguridad en el trabajo, no aludiendo en forma específica a la industria de la construcción. Dada la necesidad de una reglamentación específica se ha constituído una comisión de representantes de los empleadores y de los trabajadores de la industria de la construcción, encargada de estudiar el tema desde el punto de vista de la industria, la que en fecha próxima producirá dictamen. A título ilustrativo señálase que los instrumentos internacionales indicados en párrafos anteriores no han sido ratificados por nuestro país, pese a la inclusión de muchas de sus disposiciones en la legislación nacional.

Esta reseña de normas legales nos permite efectuar algunas consideraciones en convergencia con los objetivos de nuestra tarea de investigación; la primera se refiere a nuestra coincidencia con el espíritu preventivo que inaugura la ley 19587 (en el orden nacional) para lo cual se supone como condición necesaria el perfeccionamiento de los conocimientos y del material empírico existente sobre las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, hecho explicitado expresamente por la ley (artículo 5°, inciso g) y exigido por medio del decreto reglamentario, aspecto éste con el que coincidimos.

En otras palabras, como quedó arriba señalado, la vinculación entre el resguardo de las condiciones básicas de trabajo, que incluyen prioritariamente la seguridad del trabajador y el estudio cuantitativo y cualitativo de las mismas, resulta una condición necesaria para efectivizar el criterio preventivo.

Los franceses vienen trabajando con un enfoque interdisciplinario desde 1947, año de creación del Organo Profesional de Prevención en la Construcción y en las Obras Públicas (O.P.P.B.T.P.), con

suficiente representación de los sectores de la actividad y la afilia - ción de las empresas de la construcción y obras públicas.

(1) Sommers & Sommers, "Workmen's Compensation , Prevention , Insurance of rehabilitation of occupational disability", New York.

(2) H.W. Heinrich (Ing. Seguridad de la Travellers Insurance Co.), New York.

IV - ALGUNOS INTERROGANTES PREVIOS

Dada la dificultad y sofisticación creciente de las tecnologías productivas, suele atribuirse un exceso de responsabilidad a los agentes materiales, sin desconocer la relevancia de los mismos, pero que merecen un tratamiento a escalas que desbordan nuestro objetivo, debemos señalar que nuestros hallazgos indican una relevante responsabilidad del factor humano en la industria en general, donde según nuestra muestra (N=156) se verifica un 61% de casos en que el trabajador actúa como co-agente precipitante del accidente. Sin extremar la representatividad de este dato podemos concluír rápidamente que todo lo que implique un aprendizaje en seguridad del trabajador redundará en beneficio de su preservación.

En dicha muestra, internamente, la construcción revela una proporción de 14 sobre 20, tendencia que se mantiene si analizamos otra muestra de 130 casos, pero esta vez exclusivamente de la industria de la construcción (1973-1980) y para todo el país, de los casos en que se ha logrado discriminar las dos categorías (el trabajador como co-agente y el agente material precipitantes del accidente). El 54% sobre un N=108 corresponde al trabajador como co-agente, si bien la distancia entre una y otra se acorta, no es menos elocuente que la proporción sobre el total es muy significativa, si como insistimos el factor humano se encuentra en nuestra mira.

Igualmente en el campo de las profesiones se destaca la de los obreros de la construcción con un 9,6%, conforme se lee en el Cuadro 11, lo que revela comparativamente, no sólo la importancia de los accidentes en la rama sino la intervención del factor humano en la actividad.

Cuadro 10

Frecuencia de accidentes discriminados por la forma de ocurrencia en la industria de la construcción

Forma del accidente			Frecuencia	
Trabajador c/co-agente en la precipitación del accidente		60	46,2%	
Código OIT				
11	Caída en desnivel	25		
12	Caída al mismo nivel	2		
31	Pisadas sobre objetos	-		
32	Choques contra objetos inmóviles	3		
33	Choques contra objetos móviles (incluye 23 - caída de objetos en curso de manipulac.manual)	6 10		
5	Esfuerzos excesivos o falsos movimientos	14		
(51)	al levantar objetos			
(52)	al empujar objetos o tirar de ellos			
(53)	al manejar o lanzar objetos			
(54)	falsos movimientos			
Agentes materiales que precipitan el accidente		44	33,8%	
34	Golpes contra objetos móviles	8		
21	Derrumbe	-		
22	Desplome	5		
24	Otras caídas de obj.	6		
41	Aprisionado por un obj.	16		
42	Aprisionado entre obj. móvil/obj.inmóvil	9		
43	Aprisionamiento entre dos objetos móviles	-		
Otros		4	3,0%	
		108		
Sin datos		22	16,0%	
Total		130	100,0%	Muestra=130

Fuente: Ibídem Cuadro 2. Alberto L. Bialakowsky, Análisis de las condiciones de trabajo en la industria de la construcción en la Argentina. Un enfoque sociológico, Informe CLACSO, 1981.

Cuadro 11

Número de accidentes según la profesión del trabajador

Profesión	Accidentes	
	Número	%
Profesionales	7	4,4
Personal administrativo y trabajad. asimilados	9	5,7
Comerciantes y verdedores	3	1,9
Trabajadores de los servicios	11	7,0
Contramaestres y capataces	8	5,1
Obreros metalúrgicos	3	1,9
Obreros madera y papel	1	0,7
Obreros químicos	4	2,5
Obreros textiles	3	1,9
Obreros alimentación	8	5,1
Obreros tabaco	1	0,7
Sastres	2	1,8
Ebanistas, zapateros	3	1,9
Obreros lab. metales	5	3,2
Ajuste maquinaria	4	2,5
Electricistas	6	3,8
Soldadores, chapistas	1	0,7
Obreros del caucho	7	4,4
Artes gráficas	3	1,9
Pintores	2	1,8
CONSTRUCCION	15	9,6
Obreros máquinas fijas	1	0,7
Obreros manipulan mercanc.	31	19,8
Conductores	13	8,3
No clasificados	5	3,2
Total	156	100,5

Fuente: Ibídem Cuadro 3 y elaboración propia.

A lo que precede, agreguemos que si se revisan las profesiones declaradas de los accidentados encontramos que 15 corresponden a obreros de la construcción (la mayoría de los cuales son albañiles) correspondiéndole el segundo lugar después de los que manipulan mercancías. En esta materia, sin embargo, la línea divisoria de las profesiones se vuelve más difusa aún (véase supra p. 4) con respecto a los pintores, los conductores y ciertos obreros que participan en la provisión de materiales para la industria de la construcción. (véase Addenda, Cuadro 19) (1).

En cuanto a la gravedad de los accidentes ocurridos, el 12% (16/130) corresponden a siniestros mortales, de los cuales si exceptuamos 4 ocurridos in itinere, 8/12 (0,7) corresponden a personal mayor de 31 años, mientras que la calificación de los mismos se reparte por partes iguales entre calificados y no calificados. Nuevamente, esta vez tomando los casos más graves, se reiteran nuestros interrogantes frente a apreciaciones a menudo poco corroboradas.

Otro presupuesto, indica que después del mediodía los accidentes se producen con más frecuencia, debidos a ingesta de comida, alcohol o simple fatiga; anteriores investigaciones (fuente ibídem cuadro 10) dan cuenta de paridad en la ocurrencia horaria. Si bien durante la tarde se produce el modo de ocurrencia (a las 16 hs.), por la mañana especialmente entre las 8 y las 10 hs. como de 11 a 12 hs. el número de siniestros es mucho más alto que en las primeras horas de la tarde, éstas son las relaciones:

Horas		N° de accidentes
8/13	=	7/1
9/14	=	7/5
10/15	=	8/3

Aunque el número de casos registrados no es muy

alto, para ulteriores proyecciones, es lo suficientemente demostrativo que el preconcepto horario debe ser revisado.

Por último aunque sin agotar el tema, es frecuente atribuir a las grandes organizaciones, sobre todo en la industria manufacturera, un mayor grado de control en la seguridad, si bien esto resulta confirmado en nuestra muestra con respecto a las 40 primeras empresas de la construcción en la Argentina (2) puesto que los accidentados pertenecen solo en un 8,5% a estas grandes empresas (dos de las cuales son de capital de origen nacional y el resto son extranjeras), sin embargo, la gama de accidentes incluyendo los casos mortales (3/16) se repite, con lo que las causales y la modalidad de los accidentes (aunque difiera el número) igualmente se encuentran presentes en las empresas más grandes.

V - DE LOS PRECONCEPTOS EN MATERIA DE SEGURIDAD

Frecuentemente la generalización empírica, elemento muy necesario pero no suficiente, conduce a ciertos errores, más aún, determinadas hipótesis son manejadas para preveer en seguridad o motivar a dejar la prevención de lado por la insuficiencia de los recursos, en una palabra, los preconceptos o hipótesis sólo son el primer paso en la búsqueda de causantes de siniestros laborales, sólo, insistimos, el primer paso.

Ya hemos visto que el trabajador, punto focal de este ensayo, como agente de seguridad, y con el fin de que no sean afectadas sus condiciones vitales de trabajo, cuenta con una responsabilidad indelegable, a su vez esta responsabilidad depende de su aprendizaje, del manejo del arte de que disponga. Sin más, se atribuye la responsabilidad de los accidentes a la impericia del trabajador. Nuestras investigaciones no han encontrado confirmación total a esta aseveración. De un total de 130 casos analizados encontramos lo siguiente:

Cuadro 12

Frecuencia de Accidentes según la categoría del trabajador

Frecuencias	No calificados		Calificados			Total
	Peón	Ayudante	Medio oficial	Oficial	S/D	
Absolutas	41	26	27	24	12	130
Relativas	51,5%		39,2%			

Fuente: Ibídem Cuadro 10 y elaboración propia.

Si bien es cierto que los calificados se accidentan en menor proporción (una diferencia porcentual del 12,3%) esta distancia no es muy significativa, distancia que se vuelve desfavorable a los calificados si se suma la categoría de ayudante, categoría que en la práctica de las convenciones colectivas reemplaza a la de peón (Cf. Convenios Colectivos de Trabajo Nros. 20/70 y 76/75).

La antigüedad en el trabajo puede ser motivo de falta de pericia, ya no sólo la calificación, que podría formar parte de un rápido o no controlado aprendizaje. Ello puede ser observado si se comparan las edades ya que la antigüedad es muy difícil corroborarla en las obras por su carácter temporal, los datos nos indican:

Calificados Accidentados de más de 31 años = 75,5%
No Calificados " " " " " " = 68,3%

Todo parece indicar que no tan claramente las etapas iniciales acumulan mayor cantidad de accidentes, tal como puede leerse en el Cuadro 13.

Podría suponerse que los no calificados se accidentan más gravemente, para esta afirmación tampoco encontramos confirmación. El 69,4% de los accidentes con una incapacidad de hasta el 30% corresponde a trabajadores calificados, mientras que los carentes de calificaciones representan el 78,5%; las diferencias aunque existen no son relevantes. (Ver información estadística en Alberto Bialakowsky, Las condiciones...).

Hasta aquí, nos permitimos esbozar una serie de especificaciones sobre las que corrientemente se aseveran como causales más frecuentes, nuestras muestras revelan la necesidad de profundizar las investigaciones y patentizan la responsabilidad de los intervinientes en el proceso de trabajo (ayudantes, oficiales, capataces y director de obra - arquitectos e ingenieros), por cuanto atribuir a los agentes materiales la única o mayor causa parece erróneo, al propio que particularidades de la formación o la edad (precaria la una e inicial la otra) de los trabajadores no explican ni el número ni la gravedad de los accidentes. Hay un aprendizaje, que al parecer no se mide por la calificación o especialización tradicional, esta calificación en seguridad le es, como se vió vital a la vida del trabajador (vida en sí o laboral). Nuestra contribución va en esa dirección y por ello en el acápite que sigue avanzaremos sobre este punto, en base a la información obtenida y a modo de ensayo preliminar, como invitación también, para su replicación ampliada.

VI - LA CAPACITACION FOCALIZADA SEGUN EL ANALISIS DE LOS SINIESTROS O UN METODO DE PERFECCIONAMIENTO PARA LA CAPACITACION

Un enfoque, sociológico, del problema permite diseñar la búsqueda del cómo han ocurrido los accidentes (3) pese a las li-

Cuadro 13

Forma del accidente según la edad del trabajador

Forma del accidente	Edad (años)				
	18 - 30	31 - 50	51 y más	Sin datos	Total
Caída de personas	6	11	6	4	27
Caída de objetos	4	13	4		21
Pisadas, choques, golpes	6	9	2		17
Aprisionamiento por obj.	10	12	1	2	25
Esfuerzos o falsos mov.	2	12			14
Exposición a la corr. eléctrica	2				2
Otras formas	1	1			2
Sin datos	1	18	1	2	22
Total	32	76	14	8	130

Fuente: Ibídem Cuadro 10 y elaboración propia.

(1) Cf. Raphaël-Emmanuel Verhaeren, Journées d'études sur "Les conditions de travail et l'analyse économique. Les cases du B.T.P.", mimeo, Grenoble, 3-7-1981.

(2) Guillermo Vitelli, Competencia, oligopolio y cambio tecnológico en la industria de la construcción. El caso argentino. Programa BID/CEPAL, Buenos Aires, 1976.

(3) Jorge Alfredo Cutuli, Higiene y Seguridad en el Trabajo. Responsabilidad y Acción Empresaria. IV Congreso Rioplatense de Prevención de los Riesgos Profesionales, Montevideo, 1981, p.p. 225-237.

mitaciones de nuestra muestra, estimamos que la misma resultará suficientemente, indicativa, sino del universo seguramente para una discusión del método de análisis de los siniestros.

El primer interrogante corresponde a la indagatoria acerca de la "forma del accidente" y el "Agente material" interviniente, como ya hemos explicitado utilizamos los códigos recomendados por OIT, he aquí nuestro primer cruce de las variables intervinientes en el proceso del accidente. (Cuadro 14)

De las categorías brindadas por la OIT (a un dígito) en Forma del accidente hemos suprimido la 6 (Exposición a, o contacto con, temperaturas extremas) y la 8 (Exposición a, o contacto con, sustancias nocivas o radiaciones), por carecer de casos en las respectivas celdas, ello ya implica un orden de importancia de la frecuencia de determinadas formas y de éstas la preponderante se registra en caída de personas, cuyo agente material interviniente son los andamios, a su vez en los aprisionamientos por objetos el agente que más interviene son las máquinas, y de éstas las sierras ocupan el primer lugar; a su vez, en caída de objetos el agente que más interviene son materiales que caen (especialmente, ladrillos, mampostería, tirantes, maderas, tablones, hierros y vidrios).

Un segundo interrogante, corresponde a la ubicación de la lesión según el tipo de accidente. Hemos encontrado como se ve en el cuadro 15 que la mayor acumulación corresponde a miembro superior, siguiendo en importancia el miembro inferior (de ambos especialmente manos y pies). A su vez los miembros superiores son aprisionados mayormente por sierras circulares. Las caídas de personas muestran notoriamente lesiones de ubicación múltiple, mientras que los golpes choques contra

Cuadro 14

Forma del accidente y agente material interviniente

Agente material	Forma del accidente								
	Caída de personas	Caída de objetos	Pisadas, choques, golpes	Aprisionamiento por objetos	Esfuerzos o falsos movimientos	Exposición a la corr. eléctrica	Otras formas	Sin datos	Total
Máquinas	1	1	1	14	1	2	1		21
Medios de transporte y de manip.	5	4	6	7	1				23
Otros aparatos	11	3	3	2	3				22
Materiales, substancias	1	12	5	2	3		1		24
Ambiente de trabajo	8	1	1						10
Otros agentes					1				1
Agentes no clasificados	1		1		3				5
Sin datos					2			22	24
Total	27	21	17	25	14	2	2	22	130

Fuente: Ibídem Cuadro 10 .

Cuadro 15

Ubicación de la lesión según la forma del accidente

Ubicación de la lesión	Forma del accidente								
	Caída de personas	Caída de objetos	Pisadas, choques, golpes	Aprisionamiento por objetos	Esfuerzos o falsos movimientos	Exposición a la corr. eléctrica	Otras formas	Sin datos	Total
Cabeza	2	4	6					1	13
Cuello									
Tronco	3				6			2	11
Miembro superior	5	8	8	16	6		1	7	51
Miembro inferior	7	8	3	5	1		1	5	30
Ubicaciones múltiples	8	1		4				4	17
Lesiones generales						2			2
Ubicación no precisada	1								1
Sin datos	1				1			3	5
Total	27	21	17	25	14	2	2	22	130

Fuente: Ibídem Cuadro 10.

Cuadro 16

Forma del accidente y naturaleza de la lesión

Naturaleza de la lesión	Forma del accidente								
	Caída de personas	Caída de objetos	Pisadas, choques, golpes	Aprisiona-miento por objetos	Esfuerzos o falsos movi mientos	Exposición a la corr. eléctrica	Otras formas	Sin datos	Total
Fracturas	7	11	4	2				6	34
Luxaciones					1				1
Torceduras y esguinces	3		2	1	5				11
Conmociones y traumat. internos	11	4	2	4				1	22
Amputaciones y enucleaciones		1	4	8	1				14
Otras heridas	1	2		6			1		10
Traum. superfic.					1			1	2
Contusiones y aplastamientos	2	3	3	1	2				11
Efec. de la elect.						2			2
Otros traumat.	2			1			1	2	6
Sin datos	1		2		2			12	17
Total	27	21	17	25	14	2	2	22	130

Fuente: Ibídem Cuadro 10.

Cuadro 17

Forma del accidente y grado de incapacidad

Grado de incapacidad		Forma del accidente								
		Caída de personas	Caída de objetos	Pisadas, choques, golpes	Aprisiona-miento por objetos	Esfuerzos o falsos movi mientos	Exposición a la corr. eléctrica	Otras formas	Sin datos	Total
Hasta 30%	0 - 10	9	7	10	10	8		2	11	57
	11 - 20	7	6	2	7	4			3	29
	21 - 30	4	2	1	2					9
Más de 31%		7	4	4	5	2	2		7	31
Sin datos			2		1				1	4
Total		27	21	17	25	14	2	2	22	130

Fuente: Ibídem Cuadro 10.

objetos móviles afectan frecuentemente los dedos de la mano y la región craneana y menor intensidad los ojos. (Cuadro 15).

Cabe preguntarse en tercer lugar, acerca del tipo de las lesiones, o su naturaleza. Encontramos que las fracturas acumulan la mayor frecuencia, siguiéndole luego las conmociones y traumatismos internos, y amputaciones y enucleaciones. Las primeras son producidas mayormente por caída de objetos, las segundas por caídas de personas y las últimas mayormente por pisadas, choques y golpes contra objetos : agreguemos que los aprisionamientos producen frecuentemente amputaciones. (Cuadro 16).

Debe señalarse que si bien hay solamente dos casos de electrocución, ambos casos resultaron mortales.

Las fracturas se ubican frecuentemente en dedos de manos y en pie, las amputaciones dedos de la mano, mientras que las conmociones y traumatismos internos se ubican en la región craneana.

Finalmente, para dar término a este ensayo, verificamos, o respondemos en cuarto lugar acerca del grado de incapacidad, que mide de alguna forma la gravedad de los accidentes, la mayoría (43,8%) se acumula en 0 a 10 (Véase cuadro 17) lo queindicaría justamente la posibilidad de prevención de los siniestros. En cuanto a los casos mortales que conforman aproximadamente la mitad de los accidentes mayores (16/31), dándose el modo en la caída de personas y en segundo lugar por aprisionamiento de objetos, aunque este último incluye accidentes in itinere, éstos a su vez suman en el total de los accidentes mortales 4 (4/16).

Para una mejor visualización de la secuencia expuesta se ha preparado un cuadro que describe los "modos" de ocurrencia:

Cuadro comparativo de las características destacadas en la ocurrencia de los accidentes de trabajo en la industria de la construcción según las frecuencias modales respectivas

Forma del accidente	Agente material	Ubicación de la lesión	Naturaleza de la lesión	Accidentes mortales	Riesgos menores
1. Caída de personas	Otros aparatos (andamios)	Ubicaciones múltiples. Miembro inferior (pie)	Conmociones y traumatismos internos	5 casos	24,6%
2. Caída de objetos	Materiales-sustancias(ladrillos y maderas)	Miembro superior (dedo). Miembro inferior (pie)	Fracturas	1 caso	17,2%
3. Pisadas sobre, choques contra, o golpes por objetos, con excepción de caídas de objetos	Medios de transporte y de manipulación (camiones)	Miembro superior (antebrazo, cabeza, región craneana y ojos)	Fracturas, amputaciones y enucleaciones	2 casos	16,0%
4. Aprisionamiento por un objeto o entre objetos	Máquinas (sierras)	Miembro superior (dedos)	Amputaciones y enucleaciones	3 casos	23,4%
5. Esfuerzos excesivos o falsos movimientos	Otros aparatos (herramientas - máquinas giratorias)	Tronco (espalda)	Torceduras y esguinces	———	14,8%
6. Exposición a, o contacto con, la corriente eléctrica	Máquinas giratorias (hormigoneras)	Lesiones generales (aparato circulatorio gral.)	Efectos de la electricidad	2 casos	———

Fuente: Idem cuadros y elaboración propia.

Nota: Las aclaraciones entre paréntesis del cuadro corresponden a las frecuencias modales, excepto a los riesgos menores. Cada característica porcentual en la celda.

VII- A manera de conclusión

Creemos haber puesto en evidencia la importancia de la industria de la construcción en cuanto a riesgos se refiere y también a la persistencia de los accidentes de trabajo, a nivel nacional e internacional.

Un par de muestras permitieron efectuar el correspondiente anclaje empírico y a ellas acompañamos sendas formulaciones conceptuales, acerca de las condiciones de trabajo y reflexiones en torno a la falta, hasta el presente, de una legislación preventiva específica.

Asimismo, la información brindada nos permitió revisar algunas creencias comunes a la par que, indicar un camino para su estudio.

Hemos reiterado en el transcurso del presente trabajo la necesidad de capacitar adecuadamente a los recursos humanos del sector de la industria de la construcción, en especial en el tema de seguridad, a nuestro juicio, prioritario por cuanto se vincula con la supervivencia del hombre que trabaja. Desde cualquier enfoque (económico si se tiene en cuenta el costo financiero; preventivo si se procura bajas tasas de accidentes, etc.) el tema conduce necesariamente a la formación y el desarrollo de los recursos humanos.

I

Addenda

Cuadro 18

Número de accidentes mortales en la industria de la construcción discriminados según la forma del accidente (a través de muestras argentinas y uruguayas)

Código OIT	Forma del del accidente	I (1)	II (2)
1	Caídas de personas	20	14
2	Caídas de objetos	9	4
3	Pisadas sobre, choques contra, o golpes por objetos, con excepción de caídas de objetos		4
4	Aprisionamiento por un objeto o entre objetos	23	9
5	Esfuerzos excesivos o falsos movimient.	-	3
6	Exposición a, o contacto con, temperaturas extremas		
7	Exposición a, o contacto con, la corriente eléctrica	12 (3)	3
8	Exposición a, o contacto con, sustancias nocivas o radiaciones		1
9	Otras formas de accidente, no clasificadas bajo otros epígrafes, incluídos los accidentes no clasificados por falta de datos suficientes	6	
Total		70	38
		N= 230	N= 215

(1) Marcelo Dreyfus y Marcelo Vierheller, Accidentes del trabajo, siniestros mortales. Trabajo de investigación final. UADE, Buenos Aires, 1981.

(2) Banco de Seguros del Estado, Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Análisis de siniestros. Correspondientes a los años 1973, 1974, 1975, 1976, Montevideo, noviembre de 1977.

(3) Incluye 3 casos por explosiones.

Cuadro 19

Número de accidentes según especialización de obreros de la industria de la construcción

Código OIT	Obreros de la construcción	Trabajadores como co-agentes precipitantes del accid.	Agentes materiales que intervienen en el accid.	Total
9-51	Albañiles	5	4	9
9-52	Obreros en hormigón armado, enfoscadores y soladores en terrazo	1	-	1
9-53	Techadores	1	-	1
9-54	Carpinteros y parqueteros	2	-	2
9-59	Obreros de la construcción no clasificados bajo otros epígrafes	1	1	2
Total		10	5	15

Nota: Las restantes que corresponden a la industria de la construcción y que eran 20 se reparten entre pintores (C.OIT, 9-31), conductores (C.OIT, 9-73; 9-74; 9-85 y 9-89), herreros de obra (no contemplados en la clasificación de la OIT), etc.

Fuente: Ibídem Cuadro 10 y elaboración propia.

Anexo I

Principales agentes materiales intervinientes en los accidentes de la industria de la construcción

En el estudio "análisis de siniestros correspondientes a los años 1973, 1974, 1975 y 1976" de la R.O. del Uruguay (Banco de Seguros del Estado, Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Montevideo, 1977), se enumeran una extensa variedad de agentes que intervienen en los accidentes según - veinticuatro - grupos de industrias (Cuadro 14). En determinados agentes la mayor frecuencia de accidentes coincide con las categorías asignadas a la industria de la construcción (nros. 15 y 16), con estos casos hemos confeccionado el listado que sigue:

Tipo de agente	N° de accidentes (modos)	% sobre el total en que interviene el agente
Cepillo para madera	25	30,9
Trompo	48 (')	34
Garlopa	103 (')	22,6
Otras, cepilladora, fresadora y perfil, para madera	9 (')	27,3
Amoladora	444 (')	13
Arenadora	2 (')	18,2
Pulidora	80 (')	15,2
Dobladora	4 (')	28,6
Soldadura de arco eléctrico	223	27
Soldadura de punto	22 (')	23,4
Otras, Fund., Forj. y soldadoras	4 (')	25
Llenadora de bolsas	1	50

//...

.../

Hormigoneras	128	87,1
Extractores	2	66,7
Cerámica, rodeladora de	1	100
Sierra circular	472	36,3
Sierra sin fin	46 (')	11,1
Sierra circular de péndulo	2	40
Otras sierras	33	25
Máquinas de vialidad, desm. y excavaciones	91	55,2
Máquinas de combustión interna	33	22,3
Grúas	180	30,6
Ascensores y montacargas	23	14,9
Cabrestantes	1	11,1
Aparejos	22	20,8
Otros aparatos de izar	66	20,3
Camiones y ómnibuses	408 (")	9,3
Otros vehículos motorizados	81 (")	8,4
Vehículos accionados por la fuerza del hombre	450	17,6
Instalaciones eléctricas	75 (')	10,9
Barreta	128	29,2
Corta frío	127	47,6
Cuchara de albañil	9	64,3
Escoplo-formón	18 (')	20
Lima	38	43,2
Llaves en general	94	13,2
Maceta-martillo	788	35,2
Pala	268	29,7
Picana	8	53,3
Pico	155	52,9
Sierra-serrucho	65	23,3
Otras herramientas de mano	217	15,4
Amoladoras de mano	35	41,7
Esmeriladora	9	29

.../

.../

Martillo neumático	72	79,1
Pulidora de piso	31	55,4
Sierra circular de mano	3 (')	17,6
Taladro	40 (')	16,6
Otras herramientas energizadas	26 (')	16,9
Escaleras de mano	603	29,4
Andamios	861	76,7
Acido fórmico	1 (')	10
Alcalinos caústicos = cal viva	130	59,9
Alcalinos caústicos = potasa	1	33,3
Otros alcalinos caústicos	12	24
Corrosivos y nocivos varios	278	21,2
Aceite	1	20
Plomo (vapor)	1 (')	20
Pólvora	2	100
Cemento	229	85,1
Esmeril	1	20
Hierro	30 (')	26,1
Piedras	12	50
Plomo	3 (')	23,1
Sílice	1 (')	12,5
Otros polvos inorgánicos	200	26,8
Fuego	32 (')	11,6
Alcohol	2 (')	8,7
Fuel oil	1 (')	16,7
Gas oil - nafta	8 (')	11
Petróleo	14	48,3
Plásticos	10	55,6
Condiciones climáticas	4 (")	13,8
Superficie de trabajo	2.365	30,4
Paredes de canteras, astiales	40	64,5
Otros ambientes de trabajo exteriores	42	50,6
Paredes y techos - derrumbes	88	48,4

...

...//

Encofrados que ceden	18	62,1
Pisos	734 (")	8,9
Espacios exiguos	43	20,1
Escaleras fijas	470	13,4
Aberturas en el suelo y paredes	139	25
Otras superficies de trabajo y de tránsito	20	22,7
Alumbrado, ventilación, temperatura, ruido	24	24
Otros ambientes de trabajo interiores	7	29,2
Pozos y excavaciones	9	75
Fuego	7 ("")	9
Piedras y rocas	689	50,3
Ladrillos y piezas refractarias	606	71,5
Chapas y piezas de fibrocemento	104	52,5
Otros minerales	27	37,5
Caños, columnas y postes de hormigón	161	36,4
Tablas, tablones y postes	2.280	43,9
Astillas y estacas	84	18,7
Otras maderas	58	24,6
Varillas	383	37,9
Caños y tubos	193	22,5
Chapas	241 (')	14,6
Otros metales	546 (')	17,3
Vidrios planos	57 ("")	11,5
Tarros, tachos y garrafas	710	18,4
Otros recipientes y envases	167	22,6
Alambres	116 (')	11
Cables	79	24,8
Otros cables, alambres, etc.	21	17,6
Vestimenta	40 ("")	13,3
Muebles (incluye máquinas y motores que no cumplen su func. específica)	1.092 (')	11,8

...//

...//

Otros agentes varios	495	13,2

Notas: N = 143.293 siniestros

(') Este agente se incluye aunque le corresponda el segundo lugar, por considerarlo igualmente ilustrativo.

(") Idem, cuarto lugar de relevancia.

("") Idem, tercer rango.

Fuente: "Análisis de los siniestros ...", Op. Cit., y elaboración propia.

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribución sobre:

" LA DETERMINACION DEL PROCESO DE PRODUCCION SOBRE EL DESGASTE Y EL ENVEJECIMIENTO OBRERO "

Por: Héctor Daniel Salazar Holguin

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N. E. T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

" LA DETERMINACION
DEL PROCESO DE PRODUCCION
SOBRE
EL DESGASTE Y EL ENVEJECIMIENTO
OBREROS "

héctor daniel salazar holguin

marzo 1982

México, D. F.

INTRODUCCION .-

DOS procesos sociobiológicos nos interesa abordar aquí: el DESGASTE y el ENVEJECIMIENTO, así como su interrelación. Tradicionalmente, su estudio se ha circunscrito a las ciencias biomédicas (de la biología molecular a la epidemiología) y, a lo sumo, a la demografía. Empero, su incapacidad para resolver los principales problemas y para dar respuestas adecuadas a las interrogantes relacionadas con su causalidad, su distribución diferencial en la población y su desarrollo histórico, hacen ineluctable la búsqueda de métodos nuevos que propicien el avance en tal sentido.

Por otra parte, los éxitos logrados por la medicina social respecto a la concepción y análisis de la salud-enfermedad como un proceso esencialmente socio-histórico más que biológico-individual; han hecho necesario y posible el ir comprendiendo y explicando más cabal y concretamente (en aras de su transformación positiva) todos aquellos fenómenos humanos concebidos tradicionalmente como de carácter sólo biológico. Es en esta línea donde intentamos ubicar el presente trabajo.

Como punto de partida, definimos al desgaste como el proceso por medio del cual ocurre, a través de la vida, una pérdida de substancias vitales y un acúmulo de materiales nocivos, una distorción de las estructuras biológicas y un deterioro de las funciones psico-fisiológicas; todo lo cual, al persistir y desarrollarse, da lugar a la regresión o involución del organismo, en todos y cada uno de los niveles de integración (desde el biomolecular, citológico, tisular, etc., hasta el psíquico y social) del individuo; esto es, al ENVEJECIMIENTO.

Sin embargo, dado el carácter tan abstracto de esta definición, sólo puede irse concretando para el Hombre en la medida en que se sitúe en el marco de una concepción general acerca de "lo humano" y, sobre todo, en relación con las condiciones y características REALES, materiales, de su existencia.

Con esta intención, el planteamiento general del presente trabajo puede bosquejarse de la siguiente manera (ver la figura 1):

A menos que se tenga un pensamiento idealista y religioso, es evidente que cualesquiera de los fenómenos vitales humanos no pueden tener su explicación más que en las condiciones materiales, reales, de la existencia del hombre. Asimismo, es erróneo tratar de comprenderlos en el individuo per se, aislado y abstraído del medio donde vive. Por lo tanto, el estudio de tales fenómenos no puede tener otro punto de partida ni otra base que la relación del hombre con la naturaleza.

Sin embargo, esta relación no es en absoluto igual para todos los seres vivos; sino que, a cada especie, le corresponde una forma particular, propia, de relacionarse con el universo que la rodea.

En el caso del desgaste, existen suficientes evidencias (1) que muestran su relación directa con la ACTIVIDAD que necesariamente debe desarrollar todo ente con vida para sobrevivir, reproducirse y perpetuar su especie. Actividad que fundamentalmente está dirigida a la obtención de medios de vida, cualesquiera que estos sean. Una vez logrado esto, su consumo y el reposo le permitirán reproducir lo que el desgaste ha destruído, mermado o modificado. Es a esto lo que denomino AUTORREPRODUCCION. Del desarrollo de ésta, en relación dialéctica con el desgaste, dependerán, consecuentemente, dos pares de procesos: la maduración-envejecimiento y la salud-enfermedad. De todo el conjunto depende, a su vez, la ocasión y la modalidad de la muerte.

En el hombre, en particular, la actividad esencial por medio de la cual se relaciona con la naturaleza y que determina su desgaste es el TRABAJO. Y por ende, la forma de éste es, ante todo, desgaste de su FUERZA o CAPACIDAD DE TRABAJO. Este hecho, por sí mismo, caracteriza al desgaste humano como un proceso social; por cuanto, por una parte, no ha existido jamás ni puede existir al margen de la sociedad y de la historia; y por otra parte, que la fuerza de trabajo, más que una categoría biológica y/o psicológica, es sobre todo ECONOMICA y SOCIAL.

Asimismo, la autorreproducción, basada en el consumo de los medios de subsistencia en general y el reposo, depende de la sociedad y el desarrollo histórico alcanzado, por ser tales medios productos del trabajo social.

De ello se deduce que: tanto el envejecimiento y la salud enfermedad, como los demás fenómenos vitales humanos — aún cuando se nos presenten como fenómenos biológicos y/o psicológicos —, son en esencia PROCESOS SOCIALES e HISTORICOS; o en una palabra: PROCESOS SOCIOBIOLOGICOS.

Todos ellos, al tener como base las actividades productivas desarrolladas por el hombre, pierden su propia sustentación y autonomía, al perder su carácter puramente biológico y natural, y pasan a ser determinados por la sociedad, en última instancia. Surgen, por tanto, dos consecuencias: primero, que su desarrollo o evolución quedan supeditados al desarrollo de la sociedad y cambian con ella; y segundo, que a cada formación económico social le corresponden ciertas formas particulares de dichos procesos sociobiológicos.

Las formas generales o colectivas en que se verifican el desgaste, la reproducción, la maduración, el envejecimiento, la salud-enfermedad, etc. ;

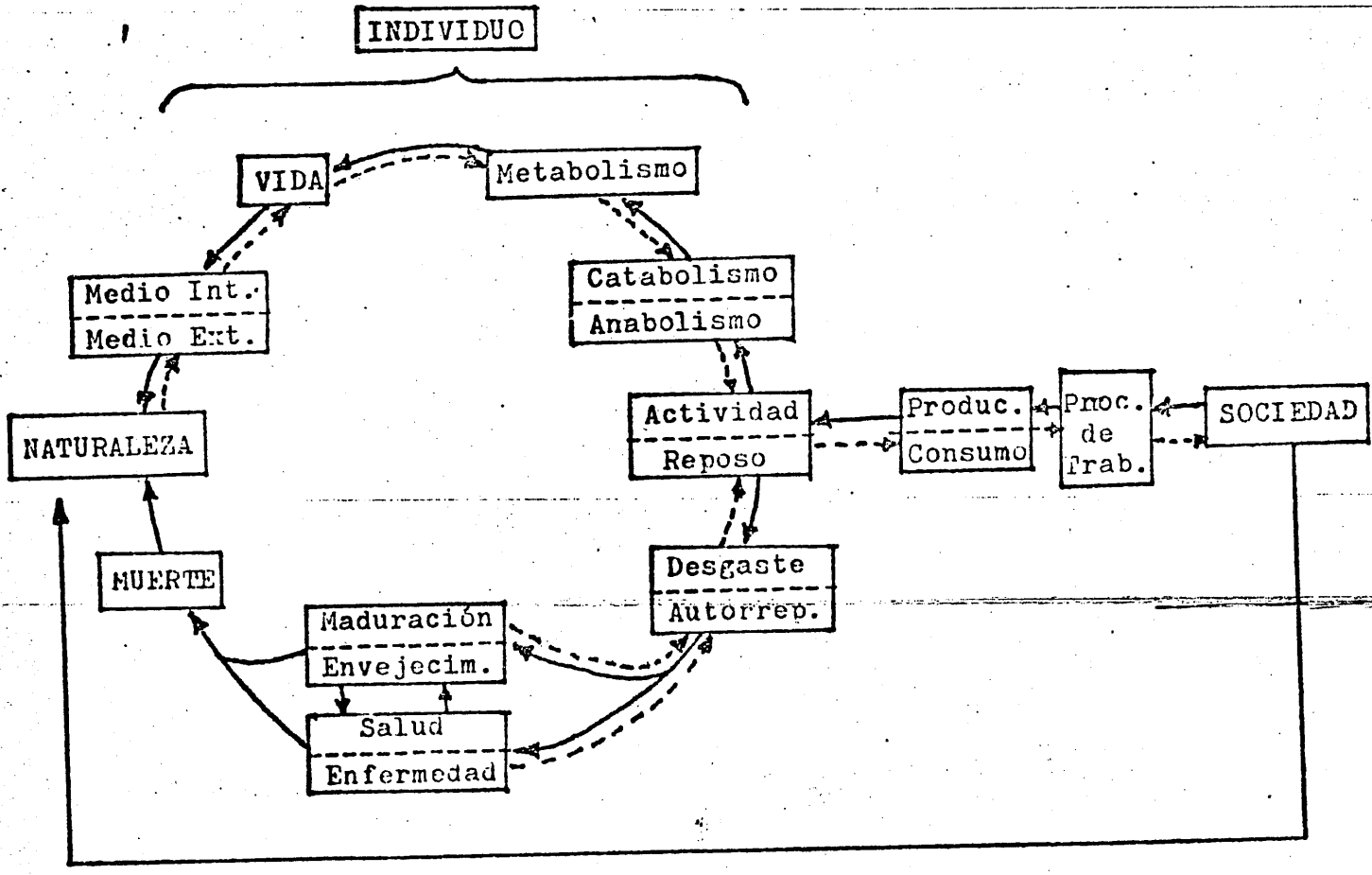
estas formas, están determinadas por la manera concreta en que se realizan en una sociedad dada la producción, distribución, cambio y consumo de los - medios de vida (medios de producción + medios de subsistencia).

En las sociedades capitalistas, en particular, tales procesos económico-sociales, están signados fundamentalmente por la PROPIEDAD PRIVADA de -- los medios de producción; lo cual genera las clases sociales antagónicas y las luchas entre ellas.

Así, las actividades productivas, el trabajo, es realizado principal-- mente por quienes carecen de medios de producción; mientras que un consumo y reposo ocioso relativa y absolutamente mayores, se corresponden con la -- clase propietaria y sus corifeos. Consecuentemente, los índices de desgaste, escasa longevidad y morbi-mortalidad, son más altos en los trabajadores. Por el contrario, los índices correlacionados con la salud favorecen preferentemente a las clases altas (en especial a la burguesía).

Esto nos indica que quienes se encuentran más inmersos en el proceso de producción capitalista son quienes más padecen los fenómenos vitales negativos. Y que los elementos de ese proceso influyen, en mayor o menor medida , en su determinación.

FIGURA 1
EL CICLO VITAL HUMANO



Por tanto, en el proceso de trabajo capitalista, la manera en que se pone en actividad la fuerza de trabajo, los medios de producción que utiliza y la interrelación de ambos elementos, son causa (en cierto grado y cualidad) de determinadas formas de desgaste, con los subsecuentes procesos de envejecimiento, salud-enfermedad, mortalidad, etc.

Empero, bajo el capital, el proceso de trabajo es un simple medio para lograr el fin y el objetivo primordial, esencial, del proceso de producción; o sea, la obtención del PLUSVALOR que permita la acumulación de capital. Por tanto, el proceso de trabajo está subordinado, subsumido y es determinado por el proceso de valorización (de creación de valor y plusvalor); y son las formas concretas con las cuales se debe y se puede obtener plusvalor y ganancias, las que deciden los elementos y la organización general del proceso de trabajo.

En consecuencia, el desgaste obrero y los fenómenos concomitantes, están determinados, en el capitalismo, por la sed insaciable de plusvalor y ganancias de la burguesía, en contraposición a la consciencia y actividad de clase del proletariado.

En resumen, el quid de la problemática vital del obrero reside en el carácter de TRABAJO ENAJENADO que tiene la producción de los medios de vida; lo cual decide su consumo. Por esta razón, la lucha contra (y la eventual eliminación de) un desgaste más intenso, extenso y acelerado, que padece esta clase social y que provoca un envejecimiento prematuro, una corta esperanza de vida y una mayor frecuencia en la morbi-mortalidad; coincide con y consiste esencialmente en la lucha contra la propiedad privada y en pro de la socialización de los medios de producción y, por tanto, en la eliminación de las clases sociales y del poder político y el Estado en que se manifiesta el dominio económico de la burguesía.

1) PROCESO DE PRODUCCION Y DESGASTE OBRERO .-

Bajo el capitalismo, "el proceso de producción es la unidad inmediata entre el proceso de trabajo y el proceso de valorización, tal como su resultado inmediato, la mercancía, es la unidad inmediata entre el valor de uso y el valor de cambio" (Marx/ 2;p.21).

A) El proceso de trabajo .-

El proceso de trabajo (PT), de acuerdo con Marx, es "un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza" (3;p.215). (Como se verá, esta definición es muy útil para indagar acerca de la relación entre el trabajo y el desgaste).

Todo PT requiere de 3 condiciones: a) subjetivas, b) objetivas y c) su interrelación concreta.

---

a) Las condiciones subjetivas del proceso laboral son las capacidades físicas y psíquicas que el hombre pone en actividad, orientándolas hacia un fin productivo, bajo un ambiente ideopolítico introyectado. En una palabra, se refiere a la FUERZA o CAPACIDAD DE TRABAJO humana (cfr. ref. 2, p. 9).

Siendo inseparable la psique del soma, el trabajo mental del manual, etc.; puede, sin embargo, darse predominio a uno u otro en la realización de una tarea, en su distribución personal en un PT complejo, etc. y puede ser analizable en cuanto tal.

Así, el trabajo físico depende y se realiza fundamentalmente en base a la función músculo-esquelética; la cual requiere, a su vez, de la participación de los aparatos cardiorrespiratorio, digestivo, etc. y de los sistemas nervioso, endócrino, entre otros, a fin de transformar las substancias y la energía orgánicas en TRABAJO EXTERNO, según la siguiente fórmula (4; p.411):

$$\text{Gasto Total de Energía} = \text{Calor Producido} + \text{Trabajo Externo} + \text{Almacenamiento de Energía}$$

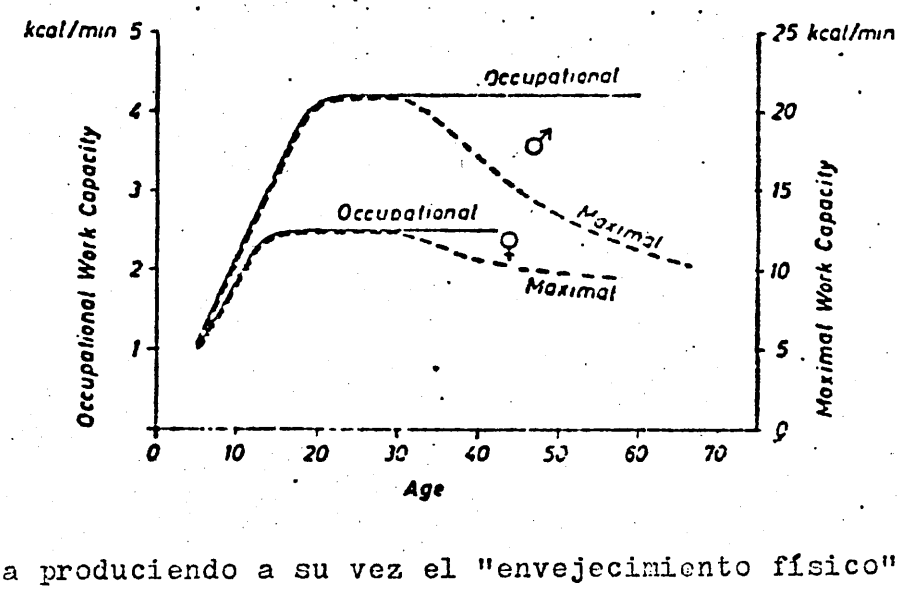
Por ello, el trabajo muscular incrementa en el organismo: el metabolis

mo, el consumo de oxígeno, la temperatura corporal, las frecuencias cardiaca y respiratoria, el gasto cardiaco, el pulso, la tensión arterial, la irrigación sanguínea, la descarga de catecolaminas, etc. (refs. 4, 5, 6 y 7). Consecuentemente, este incremento tan acusado en las funciones del organismo durante el trabajo físico se traduce en su desgaste a todo nivel: pérdida de substancias biomoleculares (ATP, azúcares, grasas, proteínas), acúmulo de deshechos (ácido láctico, lipofuscina, amiloide), distorción de las estructuras biológicas (biomoleculares, celulares, tisulares), deterioro fisológico, etc. Por lo tanto, la FATIGA producida por este tipo de trabajo no es más que una forma más o menos reversible de desgaste.

El desgaste así producido se determina a su vez por: la modalidad (trabajo estático o dinámico, posturas, duración, etc.) y cuantía (intensidad o carga de trabajo) de las labores realizadas; la adecuación o no de factores autorreproductivos (alimentación, pausas, descansos, sueño); el entrenamiento; etc.

Con el tiempo, la no corrección de este desgaste y su permanencia, van mermando la capacidad de trabajo de los hombres inmersos en labores físicas (figura 2). Esta pérdida paulatina se manifiesta, por ejemplo, en un deterioro de las funciones musculares ("la fuerza de un hombre de 60 años es alrededor de un 15 % menor que la que tenía a la edad de 20" — 8; p.63), un decremento en el metabolismo general (figura 3), del funcionamiento cardiaco (fig. 4), en la captación de O_2 (fig.5) etcétera.

FIGURA 2
DESARROLLO Y DECLINACION DE LA CAPACIDAD DE TRABAJO POR SEXO Y EDAD
(25, p.217)

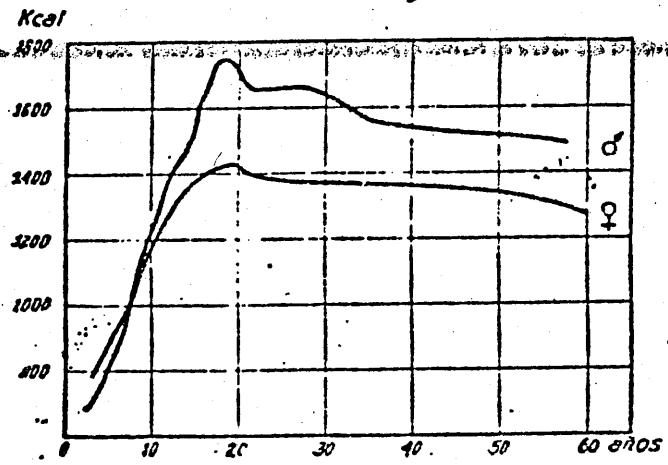


Como se ve, el desgaste físico, al permanecer y desarrollarse, va produciendo a su vez el "envejecimiento físico" del individuo; además de diversas patologías a que da lugar durante su vida.

Respecto al trabajo mental o intelectual, se ignoran a tal grado las formas de su realización que es imposible tratar de establecer cómo se desarrolla el "desgaste psíquico". No obstante, que éste efectivamente se produ

ce se evidencia a través del deterioro de todas (o casi) las facultades mentales con la edad.

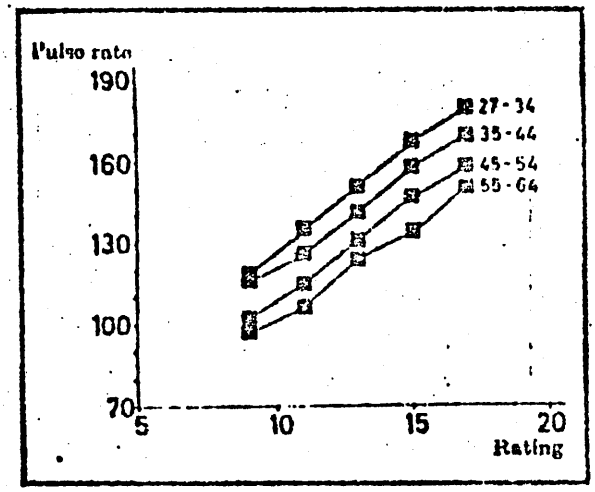
FIGURA 3



—Metabolismo basal diario, según la edad.
Fuente: Ref. 33, p. 153.

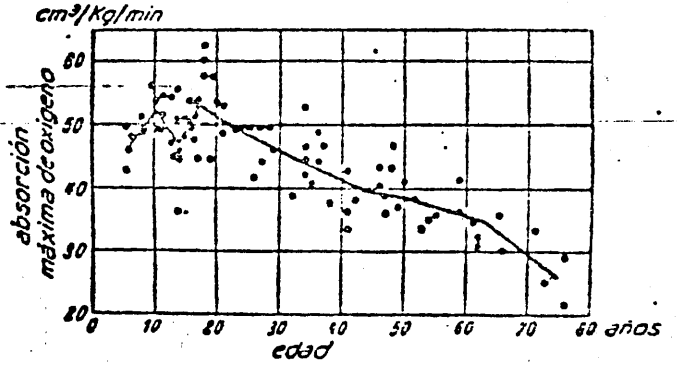
FIGURA 4

PULSO MEDIO DE TRABAJADORES MADEREROS EN RELACION CON LA CANTIDAD DE EJERCICIO PERCIVIDO POR GRUPOS DE EDAD (26, p.123)



Se han señalado en relación con el "desgaste neuropsíquico", por ejemplo: pérdida en la capacidad de conducción o incremento en el daño neuronal, decremento de la percepción (agudeza visual, auditiva, etc.), pérdida de la memoria inmediata y tendencia a una variabilidad mayor, disminución en la velocidad de discriminación y en la toma de decisiones, etc. (3; p. 447).

FIGURA 5



—Poder máximo de absorción de oxígeno para hombres, según la edad (según S. Robinson).
(Ref. 33; p. 107)

En relación con el trabajo, "distintas estadísticas norteamericanas establecen que el 23 %, es decir, 1 de cada 4 individuos empleados, presentan desórdenes emocionales o de la personalidad, lo suficientemente desarrollados como para convertirse en cuadros patológicos definidos" (10; p.248). En particular, se ha observado deterioros de este tipo con las labores repetitivas y monótonas propias de la automación y la automatización, concomitantemente a la pérdida de control del PT por parte del obrero (11; p.67 y 132)

En cuanto a los factores IDEOLOGICOS y POLITICOS, se ha visto su importancia para manipular la disposición o voluntad de trabajo de los obreros a

fin de incrementarla. Formas concretas de esta manipulación son: el trabajo a destajo, diversos incentivos de alabanza-reproche o premio-castigo, primas sobre los salarios, ascensos, etc. Estas formas pueden, incluso, "motivar - el peligro de agotamiento en los individuos que actúan intensamente" (Lehman / 5; p.86).

b) Las condiciones objetivas se refieren, en general, a todos los MEDIOS DE PRODUCCION. Estos, en sentido lato, incluyen desde la tierra misma -- (objeto general del trabajo y locus standi del PT) y las condiciones ambientales, hasta los locales donde se labora, los caminos, los canales, etc. En sentido estricto, se refieren al OBJETO y los MEDIOS de trabajo.

En general, todas las condiciones del ambiente donde se labora repercuten en el desgaste obrero: microclima, sonoridad, iluminación, humedad, presión atmosférica, etc.

Así, por ejemplo, conforme aumenta la temperatura, el trabajo se torna más pesado y fatigoso, disminuyendo el rendimiento laboral e incrementando el desgaste. Una manifestación de esto es el aumento de la accidentabilidad en relación con la edad y la temperatura (fig. 6). Igualmente, el ruido y - los defectos en la iluminación repercuten con el tiempo en la disminución - de la agudeza auditiva y visual (fig. 7). Etcétera.

FIGURA 6

ACCIDENTABILIDAD EN RELACION CON LA EDAD Y LA TEMPERATURA (8 ,p.259)

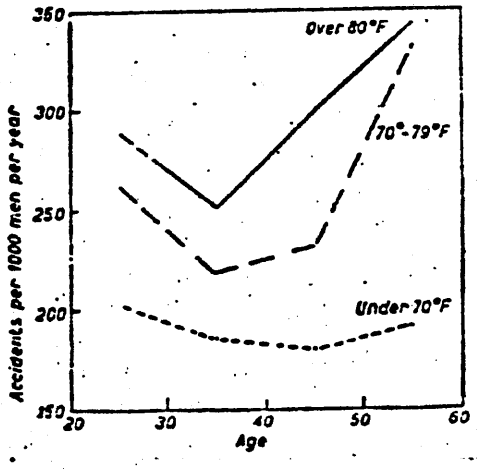
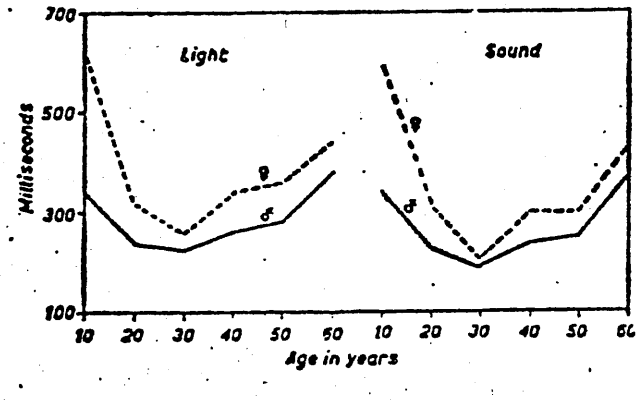


FIGURA 7

CAMBIOS CON LA EDAD EN EL TIEMPO DE INICIACION EN LA RESPUESTA A LA LUZ Y EL SONIDO (8 ,p.66)



En cuanto a los objetos de trabajo (materias bruta y prima, productos), su influencia respecto al desgaste depende de las propiedades particulares de ellas (físicas, químicas, mecánicas, biológicas).

Los cambios que inducen, v. gr., diversas substancias químicas (natura

les o sintéticas) que terminan en tumores benignos y malignos, son prueba - de que causan algún tipo específico de desgaste, ignorado hasta la fecha (r. 12). Por otra parte, las diversas formas de energía utilizadas en la industria (calorífica, eléctrica, cinética, nuclear, etc.) pueden ser causa de - enlaces cruzados, radicales libres, mutaciones somáticas y otras formas de desgaste que producen envejecimiento biomolecular, citológico y orgánico (r 13).

No obstante, los medios de producción más importantes para el capital son: las herramientas, las máquinas y la fábrica, como un todo. Es en ellos, por ende, donde debe centrarse el análisis.

Así, desde el diseño de los útiles y herramientas, su posición en el - lugar de trabajo, etc. determinan ciertas formas y cantidades del desgaste obrero; según la manera en que se utilizan (dinámica o estática), el gasto de energía que requiere su uso, la postura que debe adoptar el cuerpo, etc. (6; p.573).

Asimismo, la maquinización de ciertas labores, pueden reducir el gasto calórico del obrero, pero cambian las FORMAS de su desgaste.

La automación y automatización del PT cambia muy importantemente la manera en que se desgasta el obrero. Ahora, el problema físico no es ya de sobrecarga sino, por el contrario, de largos períodos de inactividad muscular (incremento del trabajo estático-postural); lo cual desarrolla un tipo diferente de desgaste, relacionado con la ATROFIA. No es el hombre ya quien REALIZA las tareas, sino que VIGILA tan sólo las operaciones de la máquina. Con ello, se traslada "el centro de gravedad" del trabajo: del músculo al sistema nervioso central.

Los efectos nocivos de esto (señalados proféticamente por Molinari desde 1846), exacerbados al máximo por la banda contínua y la cadena de montaje, son esencialmente: el STRESS con su amplia gama de trastornos fisiológicos y padecimientos psicosomáticos (úlcera péptica, diabetes, hipertensión arterial, infarto, etc.) y psiquiátricos (ansiedad, ideas fijas, neurosis, alucinaciones, etc.) (Cfr. la ref. 14).

De esta manera, todo el desarrollo tecnológico va determinando, en cierta medida, formas distintas del desgaste obrero. Formas éstas que no se limitan ni repercuten principalmente en su individualidad; sino que asumen, ante todo, dimensiones sociales.

En efecto, entre las principales repercusiones que sobre el proletariado ha tenido el desarrollo tecnológico capitalista, señala Marx las siguientes (15):

- Crecimiento del dominio del trabajo pretérito, objetivado, sobre el

trabajo vivo.

- Eliminación de la única mercancía proletaria, la fuerza de trabajo, de grandes grupos de obreros y su substitución por el trabajo mecánico.
- Contínuo despido y reclutamiento de los obreros.
- Extensión del empleo productivo a mujeres y niños.
- Prolongación del tiempo de trabajo necesario y de la jornada global de los trabajadores a la zaga de este desarrollo.
- Incremento del plusvalor absoluto merced a la condensación del tiempo de trabajo.
- Disminución, aún por debajo de su valor, del precio de la fuerza de trabajo.
- Disminución de los salarios por el abaratamiento de las mercancías.
- Oscilación contínua del nivel de vida obrero.
- Aplicación clasista de las fuerzas naturales y del conocimiento científico; reprimiendo el desarrollo intelectual de los obreros.
- Eliminación de la especialización y calificación obreras.
- Utilización de los avances tecnológicos para reprimir huelgas y reivindicaciones.

Etcétera.

En consecuencia, el desarrollo tecnológico capitalista no sólo determina el desgaste obrero a nivel individual; sino, ante todo y esencialmente, constituye la base material sobre la cual se realiza la determinación social de este desgaste en el proceso de producción. Mediante los importantes cambios que introduce en la relación del obrero con su objeto de trabajo, no se limita a modificar las formas de desgaste psico-biológico concomitantes; sino que trastoca todo el ordenamiento social anterior dentro del cual se venía verificando la producción y el consumo de los medios de vida.

La prolongación y condensación de la jornada, la extensión del trabajo productivo a mujeres y niños, etc. tienden a extender e intensificar el desgaste de la población trabajadora; a la vez que se modifican las formas de éste, no limitándose ya a los efectos físicos y psíquicos, sino incluyendo también un "desgaste" intelectual, familiar, cultural, político, social, etc. de las masas proletarias — el cual se incrementa precisamente con cada avance científico y técnico.

Asimismo, el abaratamiento de la única mercancía obrera, la disminución real de los salarios, la oscilación de su nivel de vida, etc. obstaculizan el logro de una reproducción adecuada del desgaste del que ha sido víctima.

Por último, la constante amenaza del desempleo, la existencia de un ejército industrial de reserva, la utilización reaccionaria y represiva de -

las innovaciones tecnológicas, entre otras, son armas que utiliza ampliamente la burguesía para evitar las reivindicaciones obreras contra el desgaste y en pro de una mejor reproducción y conservación de su fuerza de trabajo.

c) Finalmente, para que cualquier PT pueda realizarse requiere, como es obvio, de la interrelación concreta de las condiciones subjetivas y objetivas mencionadas.

Históricamente, se han dado 3 formas capitalistas fundamentales de su organización: control simple, control técnico y control burocrático del PT (16).

Bajo la primera forma, el poder del capital es ejercido abierta, arbitraria y personalmente por sus representantes. Generalizada durante el siglo XIX, persiste en las pequeñas industrias y en los talleres altamente -- competitivos.

Este es necesario para el capital para obligar a los trabajadores a desempeñar labores generalmente pesadas, monótonas, sucias, repugnantes, durante largo tiempo. Los medios de producción suelen ser poco desarrollados, bajo malas condiciones ambientales y con bajos salarios. Este cuadro favorece por tanto un desgaste mayor y más rápido, con escasa autorreproducción.

En resumen, la influencia que sobre el desagaste obrero ejerce el control simple está en relación directa con los logros de capataces y supervisores al impulsar a aquél a intensificar, extender y prolongar dichas tareas.

El control técnico se ejerce mediante las máquinas automáticas y semiautomáticas, así como con las líneas de montaje, bandas de producción en serie, etc. Aquí, el ritmo, la cadencia y la intensidad del trabajo son marcados por estos medios de producción bajo el control administrativo. Este tipo de control está invariablemente acompañado de altas cargas de stress y - todo lo que ello implica y que ya ha sido señalado.

El control burocrático está incorporado a la trama de las relaciones - sociales de producción presentes en la empresa. Es ejercido por medio de normas, reglamentos y leyes de trabajo y de administración. Eventualmente, las mismas organizaciones sindicales o de consejos espúreas participan en su ejecución.

Este tipo de control actúa en favor de la manutención de las formas laborales que favorecen al capital; a la vez que lucha por contener las demandas obreras por mejores condiciones de trabajo y de vida; las cuales disminuyen el desgaste e incrementan las posibilidades de una reproducción óptima.

Formas de control más sofisticadas como el taylorismo y el fordismo ,

aún cuando contienen elementos de las anteriores, requieren un estudio más detallado a fin de descubrir su impacto particular sobre el desgaste obrero.

Si bien pueden coexistir estas formas de control sobre el trabajo en un mismo centro laboral, generalmente una de ellas es predominante. Asimismo por el hecho de determinar la relación entre los medios de producción y la fuerza de trabajo, determinan igualmente las formas del desgaste obrero.

B) EL proceso de valorización .-

Empero, el PT no puede ser entendido cabal ni esencialmente en sí mismo en el modo capitalista de producción. Pues, así como no interesa tanto al capitalista la mercancía que produce, sino el valor y el plusvalor que contiene; tampoco tiene en el PT un interés per se, sino en tanto se constituye en el medio de su fin primordial: el PROCESO DE VALORIZACION del capital invertido.

"La producción de plusvalía — dice Marx — se presenta así como el fin determinante, el interés impulsor y el resultado final del proceso de producción capitalista" (2; p.33).

Así, el PT se convierte en mero instrumento del proceso de valorización (PV): se lo apropia, lo subordina, lo subsume, a fin de que los medios de producción (propiedad del capitalista) succionen lo más posible de trabajo vivo, que transformen al máximo la fuerza de trabajo en mercancías.

Por esta razón, ES EL PROCESO DE VALORIZACION EL QUE DETERMINA TODA LA CONFIGURACION TECNICA Y SOCIAL DEL PROCESO DE TRABAJO... y, en consecuencia, el desgaste y la reproducción del obrero.

Con el fin de obtener el plusvalor apetecido, el capitalista FUERZA al obrero a que de a su trabajo, al menos, un grado "normal" de intensidad; y siempre que puede, lo incrementa al máximo, ya que toda intensificación redunda en ganancias para él.

El plusvalor, desde esta perspectiva, no es otra cosa que la expresión en forma de valor extra (más dinero y ganancia) del desgaste excesivo de la corporeidad, del organismo vivo del obrero. Un desgaste llevado lo más allá posible de lo meramente necesario para la producción de los medios de vida necesarios para el trabajador.

Cuando el capital inicia la subsunción de un PT dado, lo hace sólo formalmente y sólo puede obtener plusvalor en forma absoluta; es decir, prolongando absolutamente la jornada (2). Entonces, las características del PT suelen ser: medios de producción escasamente desarrollados, objetos de trabajo generalmente en estado bruto, locales inadecuados y medio ambiente muy -

nocivo, control simple sobre el obrero y éste de reciente extracción campesina (con escasa consciencia y organización proletarias), etc.

Los efectos de esta forma del PV fueron ya señalados ampliamente por Marx en "El capital"; donde indica lo siguiente en relación con el desgaste:

"La producción capitalista, que en esencia es producción de plusvalor, absorción de plustrabajo, produce por tanto, con la prolongación de la jornada laboral, no sólo la ATROFIA de la fuerza de trabajo humana, a la que despoja — en lo moral y en lo físico — de sus condiciones normales de desarrollo y actividad. PRODUCE EL AGOTAMIENTO Y MUERTE PREMATUROS DE LA FUERZA DE TRABAJO MISMA. Prolonga, durante un lapso dado, el TIEMPO DE PRODUCCION del obrero, reduciéndole la DURACION DE LA VIDA" (3; p.320).

Eran tan evidentes los efectos devastadores del capital sobre la población trabajadora, que las luchas de ésta fueron logrando crecientes limitaciones a la jornada laboral, así como otras reivindicaciones. La necesidad de continuar obteniendo plusvalor con una jornada máxima de 8 horas, sirvieron como impulsor al capital para subsumir realmente al PT; lográndose esto merced a un impetuoso desarrollo tecnológico y a la administración "científica" del trabajo. Con ello, fue posible obtener una nueva forma de plusvalor, al aumentar RELATIVAMENTE ~~el tiempo de plus~~trabajo al interior de la jornada limitada, establecida socialmente.

Los efectos que para el desgaste obrero han tenido la tecnología y el control "científico" de los trabajadores ya ha sido esbozado arriba. Por otra parte, el desarrollo de las fuerzas productivas a que dio lugar esta forma del PV, permitió hacer algunas concesiones ante las exigencias obreras; las cuales han posibilitado una reproducción un tanto mejor, que ha repercutido, a su vez, en la modificación del desgaste del trabajador, disminuyendo algunas causas de morbilidad y mortalidad (principalmente las infectocontagiosas) y elevando otras (las llamadas "degenerativas"), con una prolongación en la esperanza de vida. Empero, que esta prolongación de la longevidad sea paralela con el mejoramiento real de la salud y vida obreras es algo bastante discutible y, en todo caso, un terreno apenas explorado.

2) LA MANIFESTACION SOCIAL DEL DESGASTE .-

Actualmente, no contamos con métodos y técnicas desarrollados para medir, con especificidad y precisión, el desgaste a nivel biológico-individual ni en una colectividad o sociedad. No obstante, podemos dar cuenta de este fenómeno de manera indirecta, a través de sus repercusiones y manifestaciones en otros procesos sociobiológicos.

Como se dijo en la introducción, y puede entreverse en el apartado anterior, el desgaste (determinado por el proceso social de producción) actúa dialécticamente con la autorreproducción del individuo para determinar, a su vez, dos procesos "biológicos": el de maduración-envejecimiento y el de salud-enfermedad. Todos estos, en conjunto, producen como resultado final la muerte del individuo.

La maduración (como proceso que conduce al desarrollo total del individuo y de su capacidad de trabajo en particular), lo mismo que la salud-enfermedad, no vamos a tratarlos aquí — pese a que el segundo, en especial, se relaciona causalmente con el desgaste con la suficiente claridad con que lo muestran varios estudios de la medicina social.

En cambio, el envejecimiento, aunque menos estudiado desde esta perspectiva, es útil también para dos propósitos: primero, para intentar una aproximación a la dimensión social del desgaste y, segundo, para ir avanzando en el conocimiento de la senescencia como proceso sociobiológico, históricamente determinado.

En este sentido, un antecedente muy importante respecto a las repercusiones que los cambios sociales del proceso de producción han tenido sobre la morbi-mortalidad y el envejecimiento, lo constituye el meritorio trabajo de Frederich Engels, intitulado "La situación de la clase obrera en Inglaterra".

En esta obra puede verse (en relación con la mortalidad y el promedio de vida) que el desarrollo capitalista en los condados ingleses repercutió acentuando la mortalidad en las edades productivas y en la infancia, disminuyendo consecuentemente las posibilidades de senescencia para la población.

Estos hechos fueron particularmente notables en la Cd. de Carlyle; en la cual, "después de la introducción de las máquinas", el número de personas longevas (90 años y más) fallecidas en 1832, disminuyó en más de un 50 % -- (de 175 a 81 personas por cada 10 000 defunciones) (17; p.142).

Este incremento en la mortalidad de niños y jóvenes y la disminución consecuente en la esperanza de vida no fue ni cercanamente igual para toda la población. Muy por el contrario, señala Engels:

"En Liverpool, en 1840, la duración media de la vida en la alta burguesía era de 35 años; en la clase comercial y de los artesanos en mejor condición, de 22; de los obreros, jornaleros y de la clase inferior, generalmente sólo de 15 años" (17; p.140).

Estos hechos denotan que necesariamente debió ocurrir una gran intensificación en el desgaste de los trabajadores (niños, hombres y mujeres jóvenes, principalmente), causado por la introducción y extensión del modo capitalista de producir, basado en el maquinismo.

Posteriormente, cuando el capitalismo se hubo desarrollado lo suficiente (en base a la subsunción real del PT y la obtención de plusvalor relativo más que absoluto), esta caída primigenia de la esperanza de vida no sólo se recuperó, sino que continuó en ascenso. No obstante, jamás el promedio de vida de los trabajadores ha alcanzado el valor superior de las clases dominantes (fig. 8).

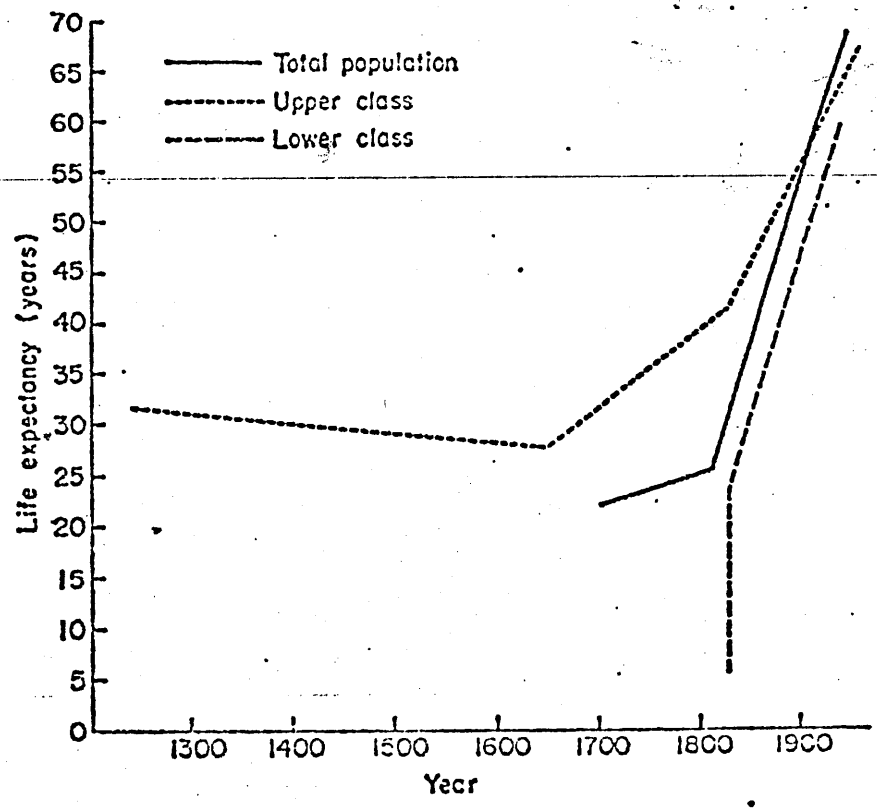
En la actualidad, la determinación socio-histórica que el proceso de producción capitalista ha realizado sobre el desgaste y el envejecimiento puede verse a través de los siguientes indicadores: morbi-mortalidad y esperanza de vida por sexo, ocupación, clase social, "desarrollo nacional", "nivel de vida", etc.

a) Como se ha observado, "en todos los grupos etarios, las tasas de mortalidad para los hombres son más altas que para las mujeres"; de lo que resulta que "la media de la edad de las mujeres es comúnmente más alta que la media de edad de los hombres" (44;p.101).

Sin embargo, tales diferencias son mayores -

FIGURA 8

DIFERENCIAS DE CLASE EN LA ESPERANZA DE VIDA AL NACER DE VARIAS POBLACIONES .-



Data are derived from specific studies cited in the text and are plotted at the mid-year of each time period. The values for the last five years for the total United States population are from *The Facts of Life and Death*, Public Health Service publication no. 600, revised 1965, p. 21.

Fuente: referencia 25, p. 37.

especialmente en las edades productivas y tiende a incrementarse, como puede apreciarse en el cuadro 1 (19 y 20).

CUADRO 1
PROBABILIDAD DE MUERTE POR SEXO Y EDAD.
ITALIA, 1960-62.

Años de Edad	Probabilidad de Muerte Masculino	Femenino	Diferencia
1	45.7 (+)	37.9	20.6 %
40	2.9	1.8	56.7
50	7.1	4.0	74.9
60	19.3	9.9	94.5

(+) Todas las tasas por 1 000 habs.
Fuente: Ref. 19, p. 23.

Lo que denotan estos hechos es que las actividades productivas (en sentido capitalista), más generalizadas en los hombres, propenden a incrementar su mortalidad y a aminorar su esperanza de vida; la cual es siempre mayor para las mujeres en la generalidad de los países, entre 3 a 6 años o más (21; p.65).

b) Por otra parte, los estudios de morbi-mortalidad en relación con la ocupación han mostrado, invariablemente, que las tasas más altas se corresponden con los "trabajos manuales" y las inferiores con los de tipo "gerencial" e "intelectual". Así, aún la mortalidad infantil muestra estas diferencias; correspondiéndole a los hijos de obreros, jornaleros agrícolas, etc. tasas hasta 250 % mayores que a los hijos de profesionistas y altos burócratas (22; p.44. Ver también: 21 y 23). En el caso de adultos masculinos en edad productiva, estas diferencias alcanzan también el orden de los 260 % o más (21; p.76).

El desgaste mayor a que están sujetos los "trabajadores manuales" los propende a sufrir una mayor morbi-mortalidad y un envejecimiento prematuro, que se refleja en promedios de vida de hasta 13 o 14 años por debajo de los "profesionistas liberales", por ejemplo, tal como lo mostró un estudio francés de 1957 (cuadro 2).

CUADRO 2
ESPERANZA DE VIDA POR OCUPACION EN FRANCIA, 1957.

OCUPACION :	ESPERANZA DE VIDA:
-Mineros	58 a 61 años
-Peones	59 " 62 "
-Obreros	63 " 65 "
-Comerciantes	65 " 67 "
-Empleados	68 " 70 "
-Profesiones liberales	72 " 74 "

Fuente: ref. 21, p. 76.

c) No obstante que la distribución diferencial de la morbi-mortalidad, la esperanza de vida y la longevidad, observadas por sexo, ocupación, ingreso, pobres y ricos, etc. es importante para el estudio y la comprensión de su CAUSALIDAD SOCIAL; el mejor indicador para este propósito viene a ser el de CLASE SOCIAL (según la concepción marxista de este concepto) por cuanto se refiere a las condiciones objetivas (de orden económico, estructural) de la existencia de los grupos y los individuos, a la vez que involucra su actividad subjetiva (ideológica, consciente, política, etc.).

Empero, no ha sido posible hasta la fecha implementar este concepto con toda su riqueza en tal sentido. Sin embargo, se han realizado estudios por supuestas "clases sociales" en varias ocasiones, dominando la tipología una diferenciación por ocupaciones individuales.

En todos los casos en los cuales se ha hecho esto, la "clase social V" (trabajadores no-calificados) ha resultado, invariablemente, con mayores tasas de morbi-mortalidad y menor esperanza de vida, que la "clase social I" (ejecutivos y personal de alto nivel administrativo). Las diferencias en el promedio de vida, por ejemplo, oscilan entre 4.7 y 9.3 años, según la fuente (cuadro 3).

CUADRO 3

ESPERANZA DE VIDA AL NACER EN POBLACIONES SELECCIONADAS, POR SEXO Y CLASE SOCIAL, EN DIVERSOS AÑOS .-

POBLACION:	SEXO	I	II	III	IV	V	DIFERENCIA: I Y V
Inglaterra y Gales (1930-32)	M	63.1	60.8	60.0	57.3	55.7	7.4
Chicago (1940)	M	65.4	--	--	--	56.5	8.9
	F	70.3	--	--	--	61.0	9.3
Buffalo (1939-41)	M	65.7	65.5	63.4	62.2	58.2	7.5
	F	69.6	68.3	66.4	64.8	61.8	7.8
Baltimore (1949-51) (raza blanca)	M	68.5	66.4	65.4	63.9	61.4	7.1
	F	73.1	72.4	71.2	69.8	68.4	4.7

Fuente: datos extraídos de la referencia 25, p. 36.

Con todo, estos datos muestran claramente dos cosas: por una parte, que los llamados "procesos biológicos" (la salud-enfermedad, el desgaste, el envejecimiento, la muerte, etc.) no están biológicamente determinados; pues -- las diferencias en estos fenómenos son esencialmente de orden SOCIAL. Por otra parte, resulta clara también su relación, ante todo, con el trabajo. Mas no con el trabajo en abstracto, sino con las formas CAPITALISTAS en que se realiza la producción; de aquí que los hombres más intensa y directamente - involucrados en el proceso capitalista de producción son los peormente afectados.

d) Este planteamiento (verificable al interior de cualquier país) presenta, sin embargo, una aparente paradoja cuando se estudia a nivel internacional; ya que, entre los países no-socialistas, son precisamente los mas - "desarrollados" (en términos capitalistas), los que presentan en general menores tasas de morbi-mortalidad y los más altos promedios de vida (cuadro 4)

CUADRO 4
ESPERANZA DE VIDA EN 7 PAISES SELECCIONADOS (1978) .-

PAIS:	ESP. de VIDA:
- Canadá	73 años
- Estados Unidos	73 "
- Argentina	68 "
- México	65 "
- Guatemala	53 "
- Haití	50 "
- Bolivia	48 "

Fuente: Ref. 24, p. 47.

Sin embargo, al considerar que lo - llamados "países subdesarrollados" fungen a nivel internacional como los obreros y jornaleros de las naciones imperialistas, la paradoja desaparece.

En efecto, las condiciones de explotación y sojuzgamiento en que se encuentran las naciones "subdesarrolladas" respecto a las "metrópolis"; tienen un papel determinante para que entre las poblaciones de unas y otras se presenten - diferencias abismales en la morbi-mortalidad, el envejecimiento y la esperanza de vida.

Estas diferencias se muestran, incluso, a nivel continental (cuadro 5).

CUADRO 5

NIVEL Y DURACION DE LA VIDA EN LOS CONTINENTES

CONTINENTE:	NIVEL DE VIDA	DURACION DE LA VIDA EN AÑOS:	DURACION DE LA VIDA EN INDICE:
- Europa Occid.	100 *	60	100
- Asia actual	10	40 a 45	66 a 75
- Africa actual	12	40	66
- Iberoamérica act.	35	50 a 55	84 a 92

* El índice 100 corresponde al "nivel de vida medio de los países de Europa Occidental" en 1938.

Fuente: referencia 21; p. 57.

Que esto es así lo han demostrado los rápidos logros en la mejoría de la salud en los países que se han librado del modo capitalista de producción y del imperialismo. Sin ir más lejos, Cuba ha disminuído su mortalidad general hasta la tasa más baja de América Latina (excepto Puerto Rico) y ha incrementado la esperanza de vida hasta ser de las más altas del continente - (70 años en 1978) en sólo 20 años de independencia (24; p. 47).

En conclusión: a pesar de las limitaciones técnicas actuales, podemos corroborar lo dicho por Marx hace más de un siglo en "El capital":

" Para la gran mayoría, el desarrollo del capital corre a la par con el DESGASTE DE LA CAPACIDAD DE TRABAJO".

+ + +

BIBLIOGRAFIA:

1) Salazar, H. D.: "Envejecimiento, desgaste y salud-enfermedad: procesos - sociobiológicos" / Mimeo. Maestría en Medicina Social; UAM-X, 1981.
2) Marx, K.: "El capital: libro I, cap. VI (inédito)"/ S. XXI; México, 1979.
3) Marx, K.: "El capital", t. I, vol. 1/ S. XXI; México, 1978.
4) Vander, Sherman & Luciano: "The mecanisms of body function"/ Mc Graw-Hill Book, Co; USA, 1975.
5) Lehman, Gunther: "Fisiología práctica del trabajo"/ E. Aguilar; Esp. 1960.
6) Academia Hütte de Berlin: "Manual del ingeniero"/ E. Gustavo Gili; Esp. '78.
7) Guyton, A.: "Tratado de fisiología médica"/ E. Interamericana; Méx. 1977.
8) Murrell, K.: "Ergonomics: man in his working environment"/ E. Chapman & Hall; England, 1975.
9) Lockhart, Hamilton & Fife: "Anatomía humana"/ E. Interam. México, 1965.
10) Kaplan, Juan: "Medicina del trabajo"/ E. Platina; Argentina, 1965.
11) Frolov, Y.: "Cerebro y trabajo"/ Idem.
12) Elling, R.: "Industrialization & occupational health in underdeveloped countries" en International Health Servicies Jorunal: 7(2), USA, 1977.
13) Rockstein, M. et al: "Theoretical aspects of aging"/ Academic Press, Inc. USA, 1974.
14) Levi, L. et al: "Society, stress & disease"/ Oxford University Press; England, 1971.
15) Marx, K.: "Capital y tecnología"/ E. Terra Nova; México, 1980.
16) Edwards, R.: "The social relations at the point of production"/ Basic Books; USA, 1978.
17) Engels, F.: "La situación de la clase obrera en Inglaterra"/ E. de Cultura Popular; México, 1977.
18) McMahon-Pugh: "Principios y métodos de Epidemiología"/ Prensa Médica Méx.
19) Berlinguer, G.: "Medicina y política"/ E. Círc. de Estudios; Méx. 1977.
20) Hayflick, L.: "Biological aspects of aging"/ IUSSP; Italia, 1980.
21) Sauvy, A.: "Límites de la vida humana"/ E. de Occidente; España, 1964.
22) Timio, M: "Clases sociales y enfermedad"/ E. Nueva Imágen; México, 1979.
23) Puffer-Serrano: "Características de la mortalidad en la niñez"/ OPS, 1973.
24) López A., D.: "La salud desigual en México"/ S. XXI; México, 1980.
25) Antonovsky, A.: "Social class, life expectancy and overall mortality" / Milbank Memorial Fund. Quaterly: 45, pp. 31-75; USA, 1967.
26) Singleton, Fox & Whitfield: "Measurment of man at work"/ E. Taylor & Francis: England, 1973.

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribución sobre:

" CONDICIONES DE TRABAJO Y DESGASTE OBRERO "

Por: Asa Cristina Laurell

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N. E. T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

CONDICIONES DE TRABAJO Y DESGASTE OBRERO

Asa Cristina Laurell
Maestría en Medicina Social
UAM=Xochimilco
Méxcio

Ciertamente la democracia es una idea grande. Pero los que dicen que vivimos ya en una democracia....¿alguna vez han pisado un centro de trabajo ..... ¿ conocen el proceso de producción -- real?

Obrero, 1979.

Las condiciones de trabajo son, tal vez, los hechos diarios más desconocidos. Escondidos detrás de los muros de los centros de trabajo no están a la vista de la sociedad. Cada quién conoce, y sufre, sus condiciones de trabajo, pero ignora las de los demás. Así son situaciones vividas por todos, pero como cotidianidad de masas escapan al observador por transucurrir en lugares cerrados, donde permanecen siempre como un "secreto industrial"

La poca información al respecto que se revela al conocimiento público, generalmente llega por las denuncias y demandas de los conflictos laborales. En las paginas interiores de los periódicos, por los desplegados y en la prensa obrera nos enteramos de jornadas hasta de 14 horas, ritmos extenuantes de trabajo, cuotas de producción casi imposibles de alcanzar, carencia de las más mínimas instalaciones y equipo de seguridad, trabajo infantil y resistencia patronal a cumplir siquiera con las generalidades de las leyes de trabajo. De vez en cuando alguna Secretaría nos proporciona datos, como el de los 418 mil accidentes de trabajo ocurridos en 1977, que arrancados de contexto, no adquieren su pleno significado.

De esta manera la información oscila entre el rumor y el escándalo que rápidamente pasa al olvido, cuando lo que se necesita es un conocimiento preciso, que proporcione armas en la lucha sindical y política. Durante los últimos años, sin embargo, se ha iniciado una serie de esfuerzos por conocer ésta problemática por parte de algunos sindicatos o centros académicos y, a veces, se han realizado proyectos comunes con lo cual poco a poco se comienzan a llenar los huecos (1).

Si el estudio de las condiciones de trabajo ha de rebasar los límites de la descripción y de la sola denuncia es necesario abordarlas dentro del marco del proceso de trabajo capitalista, eso es, hay que considerar que el proceso de producción inmediato es, al mismo tiempo el proceso de valorización del capital. Así visto, el problema de las condiciones de trabajo es el de las formas concretas bajo las cuales se dan las relaciones entre el capital y el trabajo dentro de la fábrica, y se abre la posibilidad de explicar las condiciones de trabajo no como acontecimientos azarosos o arbitrarios derivados de las tecnología neutral y el comportamiento humano, sino como el resultado de determinadas estrategias patronales en el proceso de acumulación de capital enfrentadas con la resistencia obrera. Ubicadas en la intersección de los intereses contradictorios del capital y del trabajo, las condiciones de trabajo no pueden ser sino un terreno diario de la lucha de clases, donde de miden fuerzas, se avanza y se retrocede. Y como tal, es un escenario donde están presentes los obreros, los capitalistas y el Estado. Es donde se da día con día, lo que se ha llamado la microconflictividad pero también se dan algunas batallas decisivas que trascienden cualquier centro de trabajo particular y se convierten en victorias o derrotas estratégias de la clase obrera en su conjunto.

La coyuntura económica, política y social, que hoy se impone como marco obligado para el análisis de las condiciones de trabajo es la crisis capitalista mundial cuya duración global empieza a rebazar el decenio. Es así, porque la crisis acelera tendencias de una nueva división internacional del trabajo y de los procesos nacionales del capital que tienen consecuencias múltiples en el proceso de producción, en la tecnología empleada y en la organización del trabajo. Cada uno de estos hechos tienen implicaciones directas para las condiciones de trabajo, y eventualmente se verificarán en cambios que nos permitan hablar de un auténtico punto de inflección en la historia económica y social del país.

Proceso directo de producción y crisis económica

La crisis económica, expresada en la caída de la tasa de ganancia, significa entre otras cosas un recrudecimiento de la competencia

capitalista

Como mecanismo para resarcirse de esa pérdida, una de sus consecuencias, con especial relevancia para el proceso de producción inmediato, es la redefinición del tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de las distintas mercancías (2), que se efectúa a través del cambio tecnológico y/o, la reorganización del trabajo. Otra forma de restablecer las ganancias, utilizada por el capital, es disminuir el salario, procedimiento particularmente eficaz cuando éste representa una parte importante de los gastos de producción.

El éxito de ambias vías, sin embargo, depende de la correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo, ya que no pueden ser instrumentados sin generar algún tipo de resistencia de los trabajadores. Esto implica que los proyectos económicos del capital son al mismo tiempo, necesariamente, proyectos políticos, dado que para su desarrollo necesitan ganarle terreno a la clase obrera y en sí mismos por su naturaleza, significan un cambio desfavorable a ésta. Así, la crisis se presente como una coyuntura contradictoria a la clase obrera, ya que debilita sus posiciones por el hecho de que la lucha por el empleo pasa a un primer plano al tiempo que hay un recrudecimiento de la conflictividad en el conjunto de la industria.

Sobre todo bajo condiciones de crisis, la innovación tecnológica tiene el doble porpósito de incrementar las tasas de explotación y, como señala Gilly (3), de eliminar la iniciativa, la autonomía y el pensamiento obrero, destruir las condiciones anteriores de las organizaciones obreras y reconstituir el ejército industrial de reserva. Este principio tiene validez general, pero su expresión concreta asume formas específicas. Por eso no es correcto extrapolar directamente el proceso que se está dando en los países capitalistas centrales, para los países latinoamericanos, sino hay que contemplarlo en función de las características de la internacionalización del capital y algunas particularidades propias.

Mathias (4) establece que el proceso tecnológico en América Latina se caracteriza por combinar tecnologías de avance muy varia

do, presentándose un desfase tecnológico tanto respecto los países centrales como en el interior del propio país entre uno y otro establecimiento industrial. Esto se explica en primer lugar, por las características de la exportación de capital en forma de maquinaria obsoleta, dado el rápido proceso de innovación tecnológica en los países exportadores, o de maquinaria nueva que incorpora técnicas de punta pero que no logra un incremento de productividad suficiente en sus países de origen. La Innovación tecnológica en los países latinaoemricanos, en segundo lugar, está determinada por la costeabilidad o no de un tipo de maquinaria en función de las dimensiones del mercado interno. Otra vertiente explicativa de la estructura tecnológica se refiere a las características del proceso directo de producción y sus requerimiento estrictamente técnicos. En los procesos de transformación físicoquímica, por ejemplo, existen pocas posibilidades de variar la tecnología que tiene un alto grado de automatización, de la misma manera, como algunas operaciones, por ejemplo de ensamble, en otras industrias necesariamente requieren de una cantidad grande de mano de obra.

En ausencia de estudios específicos respecto a las características tecnológicas de la planta industrial de México, no se puede decir más que la experiencia empírica no sistematizada apoyo la suposición de que existe una situación semejante a la expuesta por Mathias, eso es, que existe un desfase respecto a tecnología altamente automatizada de los países centrales, un desfase tecnológico de una empresa a otra y, finalmente, combinación de grados distintos de desarrollo tecnológico en un mismo centro de trabajo.

Proceso de trabajo y condiciones de trabajo

Es dentro de este contexto general y teniendo en mente las características de los distintos procesos directos de producción, que se puede entender la problemática de las condiciones concretas de trabajo. Si entendemos la tecnología no como el resultado puro del avance científico sino como la materialización de determinadas relaciones sociales de producción (5), habría que poner en el centro el problema del control sobre el proceso de trabajo. Es así porque

la relación antagónica que se establece entre capital y trabajo, plantea la conversión de la fuerza de trabajo en trabajo realizado como el problema central en el proceso de generación de plusvalía. Todos los esfuerzos del capital, entonces, se dirigen a concentrar en sus manos el control sobre el proceso de trabajo, cosa que puede lograr a través de una supervisión directa basada en un sistema de castigos-incentivos, pero éste resulta mucho más eficiente al incorporarse a la tecnología misma (6).

El principio básico del control tecnológico estriba en la separación entre la planeación y ejecución del proceso de trabajo, lo que significa que el obrero para de ser el sujeto de la producción a ser objeto de la misma (7).

Visto en esta perspectiva se pueden distinguir varias etapas de desarrollo del proceso de trabajo capitalista (8). La primera etapa es el maquinismo que conlleva la constitución de obrero colectivo, y en el cual se utiliza máquina-herramientas con motor o impulsión mecánica, que el obrero pone en marcha y aprovisiona al tiempo que verifica y ajusta. Queda, pues, en sus manos el control sobre la máquina. La segunda etapa es el taylorismo-fordismo, que se caracteriza por la parcialización de las tareas hasta convertirlas en trabajo simple descalificado sujeto a ser analizado en términos de tiempos y movimientos, y su ordenación en una secuencia preestablecida, generalmente ligando las tareas por medio de una cadena, que significa la utilización de un sistema de máquinas-herramienta "El taylorismo no es más que la expresión conceptual del movimiento de la máquina" (9) y como tal significa la transferencia del control sobre el proceso de trabajo del obrero a la máquina y, que el sea desposeído de su saber.

La tercera etapa, finalmente, es la automatización, cuando el papel del obrero se reduce a vigilar el funcionamiento de las máquinas. La automatización se da de manera diferente si se trata de un proceso contínuo detransformación físico-químico como en la siderurgia, petroquímica, etc., o de un proceso discontínuo de transformación mecánica. En el primer caso se tiene un conjunto automático cerrado integrado, respecto al cual el obrero cumple solamente funciones de vigilancia y mantenimiento, y se reduce el número

la relación antagónica que se establece entre capital y trabajo, plantea la conversión de la fuerza de trabajo en trabajo realizado como el problema central en el proceso de generación de plusvalía. Todos los esfuerzos del capital, entonces, se dirigen a concentrar en sus manos el control sobre el proceso de trabajo, cosa que puede lograr a través de una supervisión directa basada en un sistema de castigos-incentivos, pero éste resulta mucho más eficiente al incorporarse a la tecnología misma (6).

El principio básico del control tecnológico estriba en la separación entre la planeación y ejecución del proceso de trabajo, lo que significa que el obrero para de ser el sujeto de la producción a ser objeto de la misma (7).

Visto en esta perspectiva se pueden distinguir varias etapas de desarrollo del proceso de trabajo capitalista (8). La primera etapa es el maquinismo que conlleva la constitución de obrero colectivo, y en el cual se utiliza máquina-herramientas con motor o impulsión mecánica, que el obrero pone en marcha y aprovisiona al tiempo que verifica y ajusta. Queda, pues, en sus manos el control sobre la máquina. La segunda etapa es el taylorismo-fordismo, que se caracteriza por la parcialización de las tareas hasta convertirlas en trabajo simple descalificado sujeto a ser analizado en términos de tiempos y movimientos, y su ordenación en una secuencia preestablecida, generalmente ligando las tareas por medio de una cadena, que significa la utilización de un sistema de máquinas-herramienta "El taylorismo no es más que la expresión conceptual del movimient de la máquina" (9) y como tal significa la transferencia del control sobre el proceso de trabajo del obrero a la máquina y, que el sea desposeído de su saber.

La tercera etapa, finalmente, es la automatización, cuando el papel del obrero se reduce a vigilar el funcionamiento de las máquinas. La automatización se da de manera diferente si se trata de un proceso contínuo detransformación físico-químico como en la siderurgia, petroquímica, etc., o de un proceso discontínuo de transformación mecánica. En el primer caso se tiene un conjunto automático cerrado integrado, respecto al cual el obrero cumple solamente funciones de vigilancia y mantenimiento, y se reduce el número

de operarios a un mínimo. En el caso del proceso discontínuo la - automatización puede estar basada en máquinas transfert o una línea transfert o, alternativamente, en máquinas de control número.

Las características de los dinstintos tipos de proceso de trabajo, significan condiciones distintas para la organización obrera que - influye sobre las formas de agrupamiento y de lucha. Un primer elemento importante es el grado de concentración o desconcentración de los trabajadores. Así las condiciones organizativas en una planta - de proceso contínuo con 10 a 15 obreros con tareas de vigilancia - son radicalmente distintas que en una con trabajo en cadena que - reune miles de obreros. Otros elementos se refieren a la movilidad y posibilidad de comunicación; a la individualización o colectivización de las tareas; a la ubicación de los nucleos más conflictivos en relación al resto de los puestos de trabajo; a la estructura de mando; y a la posibilidad de tomar decisiones respecto la - ejecución del trabajo, etc. Parece posible establecer, que las condiciones generales de venta de la fuerza de trabajo como niveles - salariales y seguridad en el empleo junto con las características concretas del proceso directo de producción generan formas organizativas, demandas reivindicativas y formas de lucha igualmente específicas.

Procesos de trabajo en la industria mexicana.

La conformación tecnológicoa de la planta industrial mexicana no - está documentada en estudios públicos. Sin embargo, datos de distintas fuentes permiten conformar una diea aproximada y general al respecto. Así, del total de establecimientos industriales censados en 1975 (15) 62,666, lo que significa el 52.6%, no contaba con personal remunerado, lo que hace suponer que son esencialmente artesanales - con nivel tecnológico muy bajo. Una situación semejante debe privar en los 44,195 talleres, el 37.1% del total de establecimientos in - dustriales, que ocupan hasta 15 personas, donde se emplea el 11.4% de los asalariados industriales, que corresponde a 182,337 personas. En la pequeña y mediana industria con 16 a 100 empleados en 9,261 - establecimientos, el 7.8%, encontramos una mezcla de procesos de - trabajo artesanal y el maquinismo. En este sector laboran 357,000

personas, o el 22.3% de los asalariados industriales. La gran industria finalmente, con 101 o más ocupados cuenta tan sólo con 3,090 establecimientos, el 2.6%, pero emplea 1.605,875 personas, o sea, el 66.3% de los asalariados de la industria. Es en esta parte de la industria donde se encuentra la tecnología más avanzada en los procesos taylorizados o automatizados, aunque también se sabe que coexisten con el maquinismo simple o hasta formas artesanales de producción.

Como se deduce de lo que dijimos al inicio, la poca rentabilidad de los pequeños talleres e industrias se agrava bajo la presión de la crisis económica, ya que tienen poca posibilidad de entrar en la carrera de la productividad. Así, en el período de 1970 a 1975 se observó un decremento, presumiblemente por quiebras, en el número de establecimientos en varias ramas industriales. Disminuyeron en un 26% en la industria de bebidas, un 10% en tabaco, un 15% en textil, un 9% en vestido y calzado, un 31% en madera, un 12% en papel y celulosa, un 22% en cuero y un 38% en química (11). Este proceso significa, que hay una tendencia hacia la concentración de los obreros en la gran industria, donde prevalecen procesos de producción taylorizados y automatizados.

Una encuesta realizada por el Centro Nacional de la Productividad (CENAPRO) en 1976 en las 1,200 industrias, donde la Dirección General de Estadsitica recoge regularmente información (12), nos permite un acercamiento respecto a los tipos de procesos de trabajo industrial que se desarrollan en el país y su grado de automatización. La cobertura de la encuesta no es completa, pero corresponde aproximadamente al 30% de los obreros industriales asalariados, y refleja a un sector importante de la gran industria.

Del estudio se desprende que en esta parte de la industria mexicana están presentes los dos tipos de proceso de trabajo básicos: los automáticos en los de proceso continuo y de máquina, y los taylorizados con banda, cadena o tren. Sin embargo, es necesario hacer algunas aclaraciones al respecto. Tal como se había señalado anteriormente la automatización de los procesos continuos no depende de tanto de un gran avance tecnológico, sino del carácter mismo del objeto sobre el cual se trabaja. Asímismo, las ramas donde se

se emplean máquinas con alto grado de automatización en México son aquellas donde las operaciones son relativamente sencillas y la maquinaria poco compleja. Por esta razón la automatización no tiene el mismo sentido encuanto a complejidad, que la que actualmente se está dando en los paises capitalistas centrales.

Respecto a la producción en banda, cadena o tren cabe señalar que no todos los obreros que laboran en estas industrias trabajan directamenteen la cadena, pero es ésta la que le da lógica al conjunto del proceso, ya que el resto de las actividades de la fábrcia tienen por finalidad alimentarla.

La falta de representatividad respecto a la totalidad de la industria de la encuesta no permite emitir juicios cuantitativos respecto a la industria en su conjunto, pero los datos nos dan la posibilidad de un conocimiento cualitativo, ya que revelan que hay una proporción aproximadamente igual de obreros involucrados en los procesos continuos, en los de máquina automatizada y los de banda, cadena y tren. A estos habría que añadir los obreros de la pequeña y mediana industria con procesos de máquina-herramientas sencillas o hasta procesos artesanales. Esto nos nos sirve de marco general para el análisis de las condiciones de trabajo.

Descalificación obrera y fraccionamiento del proceso de trabajo

Dada la conformación actual de la industria mexicana, uno de los problemas fundamentales se refiere a la calificación/descalificación del obrero. Generalmente la calificación de la mano de obra se presenta en el discurso oficial como uno de los cuellos de botella en el desarrollo industrial, pero visto desde el puesto de trabajo resalta la monotonía y la descalificación del trabajo.

Tomando como punto de partida los 1 200 establecimientos industriales antes mencionados podemos ejemplificar el probelma. De los directamente involucrados en el proceso inmediato de producción un 8.7% eran técnicos o supervisores y el otro 91.3 % obreros. De éstos un 42 % necesitaban de un mes o menos para capacitarse para el trabajo, otro 48 % aprendía en menos de 6 meses las operaciones necesarias, un 1.5 % tardaba entre 6 y 12 meses

en aprender el oficio y sólo el 0.5 % requería de más de un año. Cabe señalar que la escuela de todos suele ser la fábrica misma realizando el trabajo.

Estos datos demuestran una situación semejante a la que se desprende de una encuesta representativa de la población urbana realizada por la SPP (13). En esta se encontró que el 79 % de la población ocupada carecía de capacitación para el trabajo en 1976. Del 21 % restante un 16 % eran técnicos, profesionistas o personal directivo, de modo que el 5 % de la población trabajadora, excluyendo aquellas categorias, cuentan con capacitación para el trabajo. Y sin embargo funciona la producción.

Puede ser cierto que el capital necesita de una cantidad mayor de fuerza de trabajo calificada, pero no cabe duda, que al mismo tiempo hay un proceso intenso de descalificación en la industria en cuanto avanzan los procesos taylorizados y automatizados, que van de la mano con una creciente pérdida de control del obrero sobre su proceso de trabajo. Así la rutina y la monotonía se convierten en una condición del trabajo casi universal. Pese a esta tendencia general en el proceso industrial, es necesario apuntar, que una parte de los obreros se salvan de la descalificación y logran mantener y utilizar oficios completos, ya que se ocupan de tareas de mantenimiento.

Un conocimiento más preciso de los procesos de producción directo nos explica la inevitabilidad de la descalificación del obrero. La base de ésta, en los procesos taylorizados, está dada por el fraccionamiento del trabajo de tal modo, que las tareas se presentan como una sucesión de operaciones simples. ESto significa que cada obrero realiza una misma tarea simple un sinnúmero de veces cada día para la cual necesita una destreza específica, que generalmente no requiere de mayores conocimientos. La finalidad de esta extrema división del trabajo en el interior de la fábrica es combinar las tareas de tal modo que resulte en un aprovechamiento máximo del tiempo. Es decir, se puede organizar el trabajo de manera que no haya tiempo muerto para el capital , o de descanso para el trabajador. Esta economía de tiempos se añade , entonces,

como elemento general a las condiciones de trabajo.

Pero el fraccionamiento del proceso de producción directo , también, tiene relación con el control sobre el proceso de trabajo. Significa que los obreros son despojados del conocimiento respecto al conjuntodel proceso que sólo se puede concebir desde las oficinas de planeación y la gerencia. ESto implica, idealmente, que cada obrero realiza unas cuantas operaciones, rigurosamente preestablecidas, sobre el objeto de trabajo en su camino de transformación al producto final. Los obreros, así, tienen nula influencia sobre como realizar el proceso de trabajoen su conjunto, al tiempo que sus tareas concretas están predeterminadas por el movimiento de la máquina y los tiempos establecidos por los ingenieros industriales. Esta pérdida de control sobre el trabajo realizada, condición del capital para extraer un máximo de plusvalía, es más completa en los procesos automatizados, pero también importante en los procesos taylorizados especialmente en la producción en cadena .

Pese a la cuidadosa elaboración del capital para asumir el control sobre el proceso de trabajo, los obreros han desarrollado una serie de estrategias para minarlo y reconquistarlo. Duraffourg (14)ha demostrado que por regulados que sean los procesos de trabajo a través de la tecnología y el sistema de supervisión, los obreros siempre encuentran modos de desarrollar su creatividad, y es más,sin ésta se generan graves cuellos de botella en la producción. Las formas más evolucionadas de cuestionar el control absoluta del capital sobre el proceso de trabajo son las luchas que se han dado por la recomposición de las tareas de trabajo, que aparte de ser demandas reivindicativas tienen un alto contenido político, ya que ponen en el centro el control sobre el proceso de trabajo; problema básico de la producción capitalista.

Los ritmos de trabajo

El fraccionamiento del trabajo se complementa necesariamente con el ritmo de trabajo , que finalmente decide el volumen de producción logrado por el obrero . Los mecanismos concretos para incrementarlo varían de un proceso a otro. En el caso de los pro-

cesos de flujo continuo, en los cuales los tiempos están determinados por factores físico-químicos, el incremento en el ritmo de trabajo no se puede lograr a través de la aceleración de las tareas sino encargando al trabajador más tareas. Una situación semejante se presenta en las industrias de máquinas automatizadas . Por ejemplo, en la industria textil un obrero solía cuidar 6 a 8 máquinas, mientras que hoy es responsable de unas 30.

En los procesos industriales de cadena o banda el ritmo de trabajo está dado por el ritmos de la cadena. Existe una serie de evidencias y testimonios de obreros, que permiten suponer que los aumentos en la productividad , que se han dado en la industria automotriz en los últimos años, se deben principalmente al incremento en el ritmo de trabajo (15). Aunque no exista documentación al respecto parece razonable suponer, que se está dando una tendencia semejante en el resto de la industria de cadena o banda. Esto resulta de suma importancia dado que se ha demostrado (16) , que altos ritmos de trabajo en cadena generan un alto grado de stress en el trabajador con serias consecuencias en su proceso de desgaste como se verá más adelante.

En los procesos directos de producción, donde el obrero ejerce un mayor control sobre su tarea los mecanismos para incrementar el ritmo de trabajo se implementan por la vía de la supervisión y/o de los "incentivos". Dado que la supervisión y la presión directa sobre el trabajador tienden a generar una constante conflictividad , los sistemas de " incentivos" suelen ser más eficaces. De éstos los más utilizados son el pago a destajo o la combinación entre salario fijo y premios de producción; mecanismos que resultan especialmente eficaces por el nivel salarial general bajo. A pesar de que el pago a destajo aparece como una forma voluntaria de acelerar el trabajo asumido por el obrero , es en realidad una forma de coerción económica, que expone al obrero a una carga de stress mayor, que el trabajo con pago fijo (17).

La extensión de la forma salarial pago a destajo es poco conocida , pero la Encuesta Continua de Ocupación (18) revela que

389 mil asalariados urbanos son pagados a destajo, lo que corresponde a un 14 % de los empleados en la industria. Para apreciar el sentidos real de este dato es necesario recordar, que esta forma salarial no es aplicable en aquella parte de la industria con procesos de trabajao automatizados o con banda de producción, que ocupa una parte considerable de los obreros. Así , el porcentaje de destajistas se incrementaría considerablemente , si pudieramos calcularlo sobre los que están ocupados en las industrias donde el pago a destajo representa una opción real del capital para acelerar los ritmos de trabajo.

Estas consideraciones nos permiten suponer , que los ritmos de trabajo son acelerados en una gran parte de la industria y que van en aumento. Esto resulta de suma importancia , porque implica un esfuerzo físico grande en muchos casos y un grado de tensión psíquica alto, ambos problemas que repercuten en el desgaste y el deterioro del obrero. La campaña por la productividad, que han emprendido las organizaciones patronales, los sindicatos "charros" y el gobierno tenderá a agudizar esta situación. Hasta ahora este problema ha tenido poca presencia en las luchas sindicales, pero en tanto que la actual tendencia siga, es de esperarse que se convierta en una problemática muy sentida por la base obrera de los sindicatos.

El uso capitalista del tiempo: la jornada y el trabajo rotativo

El desarrollo del modo de producción capitalista al revolucionar el proceso de trabajo ha dado una organización nueva al tiempo. Cuando la base de la producción era la tierra , la utilización del tiempo estaba dictada por el ciclo agrícola y las exigencias de trabajo estaban determinadas por el. La producción capitalista rompe radicalmente con este ciclo y establece el ciclo de 24 horas como la base de toda actividad social. De allí en adelante la división de estas 24 horas entre el tiempo de trabajo y el tiempo reproductivo se convierte en uno de los problemas centrales de lucha entre el trabajo y el capital, ya que guarda relación directa con el monto de plusvalía generada. La duración de la

jornada laboral se encuentra regulada por las leyes del trabajo, y en México se fija en 8 horas diarias en trabajo diurno, en 7.5 horas en trabajo mixto y en 7 horas en trabajo nocturno con un día de descanso obligatorio por semana. El tiempo de trabajo extra se restringe a 3 horas diarias durante 3 días, o sea, un máximo de 9 horas semanales. Sin embargo , se permiten más al pagarse el triple del salario (19).

Pese a la legislación es muy común que la jornada se prolongue más allá de las horas establecidas . Esto es muy notable en la industria de tres turnos , donde se le obliga al trabajador nocturno a trabajar regularmente 8 horas diarias lo que significa 1 hora de trabajo extraordinario al día. Por otra parte, en el cuadro 1 se presentan los datos respecto a la jornada laboral en la industria mexicana tal como fueron recogidos por la Encuesta Continua sobre Ocuapación en 1978 (20). Resalta el hecho , que un 21.8 % de los trabajadores industriales trabajan 49 o más horas destacando las industrias extractivas y de la construcción con casi un 30 % de trabajadores en estas condiciones. Los datos referidos exclusivamente a la población trabajadora masculina muestran una situación aún más precaria, ya que un 25.1 % trabaja 49 horas o más en el conjunto de la industria; un 30.7 % en la extractiva, un 23.4 % en la de transformación y un 30.1 % en la construcción (21).

La prolongación de la jornada de trabajo evidentemente significa un mayor desgaste físico-psíquico del obrero, que al combinarse con un tiempo insuficiente de reposición da origen a una fatiga patológica junto con otros trastornos fisiológicos , como el incremento en las reacciones de stress (22). A este problema se añada el hecho de que el tiempo de exposición a sustancias dañinas presentes en la industria se incrementa y con ello sus efectos nocivos. Por ejemplo, un minero que dobla turno dos veces por semana tarda un 30 % menos de tiempo para enfermarse de silicosis, que otro que trabaja las 48 horas legales a la semana. Esto resulta aún más importante, cuando se trata de sustancias que tienen un umbral a partir del cual se establece el efecto nocivo, dado que es mucho más probable sobrepasarlo en una jornada prolongada.

Cuadro 1. Duración de la jornada laboral según rama industrial, zonas urbanas* de México, 1978.

Horas trabajadas.	Rama Industrial. Petróleo. #	%	Extractiva. #	%	Trans-formación. #	%	Construcción. #	%	Toda la Industria. #	%
Hasta 39.	8167	11.6	3371	11.9	343245	16.0	133972	21.7	488755	17
40 a 48.	49486	70.3	16683	58.7	1354138	63.1	300200	48.7	1720507	60
49 y más.	12757	18.1	8349	29.4	448406	20.9	182300	29.6	615812	21
Total de Población.	70410	100.0	28403	100.0	2145789	100.0	616472	100.0	2825074	100

Fuente: Encuesta continua sobre ocupación vol 6, trimestre 1, 1978
SPP.

* Incluye las zonas metropolitanas de Cd. de México, Guadalajara, Monterrey y los 42 municipios que tenía 100,000 habitantes o más en 1970.

*ch.

Otro hecho inherente al uso capitalista del tiempo es el trabajo por turnos. Mantener el proceso productivo 24 horas al día puede ser una exigencia técnica en algunas industrias de proceso continuo como por ejemplo la siderurgia y algunas de la química y petroquímica. Sin embargo, en la mayor aprte de la industria los tres turnos no obedecen a probelmas técnicos sino a las necesidades del proceso de valorización del capital. Una primera razón que explica el régimen de trabajo por turnos, con o sin rotación, es que el ritmo de la innovación tecnológica vuelve obsoleta la maquinaria en un lapso relativamente corto. Para optimizar su inversión el empresario intenta utilizar la maquinaria al máximo, y lo consigue trabajándola en varios turnos. Visto desde otro ángulo el trabajo en varios turnos significa bajar la composición orgánica del capital, ya que la proporción entre capital constante y capital variable disminuye, lo que hace incrementar la tasa de ganancia.

EStas necesidades del capital son contrarias a las del trabajo, ya que es ampliamente comprobado que el trabajo por turnos, y especialmente cuando hay rotación tiene efectos negativos sobre la salud del trabajador. Esto se muestra principalmente en problemas gastro-intestinales , la agudización de problemas nerviosos, insomnio, y una incidencia mayor de accidentes graves; problemas que se relacionan con la perturbación del ciclo fisiológico básico llamado el ciclo circadiano (23). EStos problemas son tan graves que en un estudio se calculó , que un 20 % de los obreros no pueden realizar el trabajo rotativo por los graves problemas que provoca en su salud. El trabajo por turnos o rotativo, además tiene efectos familiares y sociales disruptivos, dado que prohibe el desarrollo regular de cualquier actividad que no sea el trabajo. LOs horarios y su cambio constante convierte al obrero en un especie de desviado social, incapaz de involucrarse en actividades, que requieren una asistencia regular.

Aunque se desconoce la amplitud del trabajo por turnos y rotativo en la industria mexicana, los datos de la encuesta de CENAPRO (24) permiten hacer algunas estimaciones. En esta se

encontró que el 15.5 % de los obreros laboraban en el tercer turno , o sea de noche. Como generalmente se utiliza el régimen de rotación , cuando hay trabajo nocturno se puede suponer que aproximadamente el 45 % de los obreros participan en el trabajo rotativo. Este dato sobrepasa en mucho lo registrado en otros paises, ya que en Francia se calculó en 22 % en 1974, en los EUA en 27 % y en Japón en 13 % en 1971 (25). HAbría que considerar, sin embargo , que la mencionada encuesta se refiere a la parte más avanzada de la industria , donde el régimen rotativo es más común que en el resto de la industria.

En el análisis de los tipos de procesos industriales en los cuales se da el trabajo rotativo se pudo constatar que los requerimientos técnicos lo dictaba sólo en el caso del 22 % de los obreros involucrados en este tipo de trabajo. El restante 78 % de los obreros lo realizaban no por razones técnicas sino para satisfacer las necesidades del capital.

Importación de riesgos

En la nueva división internacional del trabajo les toca a los paises capitalistas dependientes realizar el trabajo que involucra sustancias con alto grado de toxicidad o comprobados efectos cancerógenos. A raíz de una creciente conciencia sindical y pública la legislación respecto a los riesgos ocupacionales se ha hecho más rigurosa en los paises capaitalistas avanzados. Enfrentados con las opciones de incrementar la inversión en tecnología anticontaminante y de higiene o la exportación de la producción peligrosa a paises con una legislación menos rigurosa , las industrias transnacionales muchas veces han elegido la segunda alaternativa. La cercanía con los EUA ha convertido a México en uno de los receptores favoritos de estas exportaciones mortales.

Castleman (26) hizo en 1978 una revisión bastante exhaustiva de esta problemática y registró una serie de hechos de suma importancia para México. Asi, al comprobarse el efecto carcinógeno del asbestos las exportaciones de textiles de esta fibra de México a los EUA se incrementaron de prácticamente cero en 1969 a cerca de tres millones de libras en 1976. Una de las in-

dustrias que producen estos textiles, Amatex, de capital norteamericano , tiene plantas en Agua Prieta y Cd Juárez en las cuales no se instrumenta ninguna de las medidas de protección al trabajador y al medio ambiente, que se proporcionan en los EUA.

Otra sustancia carcinógena es el arsénico inorgánico , que está involucrado en la fundición de metales no-ferrosos, especialmente el cobre. La principal firma transnacional de este ramo es Asarco, que tiene 34 % de las acciones en la Industria Minera México (IMM). En 1976 el 89 % de las importaciones dc trióxido de arsénico de los EUA provenía de la fundidora de la IMM en San Luis Potosi. A juicio de Castleman es altamente probable , que Asaraco esté transfiriendo la fundición del cobre con alto contendio de arsénico a esta planta para evadir la reglamentación norteamericana. ESta misma transnacional tiene un comportamiento semejante respecto la producción que involucra plomo y estaño, ambos de alta toxicidad. En 1977 se demostró que el pesticida dobromocloropropano (DBCP) causa esterilidad en los trabajadores en contacto con esta sustancia. Su producción fue suspendida en los EUA, pero se siguió importando a este país desde plantas ubicadas en Mexicali. No fueron clausuradas hasta 1978, cuando se descubrieron varios casos de esterilidad entre los obreros mexicanos .

Otro ejemplo del mismo fenómeno es Cromatos de México, filial de la transnacional Bayer, que trabajaba con cromatos con probado efecto carcinógeno. El manejo de este caso por parte de las autoridades sanitarias fue especialmente escandaloso , porque a pesar de que los obreros mostraban daños claros por la manipulación de los cromatos y que la contaminación ambiental era extrema, no se clausuró la fábrica definitivamente hasta años después de la primera denuncia. Y es más, las brigadas de la SSA avalaban la posición de la empresa (27). Otras sustancias químicas carcinógenas de amplio uso en la industria ubicada en México son las anilinas, el benceno y el cloruro de vinilo.

Otro tipo de importación de riesgos , en la forma de pésimas condiciones de trabajo, se da en la industria que se ubica en Méxcio con el fin de explotar la mano de obra barata, como es el caso de las maquiladoras de la frontera norte con 77.5 mil empleados en 1978. Como estos industriales vienen en búsqueda de la plusvalía absoluta, tiende a haber en las maquiladoras una sistemática violación de los derechos laborales con utilización del trabajo infantil, prolongación de la jornada, falta de pago de prestaciones y amenazas de cierre cuando los obreros intentan organizarse en sindicatos democráticos e independientes (28).

El desgaste del obrero

Las condiciones de trabajo no sólo se presentan como un hecho exterior al obrero , sino se expresan en él como un proceso biológico-psíquico. Así, el proceso de producción inmediato no es únicamente una condición amiental, riesgosa, del trabajador, sino es el componente determinante de su manera específica de vivir en sociedad. La monotonía y descalificación del trabajo y la falta de control sobre su ejecución y producto, no se quitan junto con el overall, sino constituyen hechos básicos de su existencia. La jornada de nueve horas o más, los acelerados ritmos de trabajo y la rotación de turnos no es una forma más de pasar el tiempo , sino horas y formas bajo las cuales se consume el obrero al valorizarse el capital. Es así como el trabajo genera un nexo físico-psíquico específico del obrero (29) , entendible sólo en función de la relación que se establece entre el objeto de trabajo, la tecnología y el consumo de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo.

Aunque teóricamente es posible establecer la relación íntima que existe , entre el trabajo y el modo concreto biológico-psíquico de vivir, resulta difícil aprenderla empíricamente. La manera más explorada, paradógicamente, se refiere a las causas de muerte y la duaración de la vida , que sintetizan, aunque imperfectamente, el proceso de desgaste. Respecto a México resaltan dos hechos significativos. Por un lado, podemos observar que hay un incremento sostenido en la esperanza de vida al nacer llegando ésta a 62 años para hombres en 1979 (30) y por el otro, que hay un cambio significativo en las causas de muerte

al disminuir las enfermedades infecciosas e incrementarse las crónico-degenerativas (31).

Generalmente se interpretan estos datos como una prueba de que las condiciones de vida y de trabajo de la población han mejorado. Un análisis más detallado , sin embargo, revela algunos hechos importantes para la comprensión del proceso de desgaste en el proceso de trabajo. Al mirar los datos referidos al aumento de la esperanza de vida en el periodo 1922-24 a 1970-72, se observa que ésta fue de 29 años al nacer , pero a los 30 años el incremento sólo fue de 8 años, a los 40 años de 5 años y a los 50 años de 3 años (32). Esto significa que el aumento global en la duración de la vida se da principalmente por el decremento de la mortalidad en los primeros años de la vida y no en la edad productiva, que es cuando el desgaste generado al consumirse la fuerza de trabajo pesa sobre la mortalidad.

El incremento general en la esperanza de vida se debe al desarrollo de las fuerzas productivas, que permite un mayor control sobre la naturaleza y se traduce en la posibilidad de regular la producción de alimentos y controlar las epidemias. Aunque ésto no tiene la misma importancia para todas las edades, afecta al conjunto de la población. El escaso aumento en la esperanza de vida en las edades productivas no puede atribuirse sólo al hecho de que el control sobre la naturaleza pesa menos sobre la mortalidad de éstas, sino se explica mejor como el resultado de dos tendencias opuestas: la mencionada, que tiende a bajar la mortalidad y otra, derivada del desgaste en el proceso de trabajo, que tiende a incrementarla.

ESta interpretación se verifica con el análisis del desarrollo de la mortalidad por causa. Se registró un aumento en la muerte por tumores malignos, enfermedades isquémicas del corazón y accidentes en hombres en edad adulta entre 1955 y 1974, mientras hubo un decremento en la mortalidad por enfermedades infecciosas en este grupo (33). Existe una estrecha relación entre los tumores malignos y el desgaste , entendido como el conjunto de deterioro biológico , patológico o no, en el proceso de producción directo, ya que prácticamente todos los casos cuando de co-

conocen las causas del cáncer son elementos químicos , como el asbestos o las anilinas, o físicos como la radioactividad (34). Las enfermedades isquémicas del corazón por su parte tienen una relación directa con el stress, íntimamente ligado a la organización capitalista del trabajo (35). Datos de paises capitalistas desarrollados corroboran esta interpretación de la situación mexicana, ya que después de un incremento sostenido en la expectativa de vida, ésta comenzó a decrecer en hombres en edad productiva a partir de la mitad de los años sesenta (36).

La elocuencia de los muertos se complementa con el silencioso sufrimiento de los vivos, cuando queremos explorar el desgaste del trabajador. Así, los datos de invalidez nos permiten otro acercamiento al problema. En la población mayor de 15 años hubo en 1973 , 3 718 725 inválidos en México, o sea 7 de cada 100 (37). Si restamos a ellos los llamados deficientes mentales, débiles visuales y ciegos, tenemos em dato de 2 075 192, o 3.9 por 100. EStos , 316 mil inválidos del sistema músculo esquelético, 22 mil sordos y 660 mil alcohólicos, imponen una reflexión seria respecto a la relación con las condiciones bajo las cuales se desarrolla el proceso de producción en el país.

Tenemos un último indicador respecto al desgaste del trabajador, en los datos referidos al desempleo por grupo de edad, que se presentan en el cuadro 2. Evidentemente este problema se relaciona con la demanda de fuerza de trabajo, pero también con las condiciones en las cuales se encuentra. Como se puede observar la desocupación abierta va descendiendo en cuanto se avanza en edad. Sin embargo, la desocupación encubierta llega a su punto más bajo entre los 25 y 34 años y luego comienza a subir para llegar al 6.3 % entre 55 y 64 años y al 14.0 % de 65 en adelante. En el grupo de la población desocupada encubierta se encuentran aquellos que quisieran trabajar pero ya no buscan empleo; los que se resignaron a que no sirven como fuerza de trabajo en el mercado capitalista.

La discrepancia entre los datos de la desocupación abierta y encubierta hace suponer que el problema no es de capacitación , que

Cuadro2 Población desocupada abierta y encubierta en números obsolutos y como porcentaje de la población económicamente activa, zonas urbanas*, México 1978.

Grupo de edad.	Condición de actividad 1. Económicamente Activa.	2. Desocupada Abierta.		3. Desocupada Encubierta.	
		#	% del 1.	#	%del 1
12-19 años	460,691	91,474	19.9	49,254	10.7
20-24 años.	592,356	68,817	11.6	15,181	2.6
25-34 años.	846,650	43,951	5.2	11,672	1.4
35-44 años.	560,679	20,142	3.6	12,908	2.3
45-54 años.	417,571	10,382	2.5	10,258	2.5
55-64 años.	186,886	3,906	2.1	11,863	6.3
65 o más años.	101,356	1,379	1.4	14,232	14.0
T o t a l .	3,166,520	240,051	7.7	125,368	4.0

* Incluye las zonas metropolitanas de Cd. de México, Guadalajara, Monterrey y los 42 municipios que tenía 100,000 habitantes o más en 1970.

Fuente: Encuesta continua sobre ocupación vol 6 trimestre 1, 1978 SPP.

como se ha demostrado anteriormente , es muy relativo, sino de las condiciones físicas en las que se encuentra el trabajdor. Esto quiere decir, que llegando a los 55 años de edad 6 de cada 100 trabajdores ya no reúnen las condiciones físicas para vender su fuerza de trabajo por el desgaste que han sufrido durante sus años de actividad laboral.

El stress en el proceso de trabajo

Un elemento importante para entender el desgaste, o la lenta destrucción, del obrero en el proceso directo de producción es el stress, o tensión nerviosa. Este, que se expresa como una reacción neurohormonal, está causalmente relacionado con una serie de enfermedades como la hipertensión , el infarto de miocardio, la úlcera, la diabetes y la neurosis, y disminuye la resistencia a las infecciones (38).

Los efectos del stress sobre el trabajador se demostró nítidamente en un estudio realizado por el Sinidcato Mexicano de Electricistas (39), en el cual se hizo la comparación entre la situación de salud de un grupo en condiciones de trabajo con un alto grado de stress, objetivamente comprobado con preubas de laboratorio, y las de otro en condiciones menos estressantes. Aparte de que la accidentabilidad fue más alta en el grupo con stress, el 17.8 % , que en el grupo de comparación, el 2.8 % , mostraban condiciones de salud muy distintas, Así , en el grupo expuesto al stress había 4 veces más hipertensión, 6 veces más enfermedades isquémicas del corazón, 11 veces más úlcera péptica, 4 veces más diabetes y 5 veces más alteraciones del sueño, que en el otro grupo . En cuanto a la esperanza de vida se comprobó que a diez años de haberse jubilado sobrevivía 71.2 % de los trabajadores estressados y el 93.6 % de sus compañeros en otras labores.

Aunque el stress es especialmente agudo en algunas actividades se puede afirmar que es omnipresente en el proceso de producción inmediato, y se deriva de múltiples situaciones inherentes a la organización capitalista del trabajo. Así, por ejemplo, los trabajos peligrosos generan stress, ya que el trabajador se sabe amenazado por accidentes graves. Eso fue el caso de los electricistas antes mencionados, y también, un elemento que apareció

reiteradamente en las entrevistas con los trabajdores petroleros en ciertos puestos (40) y con los mineros del carbón (41). otro factor causante del stress es un alto ritmo de trabajo, hecho que ha sido demostrado, por ejemplo, en las operadoras de teléfonos (42) llegando a extremos tales
que la neurosis está reconocida como enfermedad ocupacional en estas trabajadora (43). Tenemos otro ejemplo en un estudio realizado en obreros con trabajo realizado en una cadena de producción , donde el ritmo está dado por la velocidad de la banda, y otro trabajo semejante respecto al esfuerzo físico pero que en su realización deja mayor flexibilidad en cuanto al ritmo. Las preubas químicas de stress se mostraron casi 5 veces más altos en los obreros de la cadena que en los que podían regular su ritmo de trabajo (44).

LA forma salarial , pago a destajo, que se utiliza para incrementar la productividad a través del autocontrol del obrero, también tiende a profundizar el stress. Un estudio italiano (45) demostró que el stress, objetivamente medido, era significativamente más alto en los destajistas que en los obreros con salario fijo aún cuando realizaban el mismo esfuerzo físico . Respecto al trabajo rotativo no hay estudios que investigan específicamente el probelma del stress, pero eltipo de padecimientos que sufren los obreros sometidos a esta forma de trabajo, principalmente disturbios gastro-intestinales e insomnio, indican que tiene un componente de stress (46). Finalmente habría que recordar que la exposición al ruido también se traduce en stress con todas sus consecuencias (47).

El peso preciso del stress en el proceso de desgaste biológico de obrero es difícil de estimar pero algunos datos nos pueden servir como indicadores. En un estudio realizado entre obreros automotrices en México (48) se observó que un 12.2 % de los padecimientos registrados tenían como causa probable el stress, y además se mostró que esta patología ascendía al aumentar la productividad.

Los riesgos legalmente reconocidos

A pesar de la íntima relación que existe entre el proceso de producción inmediata y el patrón de desgaste de los obreros, ésta no está reconocida ni por la medicina ni por la ley. Para ambas los únicos problemas de desgaste y enfermedad relacionados con el trabajo son los llamados riesgos profesionales, éso es, los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

ESta manera restringida de concebir la relación entre trabajo y salud descansa sobre el modelo monocausal, que sólo reconoce el vínculo causal, cuando existe un agente patógeno aislable para cada enfermedad. Cabe señalar que este modo de concebir la causalidad ha sido abandonado por sus insuficiencias incluso por la ciencia médica más tradicional, pero sigue rigiendo el proceso legal respecto al establecimeinto de cuales son las enfermedades profesionales. Evidentemente esta situación es muy favorable al capital, ya que lo daja exento de responsabilidad respecto al resto de la problemática referida al desgaste y la enfermedad. Para lograr un cambio en las bases mismas de la lucha por la salud en el trabajo, resulta necesario barrer con esta concepción.

Pese a las limitaciones , que subyacen al concepto del riesgo profesional los datos de los accidentes de trabajo nos proporcionan un indicador importante respecto a las consecuencias de las condiciones de trabajo para el obrero . El cuadro 3 demuestra el desarrollo de los accidentes de trabajo registrados en los asegurados del Instituto Mexicano del Seguro Social. Estos datos no dan cuenta del problema en su conjunto, ya que exclueyn a los sectores no asegurados: el 50 % de los obreros de la industria de transformación, el 35 % de los de la industria extractiva y el 95 % de la construcción (49). Estos trabajadores laboran principalmente en los pequeños y medianos establecimientos, donde se puede suponer que cierto tipo de riesgo está incrementado , de modo que lo que los datos del IMSS muestran tiende a subestimar la accidentabilidad del conjunto de los trabajadores.

Salta a la vista el gran incremento en los accidentes de trabajo que se dió en el periodo 1960 a 1977: de 100 762 accidentes a

418 113, de 2 148 accidentes con invalidez a 9 110 y de 138 accidentes mortales a 956. Podría pensarse, que ésto se debe solamente al hecho de que un mayor número de personas se han incorporado a las actividades industriales. Sin embargo, el incremento de las tasas demuestra, que también hay un incremento relativo. En 1960 se accidentaban anualmente 8 de cada 100 trabajadores y en 1977, 10 de cada 100; 1.7 de cada 1 000 quedaron con invalidez en 1960 y 2.2 en 1977; 11 de cada 100 000 se murieron en 1960 y 23 en 1977 . El desarrollo de la accidentabilidad deja así, constancia incontrovertible del deterioro de las condiciones de trabajo que ha ocurrido en este periodo.

El riesgo de accidentarse asume perspectivas aún más asombrosas si lo calculamos no para un año sino para una vida laboral . Suponiendo que ésta sea de 25 años y las posibilidades de accidentarse sean las de 1977+ , se puede predecir que cada trabajador sufrirá 2.5 accidentes durante su vida laboral, 4 de cada 10 tendrán accidentes con invalidez y 6 de 1 000 morirán de un accidente de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo reconoce unas 170 condiciones patológicas como causadas por el trabajo. Sin embargo , la revisión de los datos referidos a las enfermedades profesionales registrados por el IMSS , revela que hay un subregsitro muy grande de estos padecimeintos, a pesar de que aumentaron 7 veces entre 1960 y 1977, de 240 a 1 781 (50). El dato de muertes causadas por enfermedades profesionales , 12 en 1977, resalta la poca credibilidad de los datos. De las enfermedades registradas un 50 % corresponde a las pneumoconiosis, como silicosis, un17 % a afecciones de la piel, un 15 % a intoxicaciones crónicas o agudas y un 8 % a la sordera (51). No se menciona ningun caso de cáncer.

No es creible que entre los 44 000 mineros, 70 000 trabajadores de fundición y 12 000 alfareros no haya más que 375 casos de silicosis, cuando se sabe que esta enfermedad se presenta necesariamente en el 100 % de estos trabajadores (52). El tiempo para

+ suposición conservadora dado que la tendencia de accidentabilidad es creciente tal como se desprende del cuadro 3.

CUADRO 3: Desarrollo de los accidentes de trabajo, invalidez y muerte en los asegurados del IMSS, México 1960 a 1977.

AÑO	Accidentes Casos	Tasa[1]	Accidentes con invalidez. Casos	Tasa[1]	Razón[3]	Accidentes mortales Casos	Tasa[2]	Razón[3]
1960	100 762	79.0	2 148	1.7	21.3	138	10.8	1.4
1970	245 723	89.1	4 381	1.6	17.8	471	17.1	1.9
1975	363 383	99.8	7 747	2.1	21.3	932	25.6	2.6
1976	407 082	108.4	8 965	2.4	22.0	1076	27.8	2.6
1977	418 113	99.5	9 110	2.2	21.7	956	22.7	2.3
Aumento entre 1960 y 1977.	317 351	20.5	6 962	0.5	0.4	818	11.9	0.9

Fuente: Anuarios Estadísticas IMSS
1) Por 1000 asegurados permanentes.
2) Por 100 000 asegurados permanentes.
3) Por 1 000 accidentes.

*ch.

que se desarrolle la enfermedad es variable, de unos meses hasta 25 años, pero todos tendrán algun grado de afectación. Con la creciente utilización de sustancias químicas en la industria, que potencialmente causan problemas de alergias y otras afecciones de la piel se hace flagrante la subestimación de esta problemática cuando se reportan 281 casos. Por lo demás, 197 casos de intoxicación con plomo y 56 intoxicaciones de gases, disolventes y plaguicidas aparecen como datos igualmente irreales. Por ejemplo, el único estudio epidemiológico realizado respecto al riesgo de intoxicación con plaguicida mostró que en la zona lagunera en 1974 la frecuencia de intoxicación con estas sustancias fue de 1.4 por 100 hombres en edad productiva (53). Los 131 casos de sordera, enfermedad que se presenta como el resultado de la exposición habitual a ruido con una intensidad de 90-100 decibeles, no puede representar más que una fracción de los obreros que la padecen, ya que la mayor parte de la industria donde se utilizan máquinas este nivel se rebasa , a veces, con 20 a 40 dB.

En la actualidad está reconocido que por lo menos 10 sustancias químicas y la radiación radioactiva causan cáncer (54), y es en la industria donde la exposición es más intensa. Una de estas sustancias , el cloruro de vinilo causante del cáncer del higado, que se utiliza en la fabricación de plásticos se produce en cantidades cada día mayores en México. Sólo de 1973 a 1974 la producción se incrementó en un 300 % (55).. Existe en el país extracción y fabricación de productos de asbestos, que causan cáncer del pulmón aún después de una exposición baja. Así, lo único que los datos oficiales enseñan , es que los muertos por cáncer de origen ocupacional en Méxcio se entierran sin que quede ninguna constancia de la causa de su enfermedad. Los efectos de otros riesgos ocupacionales debidamente registrados en ls leyes del trabajo , pero ignorados enla realidad, prolongan la lista de los ausentes .

Dado que se puede rechazar la hipótesis de que los obreros mexicanos tienen una extraordinaria resistencia a las enfermedades

ocupacionales, no nos queda más que inferir que en México existe toda una estructura que permite encubrir la probelmática de estos padecimeintos. La estructura sindical corporativa, la inoperancia de las Comisiones de Hiegiene y Seguridad , la inactividad de la Secretaría del Trabajo y el IMSS junto con una elaborada estrategia patronal son los elementos que conforman los obstáculos, que prohiben que la clase obrera reclame sus intereses en este campo . Se puede suponer que existe un gran desconocimiento entre los obreros respecto a los riesgos a los que están expuestos, pero las direcciones sindicales y los expertos de la STPS y el IMSS no pueden presumir de ignorancia , ya que el problema de los riesgos ocupacionales es ampliamente documentado en la prensa médica y por la Organización Internacional del Trabajo.

En este abandonado campo reivindicativo, el capital actúa con facilidad e impunemente manipulando la medicina y despidiendo a los enfermos. Tan sólo dos ejemplos . En 1979 a raíz de la muerte de un obrero de la Ford, sus compañeros se hicieron radiografía de tórax. Se desubrió que un número alto de los trabajadores de fundición padecía de silicosis. Comenzaron a organizarse para reclamar el pago por incapacidad a la cual tienen derecho . Antes de que hubiera tiempo para explicar el problema entre la base obrera, los de mayor antiguedad fueron despedidos. La velocidad de la actuación de la empresa muestra que se enfrentaba a un caso perdido . En las minas de Pachuca se toma una placa de tórax de los obreros que entran a trabajar. Curiosamente se registra que hombres jóvenes que nunca han trabajado en actividades con riesgo de silicosis, están afectados por esta enfermedad. Al pedir su indemnización años después, se les descuenta el porcentaje de incapacidad, que supuestamente tuvieron al entrar. Estas son las actividades de prevención del capital ; prevención contra el pago de indemnizaciones.

Al patrón biológico de desgaste del obrero se añade el psicológico , que asimismo, se constituye en el proceso de trabajo tal como lo sugiere Gramsci (55) al señalar que el método taylorista y fordista de orgaizar el trabajo se liga indisolublemente a un determinado modo de vivir, de pensar y sentir la vida.

No puede ser de otra manera, cuando se destruye el trabajo armónico, que reúne en el obrero la capacidad de pensar el trabajo y realizarlo, y lo sustituye por operaciones simples, repetitivas y maquinales; cuando la creatividad se convierte en un obstáculo y la descalificación es la norma; cuando la enajencación sea el hecho esencial del proceso de trabajo.

Reconocemos con facilidad quién es obrero, quién es campesino y quién es burocráta. Existe , y lo verificamos todos los días, una fisonomía de clase y hasta ocupacional. Está dada por todos los elementos de desgaste que generan el proceso directo de producción y el modo bajo el cual se reproduce día con día la fuerza de trabajo consumida ; reproducción que ciertamente está determinada por el momento productivo en cuanto éste organiza el tiempo y el espacio y dicta el consumo biológico y espiritual. La combinación de estos dos elementos básicos, el desgatse y la reproducción , es lo que nos da finalmente esta fisonomía de clase, que no es más que un modo biológico-psicológico tan social de " andar en vida". Así, el obrero es radicalmente distinto a aquel hombre , el precapitalista, que estaba regido por y se movía con el ciclo natural. El obrero es un hombre que ha roto con el tiempo precapitalista y está regido por el tiempo abstracto del capital ; por el tiempo que es valor.

Las condiciones de trabajo y el proceso que genera en el obrero plantean dos problemas esenciales a la clase obrera. Por una parte, requiere de una estrategia de resistencia y de reivindicaciones, y por la otra obligan a una reflexión que pueda desembocar en la creación de un proyecto histórico propio capaz de resolver y superar las contradicciones básicas existentes. Esto significa , en un primer momento , conocer las estructuras existentes y discernir cómo utilizarlas como palanca en la lucha reivindicativa y contrarestar la estrategia del capital. La generación del proyecto histórico necesariamente pasa por una comprensión crítica de lo que es la organización del trabajo, la tecnología y su relación con el proceso biológico-psíquico y social del obrero.

BIBLIOGRAFIA

1. Veaso por ejemplo:
-V. Novelo, A. Urteaga : La industria de los magueyales
Nueva Imagen, México, 1979
- M.L. Arriaga, M. Márquez : El Anfora: proceso de trabajo y poder sindical
Cuadernos Políticos No 24, ERA, México, 1980
C. Rodríguez A., E. Pérez C., A. Jaúregui R.: Proceso de trabajo y condiciones de salud de trabajadores expuestos a riesgo eléctrico
Revista Latinoamericana de Salud Vol.1, No1, 1981
- J. Bracho: La agroindustria de Tabacos Mexicanos: relaciones de producción y proceso de trabajo
Coyoacán vol. 3, No 9, 1980
- J.O. Quiroz: Proceso de trabajo en la industria automotriz
Cuadernos Políticos No 26, ERA, México 1980
- M. Echeverría el col.: El problema de la salud en DINA
Cuadernos Políticos No 26, ERA, México 1980

2. La ocupación informal en áreas urbanas
Sec. de Programación y Presupuesto, Sec. del Trabajo y Previsión Social
PNUD/OIT, México 1979

2. E. Mandel: La crisis
Fontamara, Barcelona, 1977 p.20-28

3. A. Gilly: la mano rebelde del trabajo
Coyoacán, 1981 (en prensa)

4. G. Mathias: Acumulación de capital, proceso de trabajo y nuevas formas de luchas obreras en América Latina
Coyoacán No 9, 1980, p.26-31

5. H. Braverman : Trabajo y capital monopolista
Nuestro Tiempo, México 1975, p.61-89

6. R.C. Edwards : The social relations at the point of production
Insurgent Sociologist vol. 8, No 2 y 3, 1978, p.109-125

7. Braverman op cit. p.200-215

8. -Gilly op cit
-Braverman op cit. p.216-274
-C. Palloix : Proceso de producción y crisis del capitalismo
Blume Ed., Madrid, 1980, p. 204-219
- Istituto Gramsci: Scienza e organizzazione del lavoro
Ed. Riuniti, Roma, 1973, p.18-20

9. Istituto Gramsci op cit

10. X Censo industrial 1976
Sec. de Programación y Presupuesto, México, 1979

11. IX Censo industrial, 1971 y XCenso industrial, 1976
Sec. Programación y presupuesto, México 1973 y 1979

12. N. Grabinsky : Información estadística preparada por el programa de investigaciones económicas y sociales del CoNaPro
Mimeo, Centro Nacional de la productividad, México, 1977

13. Encuesta continua sobre ocupación Serie 1, vol. 6. No 1
Sec. Programación y Presupuesto, 1978

14. J. Duraffourg, F.Guerin : La cadena de explotación
Nexos vol.3, no 34, 1980 , p.47-53

15. -Quiroz op cit
- M. Echeverría el col. : Salud y clase obrera en la industria automotriz
Mimeo, UAM-X. México 1978

16. M.Timio, S.Gentili, S.Pede: Free adrenaline and noradrenaline excretion related to occupational stress
British Heart Journal vol. 42, 1979, p.471-74

17 op cit

18. Encuesta continua op cit

19. Ley Federal del Trabajo
México, 1971, capítulo II

20. Encuesta continua op cit

21. op cit

22. op cit

23. Uno más Uno , septiembre, 1980

24. Grabinsky op cit.

25. D. Baker : The use and health consequences of shift work
International Journal Health Services vol. 10, no 3, 1980 p 405-20

26. B.I.Castleman : The export of hazardous factories to developing count
International Journal Health Services vol 9, no 4. 1979

27. Punto Crítico vol.5, no 66, 1976, p.24

28. D.G. Peña: Las maquiladoras: Mexican women and class struggle in the boarder industry
Aztlán vol 11 no 2, 1980 p. 159-230
Uno más Uno , 28 de septiembre y 30 de octubre, 1980

29. A. Gramsci: Fordismo y americanismo
Obras de Gramsci I, Juan Pablos, México , 1975 p. 281-317

30. CONAPO: México demográfico, breviario 1979
Consejo Nacional de la Población, México, 1979 p.28

31. Coordinación General - del Sistema Nacional de Información:
Manual de estadística básica socio-demográfica III
Sec. Programación y Presupuesto, México, 1979

32. C. Campillo, J. Alvarez, E. González : La situación de salud en el país y sus tendencias
Soc Salubridad y Asistencia, México, 1975 p.29

33. A.C. Laurell: Proceso de trabajo y salud
Cuadernos Políticos No 17, ERA, México , 1978 p. 70-1

34. J.M. Stellman, S.M.Daum: Work is dangerous to your health
Vintage Books, New York, 1973

35. J.Eyer,P.Storling: Stress-relates mortality and social organization
URPE vol.9, 1977, p 1-44

36. op cit p.27

37. Campillo op cit

38. Eyer op cit

39. Rodríguez A. op cit

40. A. Briseño, F. Mercado, H. Salazar, L.A.Hernández: La salud de los trabajadores de PEMEX

41. A. Córdova: El mundo del trabajo
Condiciones de Trabajo no 2, México, 1978

42. Punto Crítico vol. 7, no 92, 1978

43. Ley Federal del trabajo op cit

44. op cit

46. Baker op cit

47: L.Friberg, H.E. Rönge: Hygien
Svenska Bokforlaget, Estocolmo, 1960

48. M. Echeverría : El problema de salud... op cit

49. A.C. Laurell, E.A. Enríquez: La política de salud en la crisis económic
Territorios vol 1, no 2, 1980 p.3

50. Laurell Proceso de trabajo... op cit

51. E. Gutierrez : Los riesgos del trabajo y su problemática
La medicina del trabajo en México
Instituto Syntex, México, 1979 p.23

52. Friberg op cit

53. Laurell Proceso de trabajo.. op cit p.77

54. C. Levinson: Agentes químicos en el lugar de trabajo
ICF, Ginebra, 1975

55. F. Ortiz Quezada: Cancer de origen ocupacional
El Machete no 2, 1980

56. Gramsci op cit

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribuciones sobre:

CARACTERISTICAS, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DE LA MANO DE OBRA FEMENINA: EL CASO DE LAS MAQUILADORAS EN MEXICO.

Por: Lic. Eugenia Valero Becerra
Lic. Gilda M. Canto González

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N.E.T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

CARACTERISTICAS, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DE LA MANO DE OBRA FEMENINA: EL CASO DE LAS MAQUILADORAS EN MEXICO.

Lic. Eugenia Valero Becerra

Lic. Gilda M. Canto González

Abril de 1982.

1. Introducción.

Analizar las condiciones de trabajo de la mujer es un tanto complicado debido a que, en general, los estudios sobre condiciones de trabajo que se han realizado han tomado como referencia principal al hombre. Las razones podrían ser que la incorporación de la mujer al trabajo remunerado es relativamente reciente y, por lo tanto, se observa una marcada diferencia en números entre hombres y mujeres empleados, a favor de los hombres.

A pesar de ello, encontramos ciertas actividades que tradicionalmente han sido realizadas por mujeres. Nos referimos concretamente a todas aquellas labores que se relacionan o son consecuencia, del lugar que la mujer ha ocupado en la sociedad a lo largo de la historia.

El papel que la tradición social ha conferido a la mujer se refiere a su condición dentro de los quehaceres del hogar, a sus deberes como hija o madre, y a su situación como esposa.- Encontramos así que la división sexual del trabajo se manifiesta en estos términos: el hombre se encargará de la producción económica y del sostenimiento de la familia y la mujer de la reproducción y mantenimiento de la misma; el hombre recibirá una remuneración económica por su trabajo y la mujer no recibirá ninguna. Esta situación se hace más evidente desde el momento en que los quehaceres del hogar no son considerados como trabajo, pues actualmente sólo se concede la calidad de trabajadora a la mujer que ejerce una actividad remunerada fuera del hogar.

El sistema familiar proporciona al capitalismo una reserva de trabajo excepcionalmente flexible, que puede ser transferida a la fuerza de trabajo o relegada al hogar con menos consecuencias sociales que cualquier otro componente del ejército industrial de reserva.

En América Latina encontramos a la mujer fuertemente limitada en sus posibilidades de desarrollo e integración social. Por un lado, su condición de mujer determina su vida en función de uno de los roles que es capaz de realizar, hasta el punto que a veces aparecen como sinónimos ser mujer y ser madre. Por el otro, las estructuras sociopolíticas existentes, características de sociedades dependientes, ofrecen muy limitadas posibilidades de desarrollo económico y social. Como resultado de esta doble barrera encontramos a la mujer latinoamericana doblemente marginada: repetidamente marginada.

Son estos y otros muchos los factores que condicionan el trabajo de la mujer, las características psico-sociológicas entre ellas (dulzura, abnegación, delicadeza, etc.), y que la definen como fuerza de trabajo distinta a la masculina.

La condiciones económicas de México.

A partir de la década de los 40, la producción nacional sufre un cambio radical. La agricultura y la minería van cediendo paso a un proceso acelerado de industrialización que ocasiona cambios profundos en la organización social y política del país: los antiguos productores agrícolas emigran hacia las ciudades por ser éstas las sedes de la naciente industria; la economía -

nacional, fundamentalmente agrícola con anterioridad, se ve relegada a segundo término; las relaciones familiares sufren transformaciones también, pues de una economía basada en el trabajo-parcelario, de autoconsumo fundamentalmente, se pasa a otra en-la que la satisfacción de las necesidades tiene un valor de cambio.

La mayoría de los antiguos campesinos encuentran en esta etapa, empleo en las industrias, algunas de sus mujeres también pero - en condiciones inferiores se subocupan (en el trabajo doméstico asalariado, por ejemplo), sin contar con los servicios sociales necesarios para suplirla en su propio trabajo doméstico (hogar, hijos, marido, etc.).

Las consecuencias de este cambio en la producción fueron múltiples: grandes concentraciones urbanas, vivienda y servicios insuficientes (aunque de cualquier modo ya lo eran desde antes); baja producción de productos agrícolas, de alimentos principalmente; etc. Sin hablar de los cambios internos que se empezaron a operar en la idiosincracia, costumbres, conducta y relaciones de los individuos.

La situación empieza a cambiar a partir de la década de los 60. El ritmo de absorción de la mano de obra no puede mantenerse debido a que la etapa de creación industrial ya ha pasado, únicamente puede hablarse de implementación de unas cuantas "nuevas-industrias" y las ya creadas, las que absorbieron gran cantidad de mano de obra en un principio, se encuentran estabilizadas y-empiezan una etapa de crecimiento y expansión que no requiere -

de mayor número de mano de obra; inclusive en ocasiones la mano de obra es desplazada por las máquinas. No sucede lo mismo con la migración, grandes masas de campesinos siguen emigrando a las ciudades, nueva gente a la que hay que resolverle problemas de trabajo, habitación y subsistencia (sin contar a los que ya han nacido en las ciudades).

Esta situación ocasiona que ya no sea el sector secundario el que absorba la mano de obra, sino el terciario. Con el tiempo aumentará considerablemente el nivel de desempleo (que se ve aumentado por el progreso tecnológico), o de subempleo en el mejor de los casos.

Un elemento importante es el tipo de producción de nuestro país. Como ya habíamos mencionado, hasta los cuarentas, México había sido un país agrícola, proveedor de materia prima; la etapa de sustitución de importaciones con la consecuente industrialización, empieza acompañada de la inexistencia de las condiciones estructurales y superestructurales necesarias, lo que conllevó a un desarrollo desigual en donde se combina el atraso tecnológico del campo, la industria tradicional (representada por la pequeña y mediana industria), y la tecnología desarrollada y moderna de la gran industria.

Todos estos elementos crean una sociedad con características del mismo tono: grandes carencias económicas junto a grandes opulencias, alimentación y servicios, junto a una capa minoritaria que lo tiene todo y junto a otra más pequeña aún que lo posee en demasía.

Factores que determinan a la fuerza de trabajo femenina.

1. La educación.

De acuerdo a las estadísticas existen más mujeres que hombres - analfabetas, aunque también debe decirse que ingresan aproximadamente igual número de niñas y niños a la enseñanza primaria y media, los factores que influyen para este fenómeno son los mismos para los dos sexos: nivel de ingreso familiar, lugar de residencia (ciudad o campo), etc.

Sin embargo, a medida que aumenta el nivel escolar y la enseñanza va especializándose, se empiezan a marcar las diferencias. - En este sentido los factores que influyen para la falta de educación (ingreso familiar, lugar de residencia), se le suman - - otros y se aplican casi exclusivamente a las mujeres, edad, lugar en la escala familiar, existencia de hermanos hombres, etc.

Para explicar lo que hemos afirmado podemos decir que: si se da el caso (que es frecuente) de que sólo unos o uno de los hijos- pueda estudiar (por causas económicas), siempre se les da preferencia al o a los varones (el lugar de la hermana en beneficio- del hermano). Las mujeres "no deben" transportarse solas a lugares alejados, mientras que los hombres sí, si la hija es la mayor o se encuentra en "una edad adecuada", se quedará en la casa ayudando a los quehaceres domésticos o cuidando a sus hermanos- pequeños.

El nivel de educación y de calificación para el trabajo influ--

yen determinantemente, pues cuando una mujer realice trabajo asalariado, lo hará en donde exijan mínimos niveles de preparación, por lo que obtendrán bajos salarios y altos niveles de explotación. En cambio mientras más alto sea su nivel educativo más incidencia tendrá en el trabajo, lo que no sucede con los hombres cuya actividad laboral se realiza independientemente de su nivel profesional. Es importante mencionar que la calidad de la preparación de la mujer no sólo influye en el mercado de trabajo sino también en la garantización de su continuidad en el mismo.

Cualesquiera que sean las actividades productivas y formas predominantes de producción, la mujer como fuerza de trabajo se encuentra en desventaja respecto al hombre, existiendo una diferenciación de mercados de trabajo por sexos. La oferta de mano de obra femenina obedece a factores considerablemente diferentes a la oferta de mano de obra masculina. Para los hombres en edad productiva, puede decirse que trabajar es un imperativo, como lo demuestra el patrón universal de elevadas tasas de actividad.

En el caso de la mujer la situación es distinta. Ella ofrece o no su fuerza de trabajo en el mercado, dependiendo de factores tales como edad, nivel de ingreso familiar, costumbres del grupo social al que pertenezca, estado civil, nivel y tipo de instrucción, fecundidad, etc. Todos estos factores están vinculados a las actividades que la mujer tenga que realizar en su hogar; del grupo social al que pertenezca; de contar con tiempo libre, nivel salarial que le permita simplificar sus tareas domésticas o encontrar quien la supla en el hogar; o bien que esté sola o el salario del marido no alcance y se "vea obligada a trabajar".

Las características que adquiere la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo urbano son:

a) representan un tercio de los trabajadores en las industrias - de textiles y prendas de vestir, artículos de plástico, car-- tón, hule y madera. Envases de productos químicos, farmacéuti cos y de belleza.

b) Por lo general laboran en las etapas finales del proceso de - producción.

c) Mientras más grande es la empresa es más probable que contra- te mujeres.

d) Es frecuente que a ellas se les exija mayores requisitos para un puesto, y por lo general su remuneración es más baja que - la del hombre.

e) Aparentemente, las disposiciones legales no afectan en forma- negativa la actitud de los empleadores, pero piensan que las- mujeres son más conflictivas en el trabajo.

2. Carga familiar.

La carga familiar es uno de los problemas que la mujer tiene que resolver para poder emplearse. Es en ese sentido que influye el- estado civil, el que sea cabeza o no de familia, el ingreso fami liar, el número de hijos y hasta la edad.

Las mujeres casadas tienen una participación menor que las sepa- radas o divorciadas y las solteras ligeramente menor a las divor ciadas pero mayor que las casadas. Veamos por qué. La explica- -

ción que puede darse es que las separadas o divorciadas son generalmente cabeza de familia y no tiene la posibilidad de elegir entre trabajar o no. Las solteras trabajan en tanto se casan -aunque hay un número elevado de madres solteras-, y su número es inferior quizá también porque estudian. En cuanto a las casadas podríamos decir que trabajan, bien porque tienen un gran número de hijos y el ingreso del marido no alcanza para su manutención, o bien que han llegado a la edad en que sus hijos ya no requieren de sus cuidados, Podemos observar que la tasa de participación de la mujer en el trabajo remunerado inicia su ascenso a partir de los 15 años, desciende a partir de los 20,- se mantiene más o menos estable entre los 25 y 35 años y asciende, hasta alcanzar su porcentaje máximo, a partir de los 40.* Es aquí donde encontramos la relación con la edad.

En cuanto a los hijos podemos observar que las que tienen 1 y 3 hijos son las que más participan -70 y 60% respectivamente- seguidas de cerca por las de 50 o más -50%- **.

3. Tipos de empleo.

No puede hablarse, en sentido estricto, de ocupaciones que no haya desarrollado la mujer: ha sembrado, recolectado frutos, pescado, cazado, manejado máquinas y vehículos, etc.. Sin embargo, existen actividades "propias" de la mujer, y otras que no le son tan propias.

Encontramos a la mujer actual en empleos que se relacionan de alguna manera con su papel tradicional: cuidando niños, atendien

---

* Encuesta Mexicana de Fecundidad, 1976.

** Ibid.

do enfermos y ancianos, confeccionando ropa, limpiando, cocinando y sirviendo comida. También en otro tipo de empleos que requieren de minuciosidad, cuidado y hasta espíritu de sacrificio: relojería, electrónica, juguetería, etc., empleos que se relacionan con el llamado "carácter" de la mujer.

Pocas son las mujeres que desempeñan un trabajo calificado, muchas son las que desempeñan un puesto técnico (en números relativos al total de mujeres que trabajan), y pocas, muy pocas las profesionistas, sobre todo en profesiones relacionadas con las áreas técnicas.

La escasa educación y capacitación para el trabajo que tienen la generalidad de las mujeres, no le permite desempeñar un puesto de dirección -las estadísticas nos hablan de 12,377 mujeres en los niveles superiores de mando, ¡en una población de 65 millones de los cuales aproximadamente la mitad eran mujeres!-, ni siquiera calificado, lo que permite que: 1) se emplee a las mujeres en puestos no calificados y aún en los subempleos; 2) no reciban salario suficiente -muchas veces ni el mínimo- para su manutención y el de su familia; 3) no exista para ella la posibilidad de ascenso.

La baja remuneración es lo que ocasiona que las mujeres muchas veces prefieran quedarse en casa realizando sus tareas hogareñas que emplearse, y que se considere al ingreso de la mujer como complementario y marginal.

El censo de 1895 nos da una visión muy clara de cómo estaba la-

distribución laboral en esa época. Con respecto a las mujeres nos dice que habían 7698 peones de campo (3076 pastoras, 140 - obreras de fundición, 115 actrices, 61 pescadoras, 40 carboneras o leñadoras, 12 escritoras, 10 farmacéuticas, 7 médicas y- 5 dentistas.

Posteriormente, durante la Revolución Mexicana y el período inmediato, la situación siguió siendo la misma. Es hasta los años 30, cuando se da un fuerte impulso a la industrialización, que la mujer se integra masivamente a la producción. Así, en el -- renglón en el que más mujeres laboraban en 1895 -el campo-, se observa una baja evidente, fenómeno que puede explicarse por - el éxodo a las ciudades fundamentalmente de mujeres, para ir - a emplearse algunas en las fábricas, y la mayor parte en servicios -fundamentalmente en el servicio doméstico-.

En la industria, en las ramas en las que mayor cantidad de mujeres participan son: industria de las transformación -producción de vestido y alimentos- 18.1%, industria farmacéutica 10%.

En el sector servicios es en donde encontramos mayor participación de la mujer, en 1970 encontramos 627,847 mujeres empleadas en limpieza y preparación y venta de alimentos, 12,377 en los - niveles superiores -enseñanza universitaria e institutos de investigación- (0.5%; funcionarios y personal directivo 16.3% demujeres (2.1%) del total de la población trabajadora.*

---

* S.P.P. (Op. cit.)

Con base a las consideraciones anteriores y partiendo del hecho de que la fuerza de trabajo utilizada en las maquiladoras es mayoritariamente femenino, expondremos brevemente y a manera de ejemplo cuales son las características y condiciones en que se realiza dicha actividad. Aún cuando este trabajo no es resultado de una investigación empírica, sino que es una recopilación de algunos estudios que se han realizado sobre el tema, pensamos que contribuirá a aclarar algunos puntos de gran interés.

La participación de la mujer en aspectos económicos, políticos, sociales o culturales de la vida de México, se vincula estrechamente con el grado y características del desarrollo del país, por lo que consideramos pertinente hacer los siguientes señalamientos: En 1980, la población total de la República Mexicana fue de 67.383,000 habitantes, de estos el 50.6% (34.088,000) eran mujeres.* La población económicamente activa (P.E.A.) era de 19.951,000.**

La P.E.A. se encuentra dividida en las siguientes ramas de actividad: Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Caza, Industria del Petróleo, Industria Extractiva, Industria de Transformación, Construcción, Generación y Distribución de Energía Eléctrica, Comercio, Transporte, Servicios y Gobierno.

Podemos afirmar que dentro del sector industrial las mujeres se concentran en la Industria de la Transformación principalmente, la que durante 1980 empleó un total de 3.691,000 trabajadores, siendo entre un 25 y un 30% aproximadamente mujeres,*** las que se dedicaban generalmente a la fabricación de prendas de vestir, ya sea en su domicilio, en una fábrica o taller y trabajando a destajo, es decir, cobrando en proporción al trabajo terminado. Este es el caso de las maquiladoras que ocuparon durante 1980 a

---

* S.P.P. Datos básicos sobre la población en México. 1980-2000.

** NAFINSA. La Economía Mexicana en cifras.

*** Ibid.

130,000 trabajadores de los cuales el 90% aproximadamente son del - sexo femenino.*

Cabe señalar que además de la fabricación de prendas de vestir, existen otros tipos de actividad que se realizan en las maquiladoras como son: manufacturas eléctricas y electrónicas, productos de cuero y calzado, productos alimenticios y manufacturas diversas, en donde se llevan a cabo por lo general, procesos u operaciones de producción, ensamble y acabado.

Los antecedentes de las maquiladoras en México, se remontan al quinquenio 1955-1960 en donde el alto índice de desempleo condujo al establecimiento de un régimen fiscal de excepción, el cual alentó sobre todo los procesos de ensamble internacional en la zona fronteriza norte del país, dando inicio a esta actividad, la que posteriormente se extendió a todo el territorio al comenzar la década de los setentas, alcanzando un total en 1980 de 692 empresas, las que se - encontraban localizadas en las siguientes entidades federativas:

BAJA CALIFORNIA NORTE	230	EMPRESAS
CHIHUAHUA	159	"
TAMAULIPAS	98	"
SONORA	88	"
COAHUILA	37	"
BAJA CALIFORNIA SUR	5	"
NUEVO LEON	3	"
INTERIOR DEL PAIS (JALISCO, ZACATECAS, D.F., MORELOS)	72	" **

Además del alto índice de desempleo existente en el país, otras situaciones que siguen siendo determinantes para la instauración de - las maquiladoras en el territorio son la cercanía geográfica con --

---

* BANCOMER. PANORAMA ECONOMICO. MAYO DE 1981.

** BANCOMER/SEPAFIN. DIRECCION GENERAL DE INDUSTRIAS.

los Estados Unidos de Norteamérica, ya que para cualquier inversionista del país vecino, establecer una planta en México significa menores costos financieros en el mantenimiento de inventarios y en el transporte; mano de obra barata, abundante y disponible; dinamismo de la economía mexicana, que induce a contemplar al país como un comprador potencial y por último, la gran promoción que se ha hecho a los parques industriales.

La vecindad geográfica fue uno de los elementos determinantes de la fragmentación del trabajo a través de filiales, que prácticamente se han convertido en extensiones de departamentos de producción de los Estados Unidos; incluso en algunas ramas como la electrónica, se desarrolló ampliamente la operación de las plantas gemelas (twin plants), por medio de las cuales se envían a ensamblar a México productos o partes semiterminados y posteriormente se regresan a E.U. en donde les dan el acabado final.

El régimen laboral de excepción en favor de las maquiladoras, concretizado en México en 1975, presentó las siguientes características:

1) El permiso que tenían las empresas maquiladoras para despedir a trabajadores ineficientes sin ninguna indemnización.
2) El aumento o reducción de personal, horario y semana de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa.
3) Los trabajadores serían permanentes a los 90 días de ser contratados y no a los 30, como lo señala la Ley Federal del Trabajo, de tal suerte que se pueda despedir a los trabajadores eventuales sin pagarles la indemnización que le corresponda.
4) Las empresas maquiladoras exigían que las cuotas que se pagan al IMSS por concepto de riesgos de trabajo, fueran reducidas.

A su vez, las características en términos generales que presenta la fuerza de trabajo ocupada en las maquiladoras son:

1) Edad fluctuante entre los 14 y 30 años. El que esta fuerza de

trabajo sea joven se debe a que la agudeza visual y auditiva, la destreza manual, las capacidades y energías del ser humano, son plenas durante esta etapa, lo que es necesario para el proceso de trabajo que realiza: ensamblaje, montaje y costura. A ello cabe agregar que en México la piramide poblacional es amplia en las capas jóvenes, lo que asegura un suministro permanente de este tipo de trabajadores.

2) La mano de obra es preferentemente femenina. Ello se debe a que el trabajo que se realiza requiere de tareas meticulosas y repetitivas, en las que se considera a las mujeres con mayor aptitud. El empleo de mujeres también se debe a que el precio de la fuerza de trabajo femenina es inferior a la masculina, además de que para éstas es más difícil asegurar la subsistencia, por lo que tienen que emplearse sin importar las condiciones de trabajo.

3) La fuerza de trabajo es no calificada o poco calificada.

4) Los trabajadores son por lo general migrantes y sin ninguna experiencia industrial.

El origen de los trabajadores de las maquiladoras ubicadas en la frontera norte es por lo general urbano, es decir, han migrado de su lugar de nacimiento a una ciudad y posteriormente al lugar en donde se encuentran las fábricas. En cambio los del interior del país, son de origen rural y por lo regular su traslado a la ciudad constituye su primera migración. Habría que anotar también el hecho de que los trabajadores particularmente las mujeres, migran solas aunque posteriormente envían por su familia, cuyos miembros en su mayoría, o bien entran a trabajar a las maquiladoras o se encargan del cuidado de los hijos de los que ya están trabajando.

El hecho de carecer de una experiencia laboral repercute en el sentido de que a estos trabajadores se les dificulte organizarse en sindicatos y plantear sus reivindicaciones. Dicha situación conviene al patrón, el que al aplicar las pruebas de selección de personal hace preguntas relacionadas con su pertenencia anterior a un sindicato (en el caso de no ser su primer trabajo); si ocupaban algún puesto en él; cual es su concepción al respecto y si están o no de acuerdo con la existencia de un sindicato y por qué. Así también, otra política de selección que utilizan es la que se refiere a la prohibición de contratar personal que esté estudiando en el momento de ingreso a la fábrica, aún cuando se exige una escolaridad mínima de tercer año de primaria.

Por otra parte, cabe señalar que hasta julio de 1980, las ramas de la industria maquiladora que emplearon a un mayor número de mujeres, fueron las de ensamble de maquinaria, equipo, aparatos y artículos eléctricos y electrónicos, y el ensamble de prendas de vestir y otros productos confeccionados con textiles y otros materiales. Asimismo, en lo que se refiere al ensamble de muebles, sus accesorios y otros productos de madera y metal -la cual presenta el más alto salario promedio mensual por obrero, ($5,105.46 en el interior del país y $5,661.33 en la zona fronteriza)- únicamente empleó entre en 6 y 7% de personal femenino. Los salarios promedio de las dos ramas mencionadas, son: la de ensamble de maquinaria, equipo, aparatos y artículos eléctricos y electrónicos para la zona fronteriza norte de $4,519.33 y para el interior del país - $4,291.11, y la de ensamble de prendas de vestir y ptros productos confeccionados con textiles y otros materiales, el salario promedio mensual por obrero fue de $4,683.64para la frontera norte y de

$3,654.09 para el interior del país *. Estas diferencias salariales han provocado que algunas de las empresas que se encontraban en la zona fronteriza se hayan desplazado al interior del país.

La jornada de trabajo en las maquiladoras se encuentra directamente relacionada con el salario, ya que se trata de trabajo a destajo. Sin embargo sí existen "cuotas de productividad" que tienen que cubrir los trabajadores durante su jornada de trabajo. En el caso de no cumplir con la cuota fijada, se procede al despido del trabajador y en el caso de cubrirla reciben un salario mayor, que oscila entre $100.00 y $300.00 mensuales.

El cubrir la cuota de productividad en las maquiladora implica por una parte, que los tiempos del proceso de trabajo son medidos por segundos existiendo una sincronización de acciones en donde el supervisor se encuarga de imponer el ritmo de trabajo, sometiendo a los trabajadores a un control excesivo. El descanso dentro de la jornada de trabajo es mínimo, por lo general de 10 a 20 minutos y los tiempos para asistencia al sanitario y a comer están restringidos. Por otro lado, significa una alta intensidad ya que al llegar el obrero al puesto de trabajo que ocupa dentro de la empresa, no "debe" dejar ni un solo momento de realizar su labor. De esta situación se desprende un hecho interesante: por un lado, las cuotas de trabajo están previamente fijadas y los empresarios por lo general tratan de que se rebase, lo cual logran, pero por otro, existe un límite impuesto también por ellos, al rebasamiento de dichas cuotas. Así, cuando un trabajador ha adquirido la destreza suficiente para poder rebasar su cuota, se le cambia a una operación que ya había realizado con anterioridad o que nunca había ejecutado. Otra limitante que se le impone al

---

* SPP. Boletín de Estadísticas Industriales, agosto 1980, México.

trabajador es la inexistencia o insuficiencia del material para - trabajar, hecho utilizado por el patrón para ejercer control sobre sus trabajadores, ya que a aquellos que no se muestran sumisos no se les reparte la misma cantidad de material.

La verdadera razón de estas limitaciones es que los empresarios - controlan la cantidad de productos que salen al mercado, para que no sufran una reducción en sus precios. Por esta misma razón en - las maquiladores existen los denominados "descansos forzosos", en los que los trabajadores no reciben salario, es decir prácticamente están despedidos y sus tareas son efectuadas por aquellos compañeros que continúan trabajando, con lo que se aumenta aun más - la intensidad del trabajo.

Estos factores -alta intensidad del trabajo, prolongación de la - jornada y reducción del salario- en su conjunto, provocan un desgaste prematuro y brutal de la fuerza de trabajo empleada en las - maquiladoras. Además, dicho desgaste se posibilita por el hecho de que México es un país en donde existe un alto porcentaje de desempleo (las estimaciones para 1982 fueron de 5.5% y del 47% respectivamente)*.

Esto indica que el trabajo debe ser considerado como un privilegio y que los empresarios puedan disponer en cualquier momento de un ejército industrial de reserva sumamente amplio.

El hecho de que el capital disponga de una reserva de fuerza de trabajo prácticamente inagotable posibilita el desgaste acelerado que acorta la vida útil de la fuerza de trabajo empleada en las maqui-

---

* STyPS. Programa Nacional de Empleo 1980/82. Vol. I.

ladoras. Es por ello, que los trabajadores a los 30 años como - máximo son despedidos, ya que el desgaste físico, mental y nervioso que sufren no se alcanza a reponer en el tiempo que dispo nen para descansar, ya que este tiempo se acorta en la medida - en que la jornada de trabajo se prolonga. Por otra parte, los - salarios que en general son bajos, no permiten que los trabaja- dores alcancen a recuperar las energías gastadas durante la eje cución de su trabajo.

A lo antes señalado cabría agregar otros aspectos como son: lo- cales de trabajo pequeños y saturados, condiciones de insalubri dad del ambiente de trabajo, (ruido constante, alta temperatura, etc.), inestabilidad en el empleo, vacaciones no pagadas, los - que desempeñan un papel de gran importancia en cuanto a las ma- las condiciones tanto de vida como de trabajo que padecen los - trabajadores ocupados en las maquiladoras.

Como conclusiones podemos afirmar que:

1) Encontramos un alto porcentaje de desempleo y subempleo para la mujer;

2) Su salario y nivel jerárquico es inferior al del hombre;

3) No participa, en lo general, en la toma de decisiones en asuntos relacionados con su trabajo;

4) No cuenta con las condiciones que le permitan ejercer sus responsabilidades, ni servicios que la suplan en ellos, o por lo menos, son insuficientes;

5) El desempeño de una actividad remunerada no exime a las mujeres de la obligación de cumplir con sus responsabilidades familiares;

6) Una gran masa de mujeres trabaja a destajo y no recibe las prestaciones necesarias -seguro social, etc.-, (el caso típico son las maquiladoras de ropa);

7) La fuerza de trabajo empleada en las maquiladoras es en un 90% femenina.

8) Las malas condiciones de trabajo existentes en las maquiladoras tienen que ser aceptadas por los trabajadores debido al alto índice de desempleo y subempleo existente en México.

9) Las condiciones y medio ambiente de trabajo existentes en el

interior de las empresas maquiladoras demuestra que el trabajo en México no debe ser considerado como un privilegio.

10) El nivel salarial, el tiempo de descanso y la alta intensidad de trabajo no permiten a los trabajadores de las maquiladoras recuperar las energías gastadas durante el proceso de trabajo.

11) El tiempo de vida útil de la fuerza de trabajo empleada en las maquiladoras es muy corto debido a que sufre un desfalco.

12) El ejército industrial de reserva (desempleados y subempleados) ofrece rápidamente una nueva fuerza de trabajo, por lo que al ser desfalcada la existente en las maquiladoras puede ser cambiada rápidamente.

13) La situación de la obrera textil imprime a su explotación un doble carácter: el que deriva de su situación como obrera, en el sentido económico, y el derivado de su situación de mujer, en lo que se refiere a las relaciones familiares externas.

BIBLIOGRAFIA.

Alessio Robles, Angela — "La Mujer Profesional en México". Doc. inéd.

Angeles, Luis — Coyuntura de la Economía Mexicana. Ed. El Caballito, México, 1a. ed.

BANAMEX — Rev. Examen de la Situación Económica de México. Vol. LVII, Nos. 662 y 668, enero y julio de 1981, Vol. LVII, No. 674, enero de 1982, México.

C. Elizaga, Juan — "Participación de la mujer en la mano de obra en América Latina: la fecundidad y otros determinantes". Rev. Int. del Trabajo, Vol. 89, - Núms. 5-6, mayo-junio 1974.

Elú de Leñero, Ma. del Carmen — "Introducción". La Mujer en América Latina I. SEP/SETENTAS, No.211, México, 1975, 1a. ed.

Elú de Leñero, Ma. del Carmen — "Trabajo de la mujer y fecundidad: especial referencia a México". La Mujer en América Latina I. SEP/ SETENTAS No. 211, México, 1975, 1a. ed.

Freud, Sigmund — "La Feminidad". Obras Completas - T. 11. Ed. Nueva Madrid, Madrid, 1948.

Gil, Teresa — "60% de mano de obra de maquiladoras en la frontera norte, manejada por transnacionales". Uno más Uno, 27 de nov. de 1981, México.

González Salazar, Gloria — "La participación de la mujer en la actividad laboral en México". La Mujer en América Latina I. SEP/ SETENTAS, No. 211, México, 1975, - 1a. ed.

Guilbert, Madeline/
Isambert Jamati Viviane — "La distribución por Sexo", en Friedmann, George/naville, Pierre. Sociología del Trabajo. Ed. FCE, Buenos Aires.

Jiménez, Ma. Teresa — Características de la demanda de mano de obra femenina en sectores seleccionados de la industria de la transformación. INET, STPS, Cuad. INET No. 8, México, 1979, 1a. ed.

Klein, Viola — La mujer entre el hogar y el trabajo. (Horarios y responsabilidades familiares). Ed. Sagitario, - Barcelona, 1967.

Muro, Ricardo del — "Las maquiladoras, centros de explotación en Ciudad Juárez". Uno-más Uno, 27 de nov. de 1981, México.

NAFINSA — Rev. El Mercado de Valores. Año - XLI, núms. 45, 47, 48 y 49, Nov.9 de 1981, nov. 23 de 1981, nov. 30 de 1981, dic. 7 de 1981.

NAFINSA — La Economía Mexicana en cifras. - México, 1981.

Murayama, Guadalupe/
Muñoz C. Ma. Elena — "Empleo de la mano de obra femenina en la industria maquiladora de exportación". Cuad. Agrarios, No. 9, año 4, sept. 1979, México.

Olivera, Mercedes — "La Opresión de la mujer en el sistema capitalista". Rev. Hist. y Soc. No. 6, 2a. época, México, 1975.

Osorio, Jaime — "Superexplotación y clase obrera: el caso de México". Cuad. Políticos, No. 6, Oct.-dic. 1975, México.

Pereyra, Carlos — "En la lógica de la dependencia ". Uno más Uno, 3 de julio de 1981.

Piho, Virne — La Obrera Textil: encuesta sobre su trabajo, ingreso y vid. familiar. Centro de Ests. del Des., Fac. de Ciencias Políticas y Socs. UNAM, México, 1974.

Raichenberg, Enrique — "Luchas obreras por la salud". Documento fotocopiado.

Riva Palacio, Raymundo — "La industria maquiladora se extiende al interior del país con el respaldo oficial de México y Estados Unidos". Uno más Uno, - 28 de septiembre de 1980.

Rosales Carrillo, Saúl — "Productividad y remuneración: - Costureras superexplotadas". Ovaciones 17 de enero de 1981. Crescent, represión y producción". - Ovaciones, 20 de junio de 1981.

SIC — "Posibilidades industriales. Programa de Maquiladoras". Subsec. de Ind., México, 3a. ed.

Sokolowska, Magdalena — "Algunas reflexiones sobre las diferentes actitudes de hombres y mujeres ante el trabajo". Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, 1972.

STyPS — "Estudio de la participación de la mujer en el trabajo"(Síntesis, conclusiones y recomendaciones de la Comisión Técnica Redactora), México, agosto de 1974.

STyPS — "Programa Nacional de Empleo", 1980-1982, Vol. 1, México, 1979.

Frojtenberg, Raúl — "Transnacionales y fuerza de trabajo en la periferia", Ed. Ilet, México, 1979.

Tangelson, Oscar/Bensunsen, Graciela I. — "La mujer mexicana y su realidad laboral. INET, STyPS, México, 1976.

Villarespe, Verónica — "Maquiladoras y desempleo". Economía Informa, No. 25, año 3, julio de 1976, México.

Villarespe Verónica/ Rodríguez Salvador — "El proceso de trabajo en las maquiladoras de exportación (El caso de Crescent-Zacatecas, S.A.)" Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México, 1981.

Villarespe Verónica — "Corporaciones transnacionales y fuerza de trabajo en el mundo subdesarrollado: el caso de las maquiladoras de exportación. Ponencia presentada al II Congreso de Economistas del Tercer Mundo, abril de 1981.

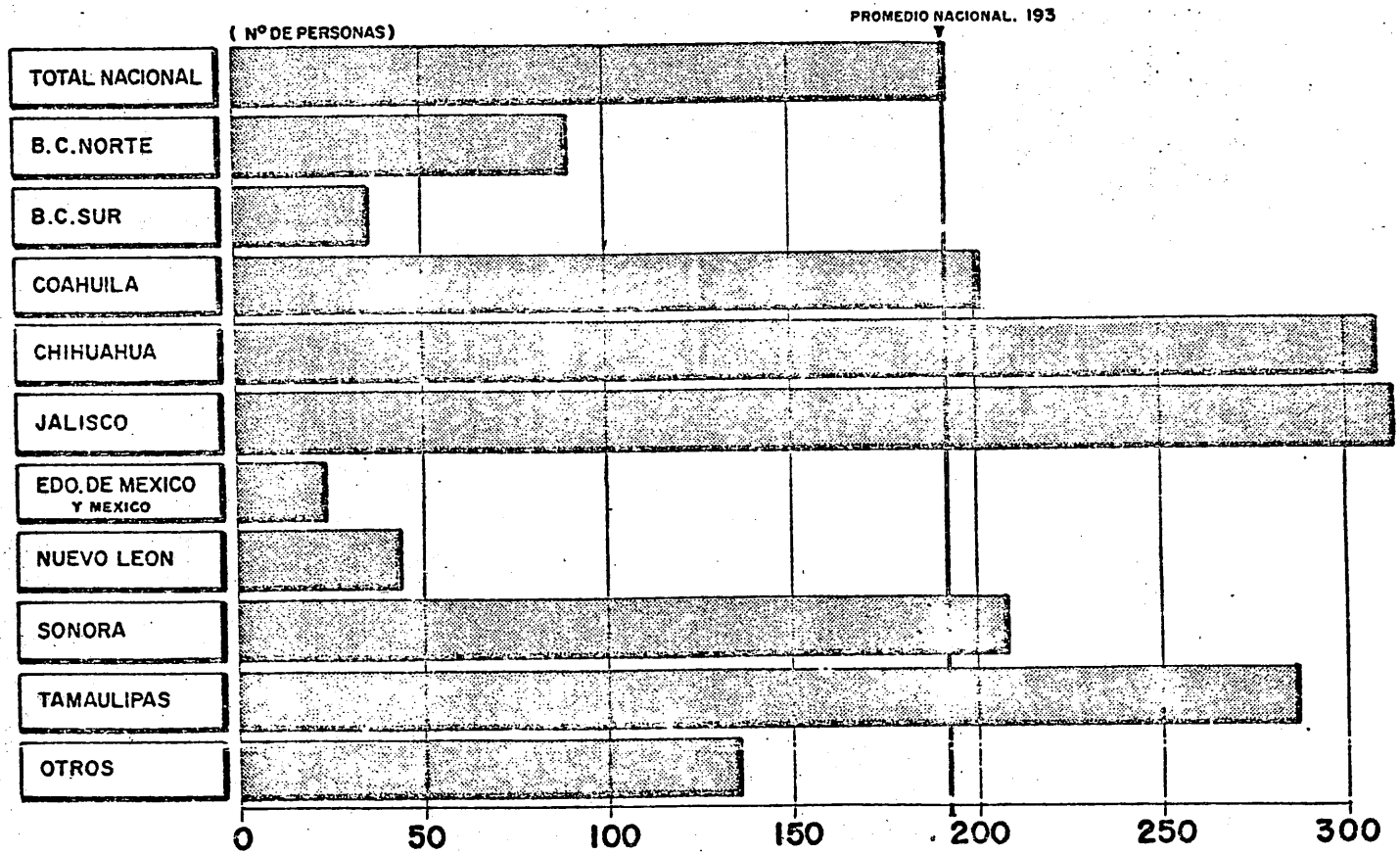
Vazquez Sentíes, N. — "Encuesta técnica sobre salarios y prestaciones. México, Área Metropolitana. Inst. de la Part. de Utilidades y del salario, COPARMEX, México, 1966.

Vuskovic, Pedro — "América Latina ante nuevos términos de la división internacional del trabajo". Rev. Economía de América Latina, marzo de 1979, semestre No. 2, México.

Bancomer — Rev. Panorama Económico. Enero, mayo y junio de 1981, México.

s/ autor — "Las maquiladoras como exportación neocolonial". Rev. Punto Crítico, Nums. 25-26, feb.-marzo de 1976, México.

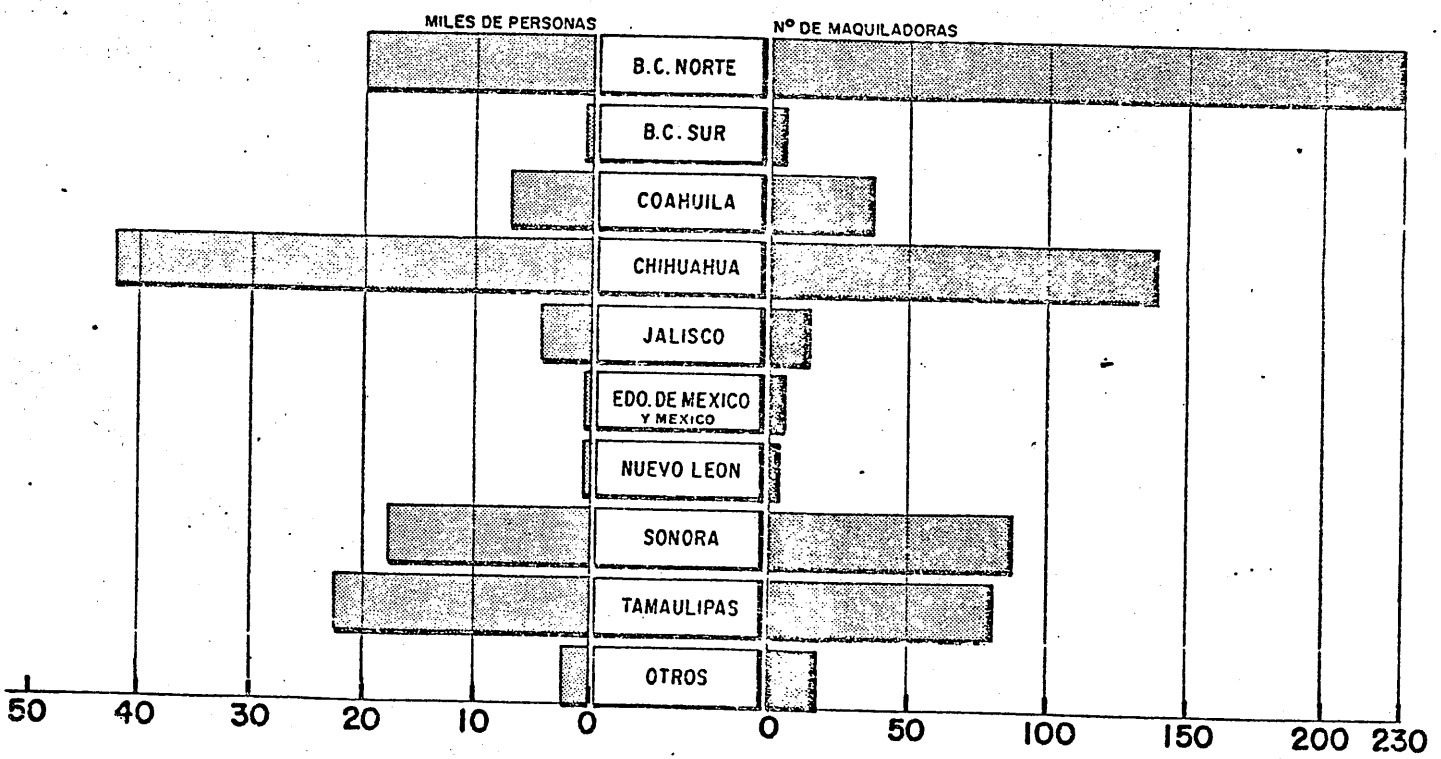
PROMEDIO DEL PERSONAL OCUPADO POR PLANTA MAQUILADORA
1980



Fuente: Bancomer, Panorama Económico, mayo de 1981.

MEXICO: LA INDUSTRIA MAQUILADORA

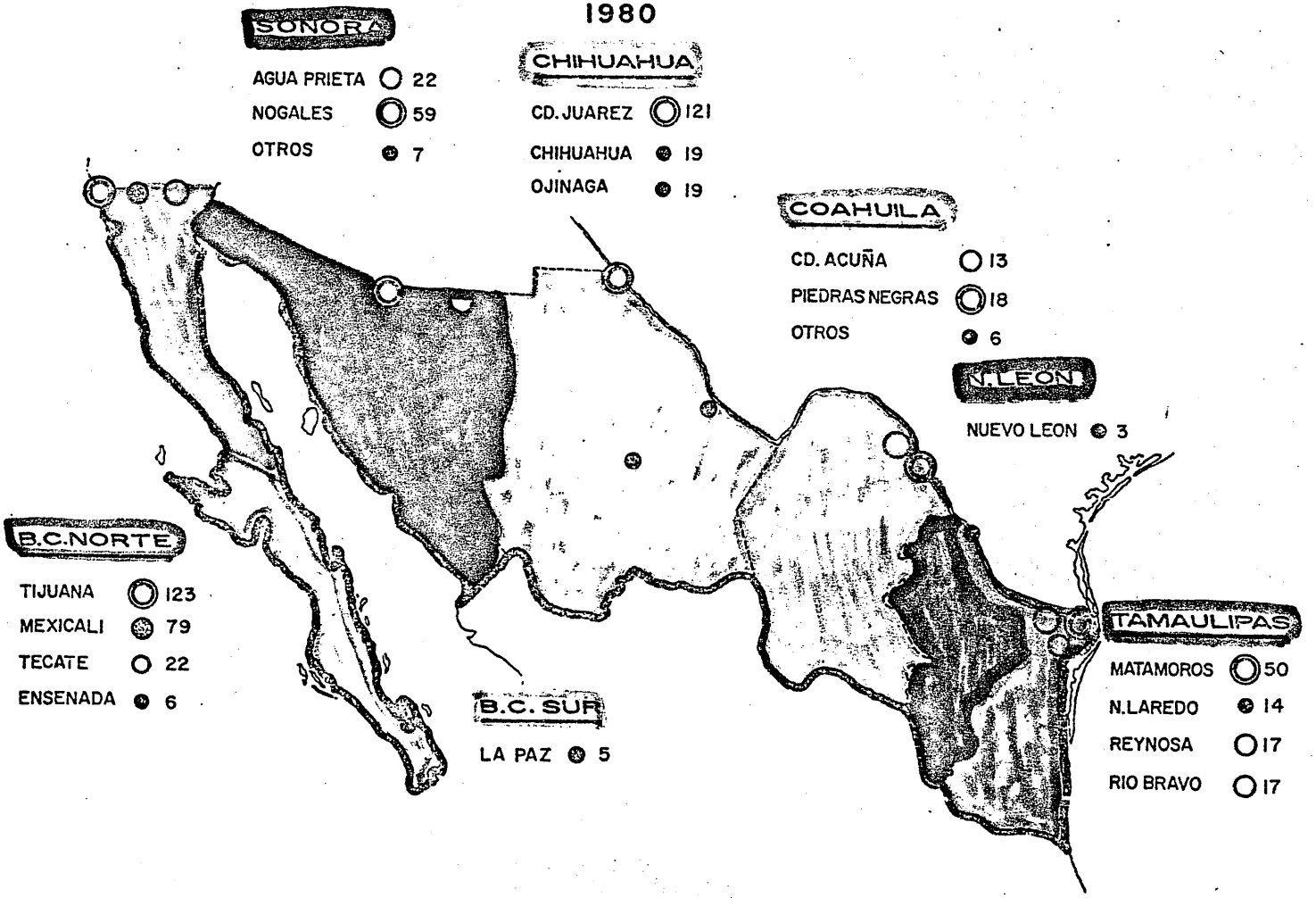
1980



Fuente: Bancomer, Panorama Económico, mayo de 1981.

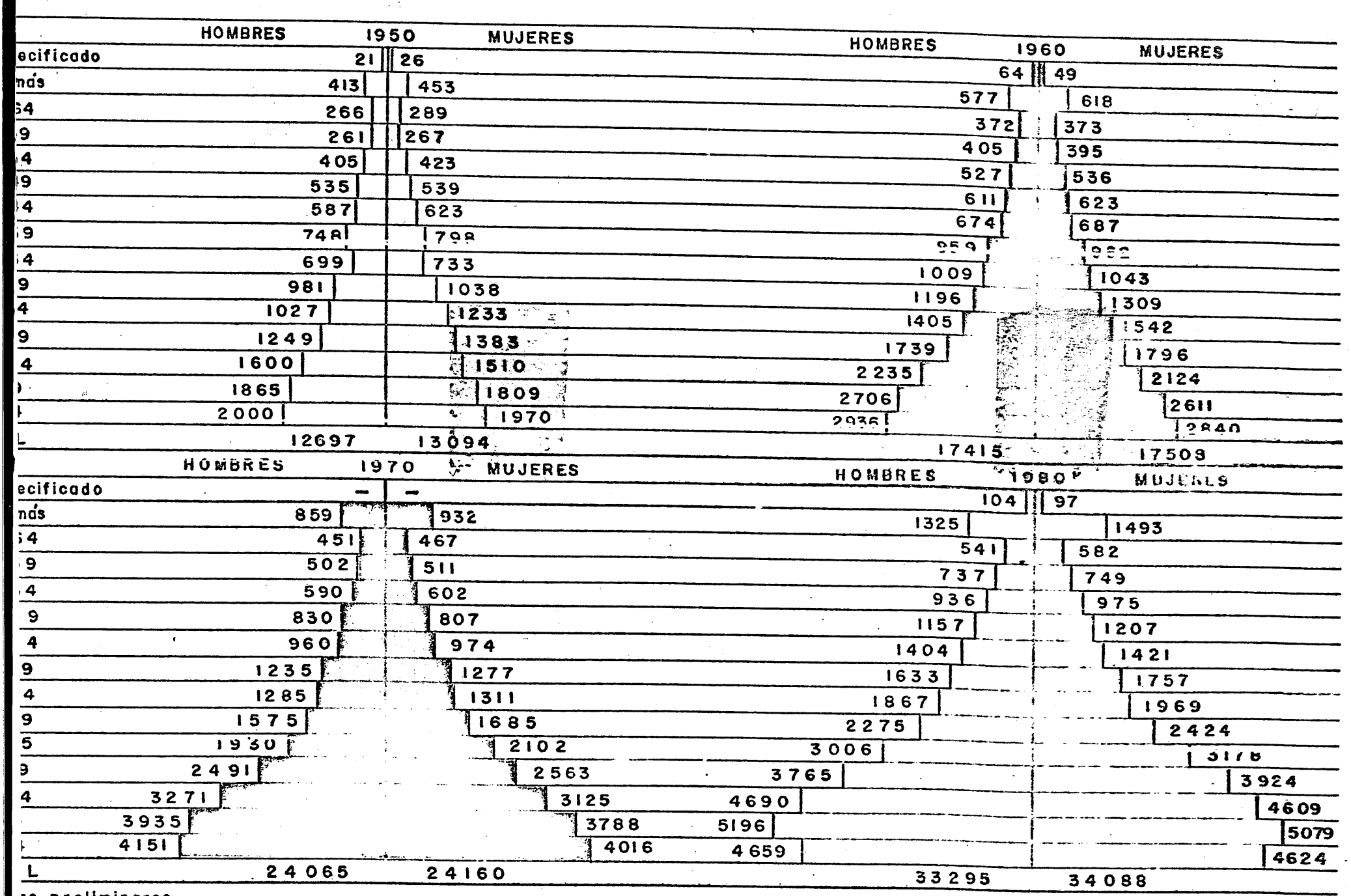
MEXICO: LOCALIZACION DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA

1980



Fuente: Bancomer, Panorama Económico, mayo de 1981.

(miles de personas)



as preliminares.

FUENTE: De 1950 a 1970. Censos de Población. Para 1980 S.P.P. X Censo General de Población y Vivienda. México, agosto 1981

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribuciones sobre:

PROBLEMAS RESPIRATORIOS EN UNA INDUSTRIA LANERA

POR: Dra. Sylvia Vega Gleason
M. en C. Flora Ito.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N.E.T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

III REUNION DEL GRUPO CLACSO SOBRE
"CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE
DE TRABAJO"

PROBLEMAS RESPIRATORIOS EN UNA INDUSTRIA LANERA

Dra. Sylvia Vega Gleason
M.en C. Flora Ito

Introducción:

Los padecimientos pulmonares que resultan de la aspiración de polvos constituyen un grave problema para la salud de los trabajadores ocupacionalmente expuestos

Entre las enfermedades ocupacionales de origen respiratorio se conocen además de las neumoconiosis, a las alveolitis alérgicas extrínsecas, asmas y bronquitis ocupacionales; para que los padecimientos antes mencionados se clasifiquen como enfermedades de trabajo se debe establecer la relación temporal entre la exposición al polvo, el humo, etc. y el desarrollo de los síntomas y signos correspondientes; los cuadros clínicos de los síndromes ocupacionales son similares a los de otras enfermedades no ocupacionales que son frecuentes en la población general, por lo tanto si no se establece la correlación entre las condiciones de trabajo y el desarrollo de un estado patológico, la etiología real del padecimiento no se define.

Las bronquitis crónicas tienden a presentarse entre los obreros textiles que manejan fibras orgánicas de origen vegetal, por ejemplo la bisinosis en los trabajadores del algódon. Sin embargo, al polvo de la lana que también es una fibra orgánica pero de origen animal, se le ha considerado como un polvo inherte y no existe un valor para determinar en el área de trabajo cuál es su concentración máxima permisible.

Es conveniente hacer notar que en la Ley Federal del Trabajo la primera en la lista de las "neumoconiosis" es la denominada lanosis.

El caso de un obrero con más de 25 años de laborar en la industria lanera, que presentaba bronquitis crónica y enfisema, con una incapacidad funcional respiratoria del orden del 70 al 80% de la incapacidad total y permanente, nos interesó y nos propusimos como objetivo demostrar si el padecimiento era o no de origen ocupacional.

En la literatura existe un estudio que se llevó a cabo entre los trabajadores de una industria textil lanera en Yugoslavia (1), en éste se reporta entre los trabajadores con más de 10 años de exposición, una mayor frecuencia de bronquitis crónica, además de que las pruebas funcionales respiratorias que detectan obstrucción de las vías áereas periféricas estaban significativamente disminuidas ($P<0.01$).

Nuestra hipótesis de trabajo fue que si bien las causas más frecuentes de bronquitis crónica entre la población general son en primer lugar el tabaquismo crónico y en segundo lugar la contaminación aerea, en las poblaciones ocupacionalmente expuestas a concentraciones elevadas de polvos, éste es un factor más en la etiología de la bronquitis crónica. Todo polvo a concentraciones elevadas es dañino, no existen "polvos inhertes".

Material y Métodos

Teniendo en cuenta lo antes expuesto y con la colaboración del sindicato y de la empresa, se inició el estudio sobre el estado de la función respiratoria en los trabajadores de una fábrica lanera.

La fábrica textil lanera donde se realizó el estudio es la más importante de la República, ya que a ella llega toda la lana del país, así como lanas de importación australiana y argentina, ahí se inicia el proceso del hilado de la lana y de esta fábrica sale el hilo que se utiliza después en otras fábricas.

Hasta 1970 en esta fábrica se procesaba únicamente lana, pero a partir de ese año se inició el procesamiento de fibras sintéticas y en la actualidad se hilan diferentes combinaciones de fibras sintéticas y de lana. En relación al total de la producción de la fábrica se producen un 48% de hilos de lana y un 52% de hilos de fibras sintéticas.

La población total de la fábrica oscila alrededor de 320 obreros de acuerdo a las necesidades de la producción. De estos se estudiaron al más del 60% de la población total y a más del 80% de los obreros de planta.

Para el estudio se dividió a la fábrica en varias zonas que corresponden a sitios/físicamente que se encuentran separados.

Estas zonas son:

I) El área donde se trabaja con lana.

2) El área donde se trabaja con fibras sintéticas.

3) El departamento de hilado.

4) El departamento de tintorería.

5) El departamento de mantenimiento, formado por trabajadores de los talleres, calderas, empaque, etc., que en forma intermitente están en diferentes zonas de la fábrica.

El área donde se trabaja con lana comprende los departamentos de: clasificación, - abridoras y batientes, lavaderos, cardas, peinado y acabado.

En los departamentos de clasificación, abridoras y batientes, en donde se maneja la "lana de teneria" y que son los sitios más polvosos, se han presentado varios casos de reacciones asmatiformes inmediatas de tipo agudo.

En el área donde se trabaja con fibras sintéticas se cuenta con los departamentos de clasificación, abridoras, cardas, peinado y acabado. Aunque se supone que este departamento es exclusivo de fibras sintéticas, a partir del proceso de cardado se adicionan a estas fibras un 15% de fibras de lana.

Se inicia el estudio con 300 obreros, de las diferentes zonas de la fábrica, del sexo masculino, entre 18 y 65 años de edad que respondieron a un cuestionario diseñado para detectar la presencia de bronquitis crónica, los hábitos tabaquicos teniendo en cuenta el número de cigarrillos fumados por día y el número de años de estar fumando (se evaluó el producto del número de cigarrillos fumados por los años de fumar y con-

centración por tiempo de exposición), el lugar de residencia, la historia ocupacional, especificando el tiempo trabajado en las diferentes zonas de la fábrica, el total de años trabajados en la industria textil y los años trabajados en industrias donde se producen polvos y humos tanto orgánicos como inorgánicos.

Este cuestionario es una modificación y adaptación de los cuestionarios de la British Medical Research Council y del National Institute of Occupational Safety and Health.

De los 300 obreros que respondieron el cuestionario, entre 203 y 219 continuaron el estudio, y a estos se les hizo una histórica clínica completa, determinación de inmunoglobulinas y biometría hemática, teleradiografía posteroanterior de tórax y pruebas de función respiratoria.

Todos estos estudios fueron realizados por el grupo de Neumoconiosis y Enfermedades Ocupacionales del Instituto de Enfermedades Pulmonares, entre finales de 1979 y principios de 1980.

Las pruebas de función respiratorias reportadas fueron: La capacidad pulmonar total, el volúmen residual, la capacidad vital, la conductancia específica (C_E) y la velicidad de flujo medio espiratorio al 50% de la capacidad vital. (VF_{50}).

Resultados y Discusión

Se encontró que un 35% de 96 trabajadores estudiados estaban asintomáticos, un

32% presentaban síntomas de enfermedad pulmonar obstructiva crónica y el otro 32% se podían clasificar como bronquiticos.

Las pruebas de capacidad pulmonar total, volúmen residual y la capacidad vital estaban dentro de los límites normales, con excepción de algunos casos particulares.

En cuanto a la conductancia específica (C_E) y a la velocidad del flujo medio espiratorio al 50% de la capacidad vital (VF_{50}) se encontró que en general ambas estaban disminuidas.

La disminución de la conductancia específica (C_E) nos refiere a una obstrucción de las vías respiratorias centrales, de diámetro mayor a los 2 mm. y la disminución del flujo medio espiratorio al 50% de la capacidad vital (VF_{50}), nos indica una obstrucción en las vías respiratorias periféricas de diámetro menor a los 2 mm.

Las cifras normales para estas dos funciones respiratorias están corregidas, por sexo, rango de edades, superficie corporal de la población mexicana y altura de la ciudad de México.
En este estudio utilizamos porcentajes considerando el valor normal como el 100% $\pm$ 10.

Para validar los resultados, la población total estudiada se dividió en dos grupos, en uno se realizó un análisis estadístico exploratorio y en el otro un análisis de validación.

La distribución de los valores de las funciones C_E y VF_{50} en la población

estudiada se muestran en las figuras 1, 2, 3 y 4. Se utilizan diagramas steam-leaf en donde además de apreciar la distribución se pueden leer los valores con los que se está trabajando.

En estos diagramas se muestra tanto para la función VF_{50} como para la -- función CF, una distribución de tipo normal, con un corrimiento hacia valores bajos, siendo este corrimiento notable para la función C_E.

En los cuadros 5, 6, 7 y 8 se observa que para la función VF_{50} el 60% de la población estudiada tenía valores normales y un 40% presentaba valores anormales. Para la función C_E solo un 5.% de la población estudiada tenía cifras normales.

Se trató de encontrar una correlación entre estas dos funciones y los -- otros parámetros registrados como fueron: contacto con polvos de lana, tabaquismo, área de residencia, etc., de todos estos solo se pudieron utilizar como variables independientes a los años de trabajo en contacto con - polvos de lana, y el tabaquismo.

Las pruebas de regresión multivariada utilizando como variables dependientes los valores de la VF_{50} y la C_E y como variables independientes años de exposición a la lana y el tabaquismo fueron negativos.

El análisis de la varianza de las funciones VF_{50} y C_E con respecto a grupos con diferencias en cuanto años de exposición a la lana y de tabaquismo, se muestran en los cuadros 9, 10, 11 y 12, en éstos se observa que solo - para la función VF_{50} existe una diferencia significativa ($P < 0.04$) - -

entre los grupos con diferentes años de exposición a la lana.

La disminución de la función VF_{50} en relación a los años de exposición a los polvos de lana, confirman los datos reportados en el trabajo de Zuskin (1).

Esta prueba se considera como una de las más sensibles para detectar obstrucción de las vías aéreas de pequeño calibre.

No habiendo encontrado correlación entre ninguna de las variables independientes y la marcada disminución de la función C_E, y tomando en cuenta -- la amplia distribución de esta disminución proponemos que este resultado representa la respuesta de una población general que habita en zonas altamente contaminadas.

La proposición anterior la basamos en un estudio que se realizó en California en donde se compararon las funciones respiratorias de dos poblaciones, -- una proveniente de una región con una alta contaminación aérea de substancias oxidantes y otra de baja contaminación, los resultados muestran una notable disminución de la C_E en la población de alta contaminación independientemente de la edad, tabaquismo y tipo de trabajo (2).

Para corroborar nuestra proposición se sugiere llevar a cabo un estudio - de la función respiratoria de una población rural y de una población urbana.

Bibliografía:

1.- ZUSKIN E. y col. (1976) AM. REV. RES. DIS.114:705)

2.- Detels R. y col. (1979) Am J. of Epidem. 109:33

Cuadro 1
"STEAM-LEAF"
FUNCION V F_{50}
CONJUNTO VALIDACION 1

```
 0 .
 1
 2 | 3
 3
 4 | 0 8
 5 . | 3 1 2 2 9 0 2 7 7 4 5
 6 | 4 0 3 7 6 6 0 8 2 2 4 6 0 7 5 4 3 2
 7 | 5 1 6 0 7 5 7 9 6 7
 8 | 4 4 1 6 6 0 8 6 6 4 4 7 8
 9 | 4 6 0 3 3 2 2 7 0 3 4 1 6 6 6 6
10 . | 0 1 5 0 8 7 4 6 8 3 0 2 0 2 3
 1 | 4 0 0 9 6 1 7 6 6 6 2 2
 2 | 1 2
 3 | 8 7 0 7 2 0
 4
15 . | 9
 6 | 1
```

CUADRO 2
"STEAM-LEAF"
FUNCION C_ε
CONJUNTO VALIDACION I

0	
1	
2	9 5 5
3	8 3 6 8 4 9 0 0 3 7 3 9 3 9 0 6 1 0 7 9
4	9 1 9 5 1 8 5 7 9 1 9 2 0 4 1 7 3 5 2 4 4 7 1 9 0
5	4 1 0 8 9 3 4 9 6 7 4 0 4 4 0 9 5 8 4 4 2 6 8 6 9
6	5 3 1 0 6 5 1 3 6 1 1 8 3 9 2
7	0 9 3 0 0 5 7 2 6 6
8	0 4 0 7 7 0 8 4 2
9	
10	
1	
2	
3	
4	
15	0

CUADRO 17
"STEAM-LEAF"
FUNCION C_{ε}
CONJUNTO DE VALIDACION II.

```
 0 .
 1   4
 2   9 2 8 9
 3   5 9 5 8 0 0 7 1 7 4 0 9 9 8 2 1 8
 4   5 4 2 6 3 3 2 2 5 1 1 6 7 9 6 8 6 6 + 0 7 1 6 1 6 1 4
 5 . 5 3 2 8 9 0 2 9 6 3 9 9 4 0 3 1 2 7 1 9 4 7 0 3 0 6 5 7 0 2 3 3
 6 . 4 1 3 4 9 3 7 6 3 7 6 5 0 5 8
 7   1 0 3 9 9 9 9 8 2
 8   5 9 1
 9
10 .
 1
 2
 3
 4
15 .
```

CUADRO 18
"STEAM-LEAF"
FUNCION V F_{50}
CONJUNTO DE VALIDACION II.

```
 0 .
 1
 2
 3   8
 4   1
 5   0 2 0 3
 6   2 1 8 7 2 0 8 1 9 3
 7   0 5 6 7 7 7 6 0 5 5 6 0 4 2 7 7 3 1 5 5 6
 8   7 5 4 5 5 7 5 6 0 3 4 8 3 2 6 9
 9   8 0 8 7 8 2 6 7 4 6 4 5 6 3 8 5
10 . 7 3 2 8 0 7 7 6 3 8 0 0 5
11   0 4 1 7 0 5 1 0 5 4 3 8 4
12 . 2 0 5 4 8 1
13   8 6 6 3 8
14   5 8
15 .
```

CUADRO 28

TABLA ANALISIS DE VARIANZA

GRUPOS POR TIEMPO DE EXPOSICION A LA LANA RESPECTO A C_ε

CONJUNTO DE VALIDACION II.

FUENTE VARIACION	SUMA CUADRADOS	CUADRADOS MEDIOS	GRADOS LIBERTAD	F	P*
EXPOSICION A LA LANA	2795.60	559.12	5	1.68	0.20
ERROR	33946.62	332.81	102		
TOTAL (CORREGIDO POR MEDIA)	36742.22		107		

*Nivel de significancia descriptivo aproximado.

CUADRO 29

TABLA ANALISIS DE VARIANZA

GRUPOS POR TIEMPO DE EXPOSICION A LA LANA RESPECTO A VF_{50}
CONJUNTO DE VALIDACION II.

FUENTE VARIACION	SUMA CUADRADOS	CUADRADOS MEDIOS	GRADOS LIBERTAD	F	P*
EXPOSICION A LA LANA	6401.74	1280,35	5	2,36	0,04
ERROR	55337.04	542.52	102		
TOTAL (CORREGIDO POR MEDIA)	61738.78		107		

*Nivel de significancia descriptivo aproximado.

CUADRO 32

TABLA ANALISIS DE VARIANZA
GRUPOS POR TABAQUISMO RESPECTO A
C_{ε}
CONJUNTO DE VALIDACION II.

FUENTE VARIACION	SUMA CUADRADOS	CUADRADOS MEDIOS	GRADOS LIBERTAD	F	P*
TABAQUISMO	950.18	475.09	2	2.37	0.075
ERROR	21649.68	200.46	105		
TOTAL (CORREGIDO POR MEDIA)	22599.86		107		

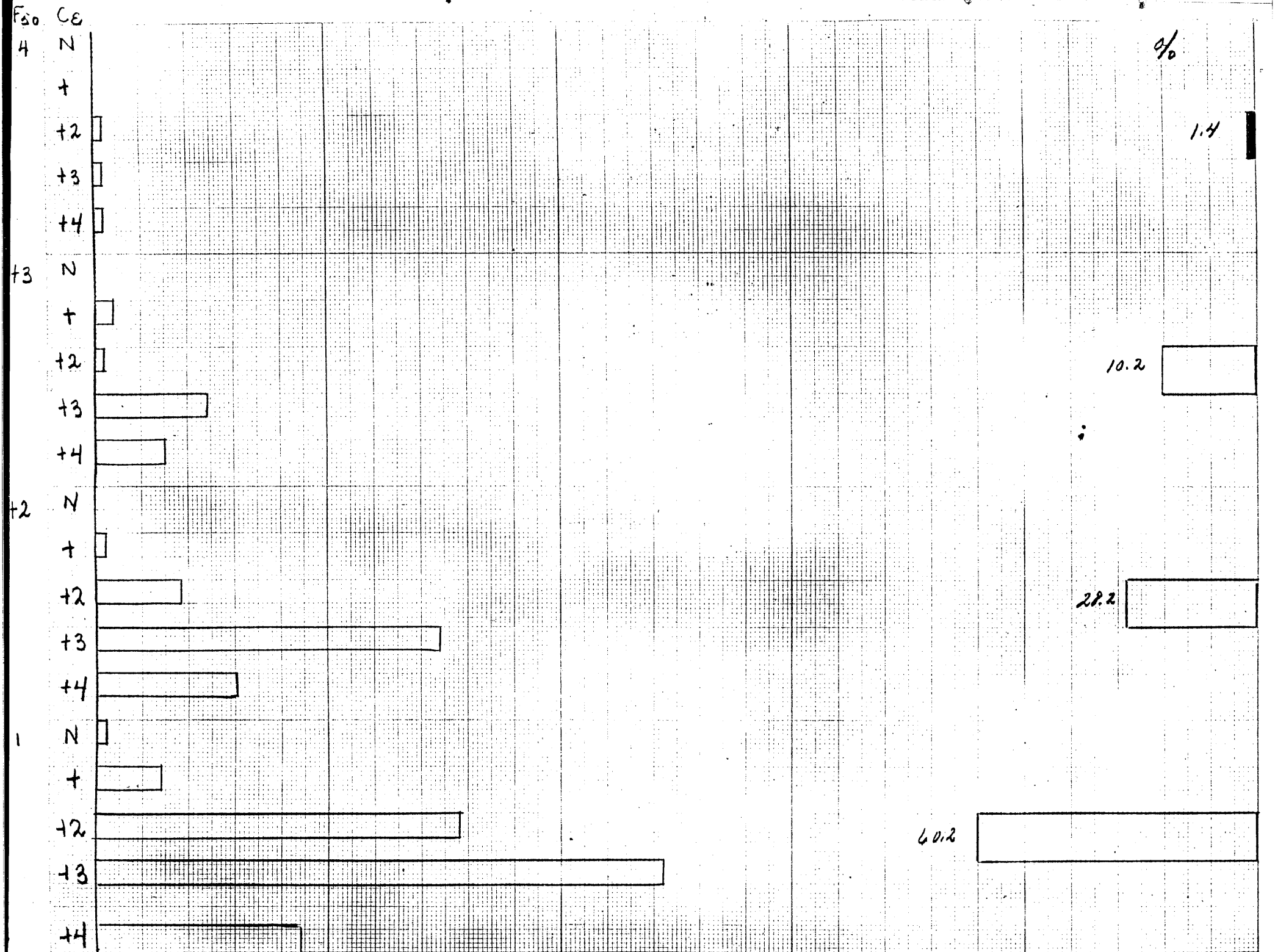
*Nivel de significancia descriptivo aproximado.

CUADRO 33

TABLA ANALISIS DE VARIANZA
GRUPOS POR TABAQUISMO RESPECTO A
VF_{50}
CONJUNTO DE VALIDACION II.

FUENTE VARIACION	SUMA CUADRADOS	CUADRADOS MEDIOS	GRADOS LIBERTAD	F	P*
TABAQUISMO	1738.98	869.49	2	1.63	0.20
ERROR	56010.15	533.43	105		
TOTAL (CORREGIDO POR MEDIA)	57749.13				

*Nivel de significancia descriptivo aproximado.


Fso Cε
4 N
+
+2
+3
+4
+3 N
+
+2
+3
+4
+2 N
+
+2
+3
+4
1 N
+
+2
+3
+4
%
1.4
10.2
28.2
60.2

CE
Vso
+4
N
+
+2
+3
+4
+3
N
+
+2
+3
+4
+2
N
+
+2
+3
+4
+1
N
+
+2
+3
+4
%
20.8
51.4
23.2
4.6

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribución sobre:

LA COGESTION EN EL SECTOR PUBLICO DESCENTRALIZADO EN VENEZUELA.

Por: Héctor Lucena
Universidad de Carabobo,
Venezuela.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N. E. T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

"¿POR QUE LA CTV PROPONE LA COGESTION? (1)

* Héctor Lucena
1981

I. INTRODUCCION PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

II. FORMAS DE PARTICIPACION

1. La Participación en los beneficios
2. La Participación en el Capital
3. La Participación en la Gestión (Directa e Indirecta)

III. LA COGESTION, CONTEXTO SOCIO-POLITICO Y ECONOMICO

1. Un nuevo modelo de desarrollo económico
2. Capitalismo de Estado
3. Consolidación de la CTV como estructura política

   a. Pluralismo
   b. Buró Sindical de A.D.
   c. Vínculos con la social-democracia internacional

4. Consolidación de la CTV como estructura financiera
5. La CTV y el ejercicio centralizado del poder sindical

IV. CONCLUSIONES Y PROPOSICIONES

(1) Este documento fue terminado a fines de 1980 y discutido en el Seminario sobre Participación de los Trabajadores, realizado en la Universidad del Zulia. Nov. 1980.

* Profesor Titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales -Escuela de Relaciones Industriales- de la Universidad de Carabobo. Egresado de Relaciones Industriales, Post Grados en Administración de Negocios, Administración del Trabajo, Relaciones Laborales, en Universidades, Central de Venezuela, Carabobo y Glasgow (Gran Bretaña). Ha publicado varios trabajos sobre Relaciones de Trabajo.

SINTESIS

POR QUE LA CTV PROPONE LA COGESTION ?

La proposición de la cogestión representa uno de los temas de discusión en las relaciones de trabajo tanto del presente como del futuro inmediato, de aquí que se hace necesario el estudio no tan sólo de la cogestión misma, sino de las condiciones que caracterizan las relaciones laborales en Venezuela. A partir de esta necesidad, uno de los elementos fundamentales a considerar en el marco de análisis de la cogestión o cualquier otra fórmula participativa, es la situación actual del movimiento obrero organizado, concretamente el estudio de la Confederación de Trabajadores de Venezuela.

Hasta ahora puede señalarse que la cogestión que en definitiva sea asumida, sería el resultado de un proceso que apenas se inicia, pero aún a este nivel preliminar se hace necesario establecer algunos rasgos que sean aceptados como características de la cogestión, para de esa manera poder realizar una discusión efectiva. De aquí que los elementos centrales de un concepto de cogestión incluye: La incorporación de los trabajadores al mayor disfrute, manejo y control de la actividad económica; lo que supone la presencia paritaria de los trabajadores o sus representantes en los órganos de dirección, manifestándose en la gestión conjunta, con los propietarios, de los medios de producción, la distribución y uso del excedente económico y la organización tecno-administrativa de la producción. Como se desprende estos aspectos revisten una extraordinaria importancia, porque afectan directamente la tasa de ganancias del capital y el proceso mismo de obtención de beneficios.

Una proposición cogestiva requiere que sea analizada a partir de las condiciones mínimas que determinan la emergencia de tal planteamiento. Es necesario entonces tener presente como primera condición explicativa de la proposición el hecho de la crisis del modelo de desarrollo vigente durante los años de la democracia representativa; no se quiere señalar que sólo existe una crisis que se resuelve con la modificación de algunos elementos económicos, el problema es más complejo, se trata de la existencia de una crisis del funcionamiento de la sociedad en sus diversas instancias.

También estamos en presencia de un capitalismo de Estado, fenómeno que se agudiza en los años posteriores al notable incremento de los precios petroleros en 1973 y 1974. Esto dimensiona la economía venezolana a otras magnitudes, jugando en ello el Estado venezolano el papel central.

En este marco general el documento estudia el papel que juega la CTV, dado que esta organización es la proponente de la cogestión. Su análisis contempla lo que hemos llamado su consolidación como estructura política: Se hace un análisis de la evolución del pluralismo en el seno de esta organización en los últimos años, de la Fracción Sindical del partido político mayoritario-

Acción Democrática- en la dirección de la Confederación, no deja de considerarse en este punto el comportamiento de esta fracción sindical en ocasiones que le ha tocado hacer oposición política.

Finalmente se considera el significado de la vinculación de la CTV y de AD a la socialdemocracia internacional, ya que tomamos en cuenta que al hablar de cogestión, implícitamente se ha venido haciendo referencia a las experiencias desarrolladas en la República Federal de Alemania.

El análisis también contempló lo que hemos llamado la consolidación de la CTV como estructura económica. Partiendo del hecho de que tradicionalmente el movimiento sindical venezolano ha dependido financieramente de la ayuda prestada por los gobiernos, analizamos la afirmación que señala que hoy la CTV cuenta con recursos financieros para su independencia económica.

Finalmente se analiza lo que denominanos: la CTV y el ejercicio centralizado del poder sindical. Si bien anteriormente se señaló la ampliación de la base plural en el seno de la confederación, es necesario contrastar este fenómeno con aspectos como: los mecanismos electorales utilizados en la Confederación, las Federaciones y en general en el movimiento sindical; la estructura sindical imperante y su relación con las fuerzas mayoritarias; el hecho de la ausencia de fuertes sindicatos únicos nacionales; y la experiencia del nombramiento de los representantes laborales.

El documento concluye, no con fórmulas y soluciones de ningún tipo, sino invitando a partir de lo aquí planteado, así como en otros documentos con iguales propósitos, a profundizar en el análisis de la organización del movimiento sindical venezolano, por entender que él es el primer actor de cualquier aspiración y demanda que pretenda obtener el calor y apoyo de todos sus afiliados. En este sentido un buen propósito sería evaluar las experiencias participativas en donde la CTV ha actuado, de ello creemos saldrán enseñanzas útiles; comprendería evaluar la gestión de los representantes laborales en los directorios de las empresas del Estado, institutos autonómos, organismos de desarrollo económico, organismos consultivos, organismos de la seguridad social; evaluar las empresas CTV., tomando en cuenta su desenvolvimiento financiero, estilos de dirección y gerencia y la articulación de su funcionamiento con los objetivos globales del movimiento sindical. Finalmente la evaluación de los mecanismos participativos establecidos en la contratación colectiva.

Un estudio de esta naturaleza contribuye a conocer el carácter y funcionamiento del movimiento obrero organizado, y su articulación por vía de las relaciones laborales, políticas y económicas con las actuales estructuras del poder.

Maracaibo, Noviembre de 1980

Héctor Lucena
Universidad de Carabobo

I. INTRODUCCION:

A lo largo del desenvolvimiento del período de democracia representativa que se inicia en 1958, se han venido señalando diversas fórmulas orientadas al fortalecimiento y ampliación de dicho sistema, sin embargo es muy poco lo que se ha instrumentado en lo que podría llamarse la democracia económica. De aquí que en los actuales momentos no cabe duda afirmar, que el desarrollo de conquistas de derechos políticos no guarda correspondencia con los escasos derechos económicos, y que el proceso de desarrollo ha beneficiado principalmente al capital y no al trabajo.- Tal razonamiento ha sido utilizado por la CTV para plantear la necesidad de avanzar de la actual democracia representativa a la democracia participativa, en donde la cogestión sería el medio principal a utilizar, porque se entiende que "el trabajo es el fundamento insustituible del progreso en todos sus órdenes y dimensiones", de aquí que los trabajadores deben ser el factor básico de gestión (1). No suscribimos la tésis que da por sentado la existencia de un elevado nivel de desarrollo, funcionamiento y conquistas de políticas. Existen serias objeciones a ser formuladas al respecto; personalidades de diversas tendencias, de partidos o no, regularmente expresan opiniones que señalan la deficiente democracia política venezolana, especialmente su funcionamiento. Sin embargo si estimamos válidamente el señalamiento de que esta deficiente democracia política no guarda correspondencia con los magros y casi inexistentes derechos económicos.

La Cogestión enunciada en el documento CTV consta de tres dimensiones, una primera referida a los organismos de la elaboración o consulta de la política económica, social y cultural, una segunda referida al campo económico empresarial, en toda la gama de la producción de bienes y servicios del sector público y del sector privado empresarialmente, y una tercera que sería participación activa del movimiento sindical a nivel de la vida de la comunidad. El presente documento tiene por objeto formular algunas consideraciones relacionadas con las dos primeras dimensiones, por entender que ellas se ubican en los espacios adecuados para la acción del movimiento sindical. Las consideraciones que haremos empiezan por discutir conceptualmente algunas formas de participación, para luego ir al análisis del contexto en el cual surgen las proposiciones cogestivas en Venezuela. No se pretende dar respuesta acabada a los problemas planteados, por ahora se trata de debatir y analizar.

(1) "Análisis y diagnóstico de la actual sociedad" CTV, VIII Congreso, 1980, p. 94 - 95.

II. FORMAS DE PARTICIPACION.

La Cogestión se ubica como una forma de participación en las sociedades capitalistas, de aquí que conviene señalar otras formas participativas conocidas en estas sociedades, a objeto de profundizar y comprender su significado.

1. LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS: Existente en Venela desde el año de 1945 con motivo de la reforma de la Ley del Trabajo, cuando se establece el reparto de no menos del 10 o/o de la utilidad líquida de cada empresa entre sus trabajadores. Al mismo tiempo se señala que esta participación en los beneficios no lleva implícita la participación en la gestión, más bien, por el contrario la Ley del Trabajo (Artículo 95) señala "Por el hecho de la participación en las utilidades los trabajadores no podrán intervenir ni en la dirección ni en la administración de las empresas". De aquí que no se observa que este paso se haya constituido en una condición directamente vinculada con la participación en la gestión. Es necesario citarlo porque se ha señalado a la participación en los beneficios con tal carácter (2). En las sociedades capitalistas la participación en los beneficios no plantea ningún tipo de conflicto, con los sectores dominantes en la estructura económica, más bien puede ser presentada como un atractivo y estímulo para un mayor esfuerzo productivo de los asalariados.

2. LA PARTICIPACION EN EL CAPITAL: Historicamente este tipo de participación ha sido iniciativa de los empresarios capitalistas, quienes voluntariamente han ofrecido en venta a sus trabajadores acciones de las empresas. En Venezuela son pioneras las empresas Electricidad de Caracas y la Sears Roebuck de Venezuela, y algunas empresas del grupo Mendoza quienes han dado acceso a la incorporación de trabajadores en la condición de accionistas, naturalmente que minoritarios y sin ningún poder efectivo de decisión. En materia de participación en el capital, también existen las llamadas SAICA.

   La participación en el capital tiende a desvincularse de lo que realmente constituye la participación en la gestión, primero porque las empresas que llegan a proponer planes de ventas de acciones a los trabajadores toman especial cuidado en no perder el control de la dirección y gestión, segundo porque los trabajadores que generalmente

(2) "La participación en los beneficios, no supone sino un primer paso hacia la participación en la gestión" señala Rafael Caldera en "Apuntes Derecho del Trabajo" curso 1951 - 1960, UCAB, p. 21.

tienen una capacidad de ahorro tal como para la adquisición de acciones, constituyen una notable minoria que tiende a desvincularse de las condiciones que caracterizan al grueso de la masa trabajadora.

La participación en el capital ha constituido más bien un medio para captar ahorros a nivel de los trabajadores, quizas también pueda señalarse que ha permitido incorporar a ciertos sectores del personal a una mayor identidad con las empresas. En esta apreciación se puede señalar como indicador de lo tentativamente afirmado, el bajo nivel de conflictos abiertos que se observa en las empresas citadas como pioneras de estas prácticas.

3. PARTICIPACION EN LA GESTION: Comprende una variada serie de formas socio-económicas que tienen como norte, la incorporación de los trabajadores al mayor disfrute, manejo y control de la actividad económica. La participación en la gestión comprende dos grandes formas, la directa y la indirecta. Por la primera entendemos la que se deriva de los acuerdos contractuales, sobre las condiciones bajo las cuales se va a prestar el servicio y las prestaciones que se originan con ocasión del mismo. Estos acuerdos o convenios se establecen periódicamente, las organizaciones sindicales pactantes deben participar en la administración de lo acordado, lo que generalmente se concreta en velar por su cumplimiento, formular reclamos cuando no se esté ejecutando determinado aspecto de lo convenido. En la experiencia contractual venezolana se observa el establecimiento de comisiones paritarias para la elaboración, administración o evaluación de planes y programas específicos , generalmente vinculados a la administración de personal, como tabuladores de salarios, contratación de nuevo personal. prevención de accidentes recreación y bienestar (1).

Los convenios colectivos constituyen una conquista de los trabajadores, pero a lo largo de su existencia alrededor de ellos, se han institucionalizado prácticas reñidas con las motivaciones participacionista que dieron origen a estos acuerdos. Hoy las negociaciones tienden a hacerse cada vez más separadas y distantes de los centros de trabajo.

Los convenios colectivos como medios de participación ofrecen una doble tendencia contradictoria, por un lado el establecimiento de mecanismos participativos, tanto en la elaboración del proyecto de convenio, como en su discusión y aplicación. En estas instancias existen reales y potenciales posibilidades participativas, pero evidente-

(1) Sobre esta experiencia ver Lucena, Héctor "La participación de los trabajadores en la gestión empresarial", Edit. UC. 1973. Presenta el establecimiento de este tipo de comisiones.

mente ellas estarán condicionadas por lo que es la otra tendencia, aquella que se expresa en métodos que niegan la participación, en donde desde la elaboración del contrato hasta su administración pasando por su negociación, se constituye en tareas de "dirigentes" y "expertos" que niegan con sus métodos la participación de los trabajadores, permitiendo que la contratación colectiva sea convertida en cierta medida, en instrumento de cooptación y control.

La participación de los trabajadores en la gestión de manera directa, supone la presencia de los trabajadores o sus representantes en los órganos de dirección, es aquí en donde se ubica la cogestión. Ella supone la gestión conjunta con los propietarios de los medios de producción, la distribución y uso del excedente económico y la organización tecno-administrativa de la producción. Estos aspectos revisten una extraordinaria importancia, porque afectan directamente la tasa de ganancia del capital y al proceso de obtención de plusvalía. De aquí que las proposiciones cogestivas que se conocen en América Latina han sido duramente rechazadas por los sectores dominantes (1). Naturalmente estuvieron ligadas a cambios políticos y socio-económicos, que agudizaron enfrentamientos de clases y sectores sociales.

En Venezuela las proposiciones participativas hasta ahora desarrolladas, incluyendo la Ley de representación de los trabajadores en los directorios de los Institutos Autónomos, Empresas del Estado y Organismos de Desarrollo Económico, no han planteado antagonismo, con el régimen de propiedad privada y la lógica de la acumulación capitalista en sociedades subdesarrolladas dependientes. Más bien lo que ha ocurrido ha sido su fortalecimiento. De aquí que ante esta nueva proposición participativa, se imponen detenidos análisis que clarifiquen preguntas como ¿de qué tipo de cogestión se está hablando ? ¿por qué se propone? ¿quien la propone? ¿para qué ?. En el capítulo siguiente se propone un análisis de la CTV, por entender que ello es fundamental para contribuir al debate, naturalmente admitimos que con ellos no se responde plenamente a las preguntas planteados.

(1) Nos referimos en este caso fundamentalmente, a las comunidades laborales en la primera etapa de la llamada Revolución Peruana 1968 - 1975, y a algunas proposiciones cogestivas en Chile, durante el gobierno de la Unidad Popular, 1970 - 73.

III. LA COGESTION; CONTEXTO SOCIO-POLITICO Y ECONOMICO.

1.- Un primer elemento a considerar es el planteamiento por parte de la CTV del llamado Nuevo Orden Económico-Social Venezolano, (base del Manifiesto de "Porlamar" (1). Se trata de un examen de la evolución económico social del país en las últimas dos décadas, de donde se concluye la necesidad de un nuevo modelo de vida nacional. El NOESV es un documento elaborado por un grupo de especialistas de diversas tedencias, que pretende orientar la acción de la CTV. Con la proposición de este nuevo modelo de desarrollo la CTV asume funciones propias de un partido político.

Del análisis se destaca que uno de los problemas más demostrativos, del mal funcionamiento de la sociedad venezolana es la injusta distribución de los ingresos, ante lo cual la acción sindical de los años sesenta poco ha podido influir.

El reflejo más expresivo de la incapacidad de la sociedad venezolana para proveer una distribución justa de los ingresos, se observa en los siguientes datos de distribución del ingreso a nivel de la población:

Año	5 o/o más alto	45 o/o	50 o/o más bajo
1962	23,89	56,89	17,22
1965	26,5	58,8	14,3

Fuentes: Primera encuesta nacional de Ingresos y Gastos familiares de Venezuela, CORDIPLAN, 1962.
"Income distribution in Latin America", ONU-CEPAL, New York, 1971, p. 42.

Para 1970 la encuesta Mercavi 70, ofrece resultados que permiten observar la distribución porcentual de familias urbanas según tramos de ingreso- familiar mensual.

Ingresos Mensuales	o/o de las Familias
menos de Bs. 500	25,5
500 - 1.000	30,9
1.000 - 1.500	17,1
1.500 - 2.000	8,8
2.000 - 3.000	9,6
más de 3.000	9,2

(1) Este documento no había sido emitido para el momento de elaboración del presente artículo.

Fuente: Mercavi 70, citado por Aranda S. "La Economía venezolana" Ed. Siglo XXI, 1977, p. 226.

Estos datos presentan claramente el problema de la distribución del Ingreso. Si bien los datos de 1962 y 1965 responden a una metodología diferente a los proporcionados por la encuesta Mercavi 70, todos tienen de caracteristico el mostrar claramente la concentración del ingreso. Así tenemos la existencia de vastos sectores en condición de pobreza extrema, en el sentido de que sus ingresos no les permite cubrir económicamente sus necesidades de subsitencia, según los requerimientos mínimos normativos establecidas al efecto. En estas condiciones se señalan 3.5 millones de personas, alrededor de la cuarta parte del total de la población del país (1).

El otro propósito que motiva seriamente al movimiento sindical en la búsqueda de un nuevo camino para su acción, es la situación inflacionaria desatada desde 1973. Entre 1973 y 1979 la inflación acumulada es del 67o/o; el balance entre los incrementos salariales y el costo de vida perjudica a los trabajadores, en la disminución del poder adquisitivo de sus salarios reales en un 10o/o (2).

La CTV ha tratado de responder a las consecuencias de la inflación exigiendo aumentos salariales, ya sea por Ley o por contratos colectivos, sin embargo el problema no ha sido resuelto. A la inflación, se suma la recesión que ha caracterizado a la economía venezolana en los últimos dos años, traduciendose seriamente en la pérdida de empleos de la masa asalariada. Para estos la pérdida de poder adquisitivo de sus salarios y la pérdida de empleos, son los problemas más directos y sentidos de aquí que la CTV se ve en la obligación de buscar una alternativa, en ese sentido formula el NOESV y plantea nuevas acciones, es en este marco que se inscribe la proposición de formas cogestivas de participación. Realmente las razones esgrimidas por CTV para justificar esta proposición son poco discutibles, pero ha de señalarse que la existencia de este cuadro que expresa la injusta distribución del ingreso y la concentración del capital a lo largo del período de la democracia representativa, han sido el resultado de políticas de desarrollo socio-económicos avaladas por la CTV.

De aquí que pueda señalarse que desde 1960 - 1961, cuando se divide la confederación, no se había producido, de parte de esta central, serios cuestionamientos al modelo de desarrollo. Pero es evidente que 1979 - 1980 nos presenta a una CTV formulando críticas de fondo y elaborando una estrategia que va más allá de lo meramente reivindicativo.

(1) CTV documento citado, p. 69. En trabajo de investigación coordinado por Carlos Eduardo Febres, señala que para el último semestre de 1979 del total de hogares, el 49.3 o/o de las familias percibían ingresos inferiores a los Bs. 2.000 mensuales. (El Nacional, 4-10-1980; p. C2).

(2) Documento CTV citado, p. 18.

2. CAPITALISMO DE ESTADO.

Este fenomeno se empieza a construir claramente en Venezuela a partir de la década del cincuenta, pero de 1973 en adelante, como consecuencia del alza de los precios petroleros, el capitalismo de estado logra consolidarse profundizado con las nacionalizaciones del petróleo y del hierro. Esto da al sector público una dimensión sustancial en sus valores patrimoniales y en el manejo de la actividad básica determinante de la coyuntura y del crecimiento económico del país. El Documento CTV caracteriza la situación así:

> "La consolidación de la situación del sector económico público con una entidad de capital, ingreso propio, potencial de inversión, empleo y poder de gasto equiparable a los del sector privado y en algunos aspectos superior y un poder de decisión sobre procesos de producción, de exportación, de financiamiento, de importación, de mayor alcance estratégico dentro del campo propiamente económico que el ejercido por la economía privada, independientemente de las facultades institucionales que como Estado poseé para orientar y regular macroeconómicamente el proceso de funcionamiento y desarrollo del país, fundamenta una característica singular y dominante de la organización nacional que condiciona toda la gestión económica en Venezuela que puede calificarse como Capitalismo de Estado" (pág. 19)

La realidad de la existencia de un capitalismo de estado con las caracteristicas señaladas impone que cualquier proyecto de transformación económico y social, tenga como punto de partida esta realidad.

También cabe destacar que un Estado que recibe el torrente de dinero que conocemos careciendo de las bases necesarias para su administración, ha traido como consecuencia fenómenos que acentúan la búsqueda de nuevas alternativas, entre estos se destacan: el creciente incremento de la deuda pública y del gasto corriente, la disminución de los gastos de inversión y en general la incapacidad del Estado para administrar los recursos financieros que percibe, lo que aunado a la generalizada corrupción administrativa, plantea al movimiento sindical la necesidad de demandar mayor participación en los procesos de desarrollo económico, es así que se formula la cogestión en los órganos de elaboración o consulta de la política económica social y cultural, y en una segunda dimensión a, nivel del campo económico empresarial, en toda la gama de la producción de bienes y servicios del sector público y del sector privado.

3.- CONSOLIDACION DE LA CTV COMO ESTRUCTURA POLITICA:

a) La CTV fué creación del partido Acción Democrática en el II Congreso de los Trabajadores en 1947, poco despues fué ilegalizada - 1949 - por aparecer estrechamente vinculada al partido y Gobierno del trienio. El retorno de Venezuela a la vida democrática permite al movimiento sindical reorganizarse, en 1958 - 1959 transcurre una breve etápa unitaria y pluralista, hasta 1961 cuando la división da orígen a dos CTV, la oficialista y la no oficialista. En los años siguientes se producen serias y profundas divisiones entre los trabajadores, eliminándose de hecho el pluralismo en cada una de las centrales existentes en el país. Durante todos estos años de democracia representativa, la CTV ha contado siempre con el valioso apoyo y sosten de los más fuertes recursos institucionales del país, así se observa que gradualmente a la CTV han venido incorporandose diversas corrientes políticas e ideológicas, que hacen a esta central expresión de un pluralismo, que si bien no tiene la profundidad de los años 1958-59, si marca cambios notables con los años siguientes.

El VII Congreso incluye en el Comite Ejecutivo además de las corrientes políticas tradicionales en la CTV, AD, COPEI, MEP y URD, al Movimiento al Socialismo.

El recien efectuado VIII Congreso permite la incorporación de un sector del MIR y de Vanguardia Socialista (1). En este espectro político, se observan partidos de orientación socialcristiana, socialdemócrata, socialista y marxista.

Todos sus voceros elogiaron la representatividad pluralista alcanzada en la composición del Comité Ejecutivo y la ampliación en dos miembros principales adicionales, lo que permite a URD y Morena tener un miembro principal cada uno, (2). Esto es evidentemente una decisión de la mayoría adeca, por entender que se estaba dando acceso a dos fuerzas estancadas, con muy pocas posibilidades de desarrollo y muy cercanas ideologicamente. Las fuerzas se distribuyeron así:

---

(1) Esta organización hemos visto que tambien es conocida como Vanguardia Comunista y Vanguardia Unitaria. También forma parte del Comité Ejecutivo de CTV representantes del Movimiento de Renovación Nacional -Morena—

(2) Coinciden todas las corrientes politicas. La designación del nuevo Comité Ejecutivo fué unanimemente elogiada. El Nacional, 12-10-1980, p. D6. Pronunciamientos de Dagoberto Gonzalez, Copei, José Gonzalez Navarro - AD - Romulo Henrriquez y Hely Saúl Puchi -MIR- Jesús Urbieta -MAS- José Beltrán Vallejo -Morena- e Isaac Olivera - MEP-.

Fuerzas Políticas	Comite Ejecutivo Princip.	Vocales	Consejo Central	Tribunal Disciplin.
AD	9	7	42	4
COPEI	3	3	16	2
MEP	2	2	10	1
MAS	1	-	2	-
URD	1	-	2	-
MORENA	1	1	2	-
MIR	-	1	-	-
VANGUARDIA	-	1	-	-
IND. PRO AD	-	1	-	-
IN. PRO COPEI	-	1	-	-
PCV	-	-	1	-
	17	17	75	7

Algunas fuerzas políticas minoritarias actuantes en el movimiento sindical quedan por fuera de la integración (1). El MEP propuso que se incluyera al PCV en el Comité Ejecutivo, pero fué negada por mayoría argumentandose que este partido mantiene activa su propia central sindical. Cuyo origen se remonta a los inicios de la década del sesenta, cuando las fuerzas políticas de izquierda se plantearon la conveniencia de organizar una central sindical. Pero desde los primeros años de la década del sesenta tal proceso ha venido siendo revisado, en primer lugar lo hizo el MAS, luego el MIR, y Vanguardia Comunista. Con relación al PCV, sostén de la CUTV, de la proposición anteriormente citada, se deduce el interés de incorporarse a la CTV. La razón tiene que ver con el hecho de que a nivel de sindicatos existe un pequeño grado de presencia, lo que permite tener, legitimamente, un miembro en el Consejo Central. Puede señalarse que todas estas fuerzas favorecen el fortalecimiento de la CTV. Lo mismo puede decirse de los socialcristianos, si bien alientan a dos

(1) Protestaron su exclusión un sector del MIR (Moleiro),la Liga Socialista,el PCV (EL Diario de Caracas, 11-10-80). Sindicalistas del Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Siderurgica SIDOR, protestaron por considerar que este VIII Congreso no expresa ni representa los intereses de la clase obrera (El Nacional, 10-10-1980).

confederaciones minoritarias, la CODESA y la GGT, el mayor esfuerzo sindical de este sector se concentra en la CTV (2).
Este ensanchamiento de la base pluralista de la CTV ha ocurrido bajo la hegemonía de AD, como se desprende de la distribución de los 1278 delegados representantes de un millón de sindicalizados, participantes en el VII Congreso.

	No. DELEGADOS	o/o
AD	719	56,3
COPEI	268	20,9
MEP	157	12,3
MAS	40	3,2
URD	36	2,8
MORENA	34	2,7
MIR	8	-
Independientes	8	-
PCV	6 (1)	-
FDP	1	-

La composición de delegados proviene de un movimiento sindical organizado en 68 Federaciones, 44 Nacionales Profesionales y 24 Regionales Interprofesionales, AD, es mayoría en 63, el MEP y COPEI en dos cada una y URD en una. Con relación al VII Congreso - 1975-, el desarrollo de la fuerza de los partidos coloca a AD con el mayor incremento, aumenta en un 6 o/o sus delegados COPEI bajó en uno por ciento, el MEP descendió en 4 o/o sus delegados, URD pasó del 8.1 o/o y el MAS del 0.9 al 3.2 o/o - el mayor aumento des-

(2) Previo al VIII Congreso, sindicalistas de AD señalaron que COPEI quería irse de la CTV para atender directrices internacionales socialcristianas. José Vargas afirmó con relación a la amenaza de retiro de Copei "Lo que pasa es que el socialcristianismo mundial tiene como línea crear sus propias centrales obreras. Y esas presiones se estan haciendo sentir aquí. El Nacional, 15-09-80, p. 1D. Al final esta amenaza no fué cumplida, Copei aceptó ir al VIII Congreso sin lograr resolver los problemas que motivaron públicamente sus denuncias.

(1) El Secretario Sindical del PCV, Pedro Ortega Díaz, señala 12 delegados en "Tribuna Popular", Caracas, 17-23 Oct. 1980.

pués de AD - Morena no existía para el VII Congreso, surgió de una escisión de URD.

b) Si bien señalamos que la consolidación de la CTV como estructura político pluralista, forma parte del contexto en el cual surge la proposición de la cogestión, no quiere ello significar que todas las corrientes representadas tengan posiciones elaboradas favorables a la proposición, lo que si es claro, es que la fracción sindical de AD es la proponente.

Lo que aquí se quiere señalar es que esta fracción - o Buró como también se le conoce -Sindical, constituye un órgano determinante en la vida del partido AD, como pudo constatarse en la reciente crisis interna, al evitar o postergar serias consecuencias y contribuir a la unidad interna. Si damos una mirada a las fuerzas políticas más importantes en el seno de CTV, es en AD en donde la fracción sindical es más determinante. Ella ha permitido a AD reivindicarse y contribuir a superar las dificultades de las dos derrotas electorales seguidas -1978 1979-, le ha permitido hacer oposición y lucha política de masas en la calle. Ahora con la proposición de un nuevo modelo de desarrollo la CTV continúa actuando a favor de la recuperación de A.D. Hay declaraciones políticas que niegan la afirmación que sostenemos. (1). Pero lo que se evidencia en los conflictos de octubre y noviembre 1980 - Ipostel, Instituto Nacional de Puertos, paro Cívico del Edo. Carabobo- es que la dirigencia sindical de AD ha efectivamente paralizado las actividades que se ha propuesto, capitalizando para este partido por lo menos de inmediato, los posibles dividendos políticos que se deriven.

Ha de señalarse necesariamente un hecho de suma importancia en el análisis, que el Buró Sindical de AD tiene comportamientos diferentes cuando el partido está en el gobierno y cuando está en la oposición. Las estadísticas de paros intempestivos, pliegos conflictivos tuvieron una aguda subida en 1969; al inicio del primer régimen socialcristiano.

Los pliegos de peticiones con carácter conflictivo subieron de 78 en 1968 a 113 en 1969, el número de horas-hombres pérdidas de 35 mil a 108 mil, pero donde se aprecian mayores diferencias es en los paros intempestivos de 9 en 1968 a 83 en el año siguiente, el número de horas-hombres pérdidas de 10.757 a 1.590.980. Pero al estar AD en poder estos indicadores bajan. Con el inicio de este nuevo régimen socialcristiano vuelven a subir.

---

(1) En reciente discurso de F. Montilla, parlamentario del partido COPEI, respondiendo a José Vargas, plantea que el radicalismo de la CTV responde a la necesidad que tiene el Buró Sindical de demostrar su combatividad, porque señala la existencia de.."..un enfrentamiento entre el poder sindical y el poder de base. Y donde todo el mundo sabía que el poder de base iba a derrotar, en esas elecciones internas de AD, al poder sindical." "Para nadie es un secreto que, por primera vez en su historia AD se apresta a elegir un Secretario General que no tiene la bendición apostólica del Buró Sindical de Acción Democrática". en Publicidad "La CTV adecua su conducta. F. Montilla responde a José Vargas "El Naciona". 9-11-1980, p. D-22

c) La vinculación con la social-democracia internacional la ha estrechado el partido AD en el transcurso de la década del setenta. Por su parte la CTV mantiene sus vinculos con la CIOSL, central sindical mundial controlada por los social-democratas, en donde forma parte del Comité Ejecutivo en representanción de América Latina. También tiene la central venezolana vinculos con la ORIT, que si bien se ha caracterizado por mantener una línea que no puede calificarse de social-democráta, como es la línea que tradicionalmente le ha fijado la AFL-CIO de los Estados Unidos, pues bien, la ORIT experimenta ultimamente cambios en cuanto a la perspectiva ideológica, al plantear su Sec. Gral que la aspiración de esta central continental es la establecimiento de la social-democracia en el continente (1).

¿ Qué relación tiene el planteamiento de la cogestión en Venezuela y la vinculación de AD o CTV con la social-democracia internacional? En primer lugar ha de señalarse que la cogestión ha desarrollado sus mayores experiencias en Alemania a partir de la ley sobre el servicio auxiliar en 1916, que marca la partida de la participación legal obligatoria de los trabajadores en la gestión. Después de la I guerra mundial la Constitución de Weimar- 1920- da origen a la ley sobre consejo de fábrica, seguida en 1922 por la ley sobre designación de representantes de los consejos de fábrica en las juntas de control. Al término de la II Guerra Mundial, la República Federal de Alemania profundiza e incorpora otros mecanismos participativos de los trabajadores en la gestión empresarial (2). Todo este proceso fué auspiciado y promovido por el partido Social-Democráta Alemán.

La Cogestión no se explicaría en el presente momento en Venezuela sin los vinculos que tiene la C.T.V. y A.D. con la social-democracia, porque ésta aporta la referencia cogestiva. La experiencia de cogestión que la social-democracia ofrece y divulga en Venezuela es la experimentada en la República Federal de Alemania. Vemos que la CTV es invitada permanente a los congresos de la Confederación de Sindicatos Alemanes -la DGB-, así como de otras confederaciones vinculadas con la social-democracia internacional, de aquí que la cogestión además de los factores explicativo nacionales, tiene que ver

(1) El Secretario General de la Organización Regional Inter-Americana de los Trabajadores, es el venezolano Juan José Delpino, dirigente de la C.T.V. En declaraciones suministradas a El Nacional del... En cuanto al mensaje actual de esta Central Continental "se ha identificado con los principios y polfticos que identifica a la C.T.V. a fin de preparar el movimiento obrero democrático continental para que asuma el papel que le corresponde como vanguardia de las luchas sociales, económicas...". La C.T.V., además de ser invitada permanente a los congresos obreros de Alemania, también lo es al de la Histadrut, Israel, al de la CTM de México, al de la AFL-CIO de los Estados Unidos, al de la CCL de Canadá (informe del presidente de la CTV, VIII Congreso 1980 p. 29-30). NOTA: J. J. Delpino tuvo que abandonar el cargo de Secretario General de la ORIT por diferencias con el sindicalismo de USA, tradicional poder dominante en la ORIT.

(2) Furstenberg, Friedrich "Participación de los trabajadores en la gestión empresarial en la República Federal de Alemania" Boletin No 6, Instituto Internacional de Estados Laborales, Ginebra, Junio 1969, p. 100 -158.

con la vinculación social-democráta de AD y la CTV. Concretamente ya fué anunciado que se ha "estado enviando a dirigentes jóvenes de las federaciones a cursos a Alemania Federal e Israel".(1)

(1) **Informe del Presidente C.T.V. P. 31.**

4.- CONSOLIDACION DE LA CTV COMO ESTRUCTURA FINANCIERA

El presidente de la CTV señaló en su informe al VIII Congreso -p 21.- "En materia financiera debemos registrar que por primera vez la CTV tiene asegurada su independencia económica". Esta afirmación es de un profundo significado, de aquí que debe ser analizada.

El presidente de la CTV señaló en su informe al VIII Congreso -p21-. "En materia financiera debemos registrar que por primera vez la CTV tiene asegurada su independencia económica". Esta afirmación es de un profundo significado, de aquí que debe ser analizada.

Desde que se constituye la CTV en el II Congreso de 1947, su desenvolvimiento ha dependido de la ayuda financiera del Gobierno; de diversas maneras el movimiento sindical ha sido subsidiado, algunas formas han sido: donación de locales, subsidios financieros, empleos a dirigentes, leyes que fortalecen a la CTV. En el V Congreso -1964- se resolvió que la CTV debía crear empresas que generaran fuentes de trabajo, desarrollo social y viviendas. A partir del cumplimiento de esta resolución, una de las más importantes ayudas que el Gobierno presta al movimiento sindical es por intermedio de las empresas CTV. De estas, la primera constituída fué la Corporación de Ahorro y Crédito para la Vivienda -CORACREVI, fundada el 30-9-1965- la segunda y la más importante financieramente, el Banco de los Trabajadores de Venezuela -BTV- creado con la ayuda del Estado, de las Federaciones afiliadas y un préstamo internacional de la AFL-CIO de 27 millones de Bolívares a favor de Coracrevi. El BTV va a ser beneficiario de importantes cuentas gubernamentales, en donde se destacan las cuentas corrientes y los depósitos a largo plazo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, que recibe aportes de empleadores, trabajadores y gobierno. A partir de estas dos empresas se constituyen otras, construyendo un imperio económico calculado en 450 millones (1) La política de fortalecer financieramente al movimiento sindical de la CTV, ha contado naturalmente con el más amplio respaldo de los régimenes dirigidos por AD. El último proyecto importante fué la Ley de Estabilidad Laboral - denominada popularmente con el nombre del Ministro del Trabajo del quinquenio pasado, Manzo González -, este proyecto plan teaba pasar las prestaciones de los trabajadores asalariados del país al BTV, y solo retirables en casos de muerte, jubilación o incapacidad. De haberse aprobado esta Ley, el BTV se habría convertido en el banco privado más poderoso del país; hubiese sido un gran "espaldarazo" para la estructura financiera de la CTV y un nuevo medio de control de AD sobre el movimiento sindical.

(1) Lista de las empresas CTV, con indicación de capital fecha de registro y objeto, en revista "Resumen", No. 361, del 15-10-80, p. 12-12.

El imperio económico que logrado construir la CTV no ha sido fundamentalmente, el resultado de las cotizaciones de los trabajadores, porque los dos o tres bolívares semanales que son deducidos a los sindicalizados van mayormente al Sindicato, un porcentaje menor -generalmente un 20 o/o a la Federación, la que pasará una parte a la Confederación; que también percibe una deducción extraordinaria de fin de año- generalmente Bs. 6 por afiliado. Además de las cotizaciones de los afiliados, el movimiento sindical percibe contribuciones, asignaciones y beneficios económicos que se establecen en los convenios colectivos. Sin embargo, consideramos que el grueso de los ingresos percibidos por CTV no vienen por estas vías, si bien es importante considerarlas, creemos que la proporción sustancial de los ingresos viene por vía de asignaciones, subsidios y colaboraciones gubernamentales, es esta relación la que ha contribuido principalmente a la formación y consolidación de la estructura financiera ¿Qué significado tiene el que la CTV dependa financieramente del Gobierno?. Tomando en cuenta que se trata de Gobiernos que tienen fuertes compromisos con los sectores empresariales, un movimiento de los trabajadores comprometido con este tipo de régimen limita su capacidad de acción. Pero ahora al afirmarse la existencia de suficientes recursos financieros, ello determina una cierta autonomía que permite actuar con mayor soltura. Ya no se depende para sobrevivir, de subsidios gubernamentales; si bien tampoco creemos que haya la intención de poner en peligro los subsidios y privilegios existentes, pero hoy con el emporio económico de la CTV se dan otras condiciones para la acción.

5.- LA CTV Y EL EJERCICIO CENTRALIZADO DEL PODER SINDICAL

Anteriormente señalabamos la ampliación de la base plural en el seno de la CTV, como un factor que contribuye a su consolidación como estructura política, pero al mismo tiempo existen elementos que favorecen a un ejercicio cada vez más centralizado del poder sindical. Tenemos.

a) A nivel de la Confederación y de las Federaciones no existen elecciones directas y secretas. En el Reglamento de la Ley del Trabajo, Artículo 326, se le exige a los sindicatos elección en "forma secreta, bajo pena de nulidad" pero no se le pide lo mismo a las Federaciones y Confederaciones. Estas realizan procesos electorales indirectos, de segundo y tercer grado. A nivel de los sindicatos, no obstante el señalamiento reglamentario, aún se observan elecciones de "brazos alzados".

En el VIII Congreso fué planteada una proposición en el sentido de que la elección para el Comité Ejecutivo se haga por votación directa y secreta. El planteamiento no ha tenido respuesta; se trata de una aspiración democrática que sustituiría al método actual, el cual tradicionalmente ha rendido dividendos a las fuerzas mayoritarias.

b) La representación de los delegados proviene de las Federaciones de sectores o de Estados, analizando en donde se concentra la mayor fuerza a favor de la mayoría cetevista, se observan las características siguientes:

— Predominio en el sector público entre estas:

	o/o Delegados AD
Sindicato Nacional de Trabajadores de la enseñanza	100
FEDE-INCE	100
FED. NACIONAL DE OBREROS DEL ESTADO	75
FED. DE TRABAJADORES EDUCACIONALES	71
FED. UNIFICADA DEL DF (por estar en Caracas, sede de los poderes públicos, se nutre sustancialmente de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.	63
FETRA-PORTUARIOS	92

La razón se encuentra en que desde el poder, la mayoría cetevista ha consolidado estas posiciones. Es muy importante este predominio por el hecho de ser este sector el que ha tenido el mayor índice de crecimiento de empleos en la etapa democrática representativa.

-Predominio en regiones que se caracterizan por tener una economía fundamentalmente tradicional y con notable dependencia del presupuesto estatal.

	o/o Delegados AD
FETRA-TACHIRA	74
FETRA-BARINAS	74
FETRA-AMAZONAS	83
FETRA-NUEVA ESPARTA	73
FETRA-DELTA AMACURO	71
FETRA-MONAGAS	70
FEDERACION CAMPESINA	74

Estos dos grupos fortalecen el notable predominio de la mayoría cetevista, porque representan el primero a un sector que en los últimos 30 años ha ampliado sustancialmente el empleo. En 1950, la participación del empleo gubernamental en el total era de sólo 17o/o; en 1979 esa participación se eleva a 34o/o del empleo de asalariados fuera de la agricultura. Esta ampliación ha cobrado fuerza especialmente de 1974 en adelante; "entre este año y 1979 casi la mitad (48 o/o) de las oportunidades efectivas de empleo asalariado fueron generados por el sector público o incorporadas a su ámbito (petróleo, minería, hierro, etc.)

El segundo grupo corresponde a regiones en donde abundan pequeños sindicatos de trabajadores de actividades tradicionales y con notable dependencia del presupuesto gubernamental.

Este análisis deja ver que la actual dispersión y fragmentación de miles de pequeños sindicatos -más de 9 mil para 1978-favorece a la mayoría cetevista, porque estas pequeñas y débiles organizaciones son fácilmente controladas por las Federaciones Nacionales y Regionales, son más propensas al manipuleo que las grandes organizaciones. Las instituciones y mecanismos bajo control de los mismos sectores que son mayoría en CTV, con las cuales estos pequeños sindicatos tienen contacto cotidiano van a tratar gradualmente de controlar a estos. Cabe aquí citar que los Sindicatos Unicos Nacionales estimamos reducirán esta tutela, especialmente la provista por las Federaciones Regionales.

Observamos que donde existen organizaciones sindicales más fuertes la correlación de fuerzas es más equilibrada, de aquí que si bien en algunas de estas Federaciones A.D. conserva la mayoría, las otras fuerzas pueden a base de alianzas, eventualmente controlar estas Federaciones como efectivamente ocurre:

	o/o Delegados A.D.
FEDEPETROL	40o/o
FEDERATEL	27o/o
FETRAMETAL	50o/o
FENTRIBEB	18o/o
FENADE	30o/o
FETRA-LARA	33o/o
" -ARAGUA	40o/o
" -CARABOBO	43o/o
" -Zulia	36o/o
" -Miranda	45o/o

En estas Federaciones se encuentran sectores dinámicos y regiones con cierto desarrollo industrial, de aquí que esten presentes los sindicatos más importantes y poderosos del país.

El ejercicio centralizado del poder sindical se expresa también, en los nombramientos de los representantes laborales de acuerdo con la Ley sobre la representación de los trabajadores en los directorios de los Institutos Autónomos, Empresas del Estado y Organismos de Desarrollo Económico, la proposición es presentada al Presidente de la República por la CTV. Este tipo de nombramiento permite fortalecer la autoridad de la central sindical, ya que los propuestos no son el resultado de nombramientos de la base afiliada a la federación relacionada con el sector, ni tampoco de la empresa u organismo en el cual se producirá la incorporación del representante laboral. Estos son nombramientos exclusivamente del Comité Ejecutivo de la CTV.

IV CONCLUSIONES Y PROPOSICIONES

Considerando que la participación de los trabajadores en la gestión de empresas sólo se ha llevado a cabo en países capitalistas desarrollados, conviene observar que en América Latina las proposiciones planteadas han sido bloqueadas por aquellos sectores que se consideraron afectados, destacandose los empresarios, sectores políticos conservadores y de la ultraizquierda. En Venezuela se propone un modelo cogestivo pero con la particularidad de que no han ocurrido cambios sustanciales en el funcionamiento económico, político, y social del país, los fenómenos más resaltantes en nuestro caso son la persistente y manifiesta incapacidad del sistema de democracia representativo establecido en 1958, para resolver fundamentales problemas de los trabajadores; el fortalecimiento de un capitalismo de Estado y consolidación de la CTV, fenómeno al cual se le ha prestado mayor atención en este documento.

El análisis de la C.T.V. tendría necesariamente que incluir una evaluación de las experiencias participativas en donde la central sindical ha estado involucrada, es decir evaluar.

1 La gestión de los representantes laborales en 150 empresas y organismos de desarrollo económico (1); en donde el Estado es propietario de más del 50 o/o del capital.

2 La gestión de los representantes laborales en 56 Institutos Autónomos.

3 La gestión de los representantes sindicales en los organismos consultivos; Consejo Nacional de Economía, Consejo Siderurgico Nacional, Comisión de Recursos Humanos, Instituto de Comercio Exterior y Oficina Central de Personal.

(1) Para mayo 1.980

4 La gestión de los representantes en los organismos rectores de la seguridad social, especialmente el IVSS y el INCE. En estos casos se destaca que opera un tripartismo y no la simple presencia de un representante laboral.

5 Evaluación de las empresas de CTV, BTV, CORACREVI, CACREF y Federaciones afiliadas, que tome en cuenta además del desenvolvimiento financiero, los estilos de dirección y gerencia, la artículación del funcionamiento de estas organizaciones con objetivos globales del movimiento sindical.

6 Evaluación del funcionamiento de los mecanismos participativos establecidos en la contratación colectiva.

Una investigación que lleva a cabo esta evaluación, sentará bases y criterios para estimar y medir las reales posibilidades de cualquier propuesta cogestiva en el marco actual del funcionamiento político y económico del movimiento sindical. Este tipo de investigación, como tantas otras que se hacen necesarias sobre experiencias participativas o no participativas, orientarán la acción a seguir tanto a nivel de formular una posición general ante la cogestión como a nivel de dar respuestas a aspectos particulares del funcionamiento de un proceso cogestivo.

El presente documento, tal como fué el propósito incial, estima que la comprensión y análisis de cualquier proposición cogestiva, pasa especialmente por la necesidad de conocer detenidamente el carácter y funcionamiento del movimiento obrero organizado y su articulación por vía de las relaciones laborales, políticas y económicas con las actuales estructuras de poder.

NECESIDAD DE UNA EVALUACION

PROYECTO "EXPERIENCIAS DE COGESTION EN EL SECTOR PUBLICO DESCENTRALIZADO. PRIMERA APROXIMACION AL PROBLEMA"

Héctor Lucena - Universidad de Carabobo

Nov. 1981

I. Objetivos del Proyecto
II. Acotación del Problema
III. Metodología
IV. Cronograma

I. Objetivo del Proyecto:

En los últimos años se ha adelantado en Venezuela una serie de eventos dirigidos a debatir sobre la cogestión. Ha podido observarse un acercamiento de la Confederación de Trabajadores de Venezuela - CTV - a algunas universidades venezolanas, entre ellas la del Zulia, de Carabobo, la de los Andes, la Lisandro Alvarado, la Francisco de Miranda. Este acercamiento ha permitido la discusión del tema de la cogestión con participación de sindicalistas y académicos, así como de trabajadores. En estos eventos ha de destacarse el hecho de la aproximación CTV - Universidades, luego de largos años de aislamiento mutuo, y en segundo lugar el que todo este proceso ha ocurrido en apenas los últimos tres años 1979-1981. En este período el tema de la cogestión ha ocupado lugar en las discusiones académicas, sindicales y públicas en general, como nunca había ocurrido anteriormente.

No obstante lo anterior, debe señalarse que las anteriores discusiones han tenido como base documentos que se caracterizan por un limitado apoyo de investigación o en otros casos por posiciones que puedieran calificarse como simplemente reflexiones personales. En el primer caso tenemos el trabajo de Mantero, O. "La participación de los trabajadores en la gestión empresarial: el caso venezolano" Edit. ILDIS, 1980; se trata de una recopilación de documen-

tos relacionados con el tema en donde el autor aporta algunas reflexiones a partir del análisis de contenido de algunos instrumentos legales. También publicado tenemos el trabajo de Lucena, H. "La participación de los trabajadores en la gestión empresarial" Edit. U. de Carabobo, 1973;pudiendo considerarse el primer trabajo publicado en el país sobre el tema, sobre sus bases metodológicas han de señalarse algunas críticas, en primer lugar su foco de atención es la contratación colectiva y no explora otras alternativas de participación en la gestión empresarial, segundo el trabajo se conforma solamente de la evaluación de elementos formales, concretamente los textos de los contratos colectivos, no se indagó a nivel de campo a los fines de constrastar lo establecido en los contratos colectivos, así mismo carecían de suficiente explicación teórica los elementos estudiados (1).

Con estos antecedentes y en virtud de que la CTV aprobó por unanimidad en su VIII Congreso - Oct. 1980 - una resolución favorable al desarrollo de la cogestión, se hace pertinente indagar sobre las experiencias que se hayan desarrollado en nuestro medio.

Analizar el tema de la participación de los trabajadores en la gestión empresarial en Venezuela, conduce a considerar fundamentalmente dos procesos,

a) El que se deriva de la aplicación de la Ley sobre la representación de los trabajadores en los directorios de los Institutos Autónomos, Empresas del Estado y Organismos de Desarrollo Económico vigente desde 1966, y

b) Los que se derivan de los procesos de contratación colectiva, vigentes en nuestra legislación laboral desde 1936, pero que realmente adquieren importancia como medio de establecer nuevas condiciones de trabajo de 1958 en adelante, consecuencia del proceso de modernización de la estructura económica y política que ocurre en lo sucesivo.

El análisis del caso "a" es decir de la gestión empresarial vía Representante Laboral, pretende indagar la manera como se ejerce tal representacion, identificar las experiencias favorables y desfavorables acumuladas durante su gestión. Debe destacarse que sobre el particular no obstante lo vital del sector descentralizado en el desenvolvomiento económico, político y social del país, no se observa estudio alguno que se haya publicado sobre el tema. Con respecto al caso "b", es decir, la participación en la gestión que se deriva de la contratación colectiva, se trata de estudiar su contenido, pero partiendo del proceso mismo de la elaboración de las disposiciones cogestivas, su interpretación y administración.

---

(1) En cuanto a reflexiones sobre el tema de la cogestión señalamos en primer término el documento "La participación de los trabajadores en la economía venezolana" elaborado por equipo de asesores de CTV y presentado en VIII Congreso de la Confederación, oct. 1980. También tenemos el documento "La participación de los trabajadores en la dirección de la empresa. Seminario sobre cogestión obrera" Publicado por CTV - ILDIS, 1979, recoje reflexiones personales de D. F. Maza Zavala, M. T. Bruni Celli y A. Vivas Terán. Con igual carácter la Revista SIC ha publicado algunos artículos (No. 350, No. 373). En la LUZ "Reflexiones acerca de un nuevo modelo de participación política de los trabajadores en las empresas públicas venezolanas" M. Ochoa y T. de Rangel, Oct. 1980.

El presente proyecto se plantea observar y analizar el funcionamiento de estos procesos en el sector público descentralizado. ¿Por qué en este sector? En primer lugar porque siendo la CTV el órgano promotor de una cogestion que aun cuando no suficientemente precisada hasta ahora, si resulta manifiesto y claro en su proyecto-citado en llamada No. 1-, la previsión de señalar al sector público como su área prioritaria para el establecimiento de la cogestion; por otra parte los quince años de vigencia de la Ley sobre la representacion de los trabajadores en los directorios de los Institutos Autónomos, Empresas Públicas y Organismos de Desarrollo Económico ofrecen una experiencia concreta en este sector. Por otro lado, quizás lo más importante de todas las razones, el sector público descentralizado constituye un sector cuya importancia es determinante en la vida económica del país. En su conjunto todo el sector público contribuye en el total nacional de producción de bienes y servicios con un 40°/o (1); de este porcentaje la mayor parte corresponde a Empresas Públicas e Institutos Autónomos, es decir el sector descentralizado. Si consideramos que del total de erogaciones del sector público en 1978, Bs. 123.052 millones, un 63,7°/o correspondió a las empresas públicas (2)., ello da evidencia de la importancia de las magnitudes del sector descentralizado. En cuanto al empleo, datos del Ministerio del Trabajo indican un total de 181.337 trabajadores directos prestando servicios a dicho sector. (3)

Ante estas evidencias, la CTV se plantea una mayor inherencia y participación en los asuntos y manejo de este sector, como claramente es indicado en el Manifiesto de Porlamar, documento resultante del VIII Congreso y dado a conocer durante el presente año.

II. ACOTACION DEL PROBLEMA

El título del presente proyecto se planteó originalmente como "Experiencias de Cogestión en el sector público Descentralizado en Venezuela". Sin embargo estamos conscientes de la vastedad de este sector, ya que incluye más de 200 organismos (4).

La gran cantidad de organismos y el hecho de estar dispersos en todo el Territorio Nacional plantean un universo, cuyo tratamiento a los fines de una investigación como la planteada en el presente proyecto, una magnitud de re-

(1) 1977, 40,5°/o; 1978, 37,6°/o. "Informe económico del BCV" 1978 p. 235

(2) BCV ob. cit. p. 237

(3) Men. M. del Trabajo 1977. p. 68

(4) En el trabajo citado de Mantero, O, señala 150 organismos, pero se trata de una lista incompleta. Es notable la ausencia de importantes Institutos Autónomos, tales como son los casos del I.V.S.S., INAVI y el INCE. Además la fecha de la lista es 1978.

cursos que van mucho más allá de los modestos niveles planteados - ver presupuesto al final de este Documento.

Por consiguiente el proyecto se plantea cubrir sólo ciertas áreas del vasto sector público descentralizado. Por otra parte debe señalarse que la identificación de estas áreas no es posible aún señalarlas. Es imprescindible previamente realizar entrevistas dirigidas a tal fin con los organismos competentes, particularmente la C.T.V. A esta central se le hizo llegar copia del primer documento - El mismo - enviado al Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico de la U.C., el pasado mes de Agosto. También se le hizo llegar copia del primer documento al Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), Agencia de Naciones Unidas especializada en Administración Pública, la cual mantiene relaciones con la Oficina Central de Personal organismo responsable de la normativa sobre Administración de Personal en el sector público centralizado.

La relevancia dada a C.T.V. en cuanto a la definición del área a estudiar es explicada porque esta central es la responsable de la representación laboral. Por otro lado a C.T.V. están afiliados la casi totalidad de las organizaciones sindicales contratantes con los organismos del sector público descentralizado. La cooperación que esta central brinde a la realización del proyecto consideramos resultará decisiva no sólo en cuanto al éxito del mismo sino también en cuanto a la definición del grado de la cobertura.

En la actual etapa de elaboración del proyecto es sólo posible adelantar algunas alternativas en cuanto a la cobertura se refiere, éstas son:

ALTERNATIVA "A"

Nivel: Sector Público Descentralizado

OBJETO Estudio Exploratorio; basado en indagación solamente formal de los representantes laborales.

Método: Análisis de contenido

Período: 1966 - 1981

ALTERNATIVA "B"

Nivel: Sector Público Descentralizado

OBJETO Estudio Exploratorio basado en indagación solamente formal de los convenios colectivos de todo el sector.

Método: Análisis de contenido

Período: 1970 - 1981

ALTERNATIVA "C"

Nivel: Determinado sector de actividad de empresas en donde el Estado es propietario de más del 50°/o del capital.

Estos sectores de actividad son:

División 1: Agricultura, caza, silvicultura y pesca
División 2: Explotación de minas y canteras
División 3: Industrias manufactureras
División 4: Electricidad, gas y agua
División 5: Construcción
División 6: Comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles
División 7: Transporte, almacenamiento y comunicaciones
División 8: Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas
División 9: Servicios comunales, sociales y personales

OBJETO Estudio Descriptivo basado en a) indagación formal de los instrumentos relacionados con los representantes laborales y con los contratos colectivos; b) un número mínimo de entrevistas y c) una encuesta a nivel general.

Método: - Análisis de contenido
- Entrevistas
- Encuestas

Período: 1979 - 1981

ALTERNATIVA "D

Nivel: Determinada empresa pública

OBJETO Estudio Descriptivo de la representación laboral y contratación colectiva, comprendiendo a) indagación formal de los instrumentos relacionados con estos procesos; b) un número mínimo de entrevistas y c) una encuesta a nivel general.

Método: - Análisis de contenido
- Entrevistas
- Encuestas

Período: 1970 - 1981

De estas alternativas las identificadas como "C" y "D" abordan los fenómenos con mayor profundidad, por eso el pretendido carácter descriptivo, en cambio las alternativas "A" y "B" sólo se plantean un estudio explorativo.

Finalmente una efectiva ejecución de la alternativa "C" o "D" requiere de una activa cooperación de la CTV, de la Federación (es) y sindicatos correspondientes, así como de la dirección del sector y organizaciones involucradas en el proyecto.

III. Metodología

Lo relativo a la metodología está intímamente ligado al punto anterior, de aquí que se plantea de manera preliminar lo relativo a los instrumentos, técnicas y fuentes necesarias.

Dependiendo de la alternativa seleccionada, ello planteará una estrategia metodológica específica, cuya elaboración definitiva e identificación de técnicas, recursos, etapas y objetivos sólo será posible post selección de la alternativa. En todo caso la metodología debe incluir elementos tales como:

1.- Análisis de los instrumentos legales relacionados con la participación de los trabajadores en la gestión en el sector público.
2.- Encuesta dirigida a los representantes laborales activos en los diversos organismos sujetos de la Ley sobre la representanción.
3.- Análisis de documentos sobre participación de trabajadores en la gestión emanados de:
   Gobierno Nacional
   Congreso Nacional
   Poder Judicial
   Partidos Políticos
   Organismos Sindicales (CTV, CUTV, CODESA y otros)
   Organismos Internacionales
   Organismos Académicos
4.- Entrevistas a representantes laborales en empresas del Estado.
5.- Entrevistas a muestra de dirigentes sindicales, ejecutivos y trabajadores de empresas del Estado.
6.- Análisis de acuerdos, documentos y decisiones emanadas de los directorios de muestra de empresas del Estado.
7.- Análisis del contenido de contratos colectivos de empresas del Estado.
8.- Entrevistas que permitan conocer el funcionamiento de cláusulas que involucren participación de los trabajadores en la gestión empresarial.

ALTERNATIVAS DE INVESTIGACION A CONSIDERAR

Alternativas	Nivel de Cobertura	Objetivo Propuesto	Intrumento de Investigación	Período	Observaciones
"A"	Sector Público Descentralizado	Estudio exploratorio basado en indagación formal de documentación relacionada con los representantes laborales.	Análisis de contenido	1966 (1)- 1981	(1) Inicio de la Representación Laboral
"B"	Sector Público Descentralizado	Estudio exploratorio: basado en indagación formal de los convenios colectivos de todo el sector.	Análisis de contenido	1970 (2)- 1981	(2) La contración colectiva experimenta un notable incremento a partir de este año. Década 1960 menos de 1000 C. Colectivos Firmados C/año. Década 70: casi 1500 C. Colectivos firmados anualmente.
"C"	Determinado sector de empresas en donde el Edo. es propietario de más del 50·/. del capital (2)	Estudio descriptivo: basado en indagación formal e informal, operativa de la represención laboral y los convenios colectivos.	Análisis de contenido; Entrevistas, Encuestas	1979 - 1981	
"D"	Determinada empresa pública	Estudio descriptivo: basado en indagación formal e informal-operativa de la representación laboral y los convenios colectivos	Análisis de contenido; Entrevistas, Encuestas	1970 - 1981	

(2) ESTOS SECTORES DE ACTIVIDAD SON:	EJEMPLOS DE EMPRESAS INCLUIDAS EN ESTA CLASIFICACION:
División 1: Agricultura, Cría, Silvicultura, Pesca	-Empresas campesinas, madereras etc.
2: Explotación de minas y canteras	-Empresas petroleras (Lagoven, Maraven, etc) Mineras salineras
3: Industria Manufacturera	-Productoras de Alimentos, textileras, químicas, metálicas, etc.
4: Electricidad, Gas y Agua	-CADAFE, EDELCA, INOS, CEVEGAS
5: Construcción	-Perforación de pozos campesinos.
6: Comercio al por mayor y al por menor Restaurantes y Hoteles.	-CORPOMERCADEO, VENFERCA, CODALIN, HOTEL TACARIGUA, etc.
7: Transporte, almacenamiento y comunicaciones.	-Ferrocarriles, I.N.P., I.N.C., CAVN, VIASA, LAV, -AEROPUERTOS, CANTV, ADAGRO
8: Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas.	-PEDEVESA, Fondos de Inversiones, Corporaciones de Desarrollo, Bancos.
9: Servicios comunales, sociales y personales.	-Instituto de Investigaciones, Televisión, Radio.

IV CRONOGRAMA PARA 1982

ACTIVIDADES	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Observaciones
1. Entrevistas para organización de la investigación (Caracas)	xx									
2. Consultas en Biblioteca de U.C.V. ILDIS, UCAB, CTV. (Caracas).		xxxx	xx							
3. Recopilación Documentos sobre participación, cogestión, representantes laborales, conv. colectivos. (Caracas).		xx	xxxx							
4. Análisis instrumentos legales sobre participación				xxxx						
5. Elaborar cuestionario-encuesta para representates laborales					xxxx					
6. Discutir cuestionario-encuesta con organismos involucrados						xx				6. Esta actividad pudiera requerir mayor tiempo dependiendo del tipo alternativa covertura seleccionada.
7. Aplicar cuestionario a repre-representantes laborales						xx	xxxx			7. IDEM Coment. actividad No. 6.

8. Análisis documentos recopilados (participación y representantes laborales).								xx	xxxx		
9. Entrevistas a Representantes Laborales									xx	xx	9. IDEM Coment. actividad No. 6.

Quedan ocho actividades previstas para el año siguiente 1983. El proyecto se prevée concluirlo en Noviembre. 1983.

32

X - Equivale a semana laboral - 5 días.

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribución sobre:

CLIMA SOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCION A NIVEL DIRECTIVO.

Por: Rodolfo E. Gitiérrez
Adela Contreras A.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N. E. T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

CLIMA SOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCION A NIVEL DIRECTIVO

Dr. Rodolfo E. Gutierrez
Fac. Psicología U.N.A.M.
Dra. Adela Contreras. A.

Dentro de la complejidad de las grandes organizaciones, se ha manifestado la importancia de considerar la dinámica de las relaciones humanas desde un punto de vista sistémico integral.

Es así, que el nivel directivo de una organización está constantemente expuesto a las presiones ejercidas por los niveles subordinados y también a las presiones inter e intradirección (incluyendo relaciones multilaterales de éste nivel).

Esta situación tiene consecuencias inevitables en el proceso de toma de decisiones, las cuales se ven afectadas en forma significativa.

También se acepta consensualmente que las organizaciones poseen estructuras complementarias, que parten del nivel rigurosamente formal, el cual aunado al nivel informal, proporcionan también las estructuras ideales, las reales, las necesarias y las estructuras percibidas en leoptica de los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

Es sobre esta premisa, la de la estructura percibida, lo que nos permite, en éste trabajo, presentar un estudio realizado a - través de una escala de actitudes, con el objeto de conocer los perfiles actitudinales manifestados por el nivel directivo de una - compañía trans-nacional.

La problemática presentada por la organización en cuestión, se manifiesta por una crísis relacionada con la identificación e integración organizacional, problemas que repercuten directa e - indirectamente en el comportamiento y productividad de los gru- pos de trabajo y que son generadores de un clima social negativo en cuanto a relaciones humanas se refiere.

Numerosos estudios demuestran que las actitudes determinan el comportamiento humano. Este principio cobra especial relevan cia en el ambito organizacional por la importancia que representa para los encargados de tomar decisiones, la capacidad de poder - comportarse de una forma racional con respecto a las mismas.

Las Hipótesis que vamos a manejar son que: Una vez conoci das las causas que generan el perfil actitudinal a nivel directivo, y consecuentemente su comportamiento, se estará en condiciones de decidir racionalmente el tipo de intervención pertinente para - modificar dichas actitudes y orientar el comportamiento directivo de tal forma que genere un clima social de trabajo favorable y -

agradable a los ojos de los subordinados, de los directivos, y en general de la organización.

Este trabajo se realizó en una compañía transnacional que se dedica a la comercialización de equipo pesado.

Se inició nuestra intervención tendiente a diagnosticar a - través de escalas de actitudes el clima organizacional, con:

1) Análisis de los documentos donde estaba comprendida la información tanto interna como externa de la Compañía.

2) Análisis de indicadores formales de producción, control de calidad, ausentismo, rotación, etc.

3) Se realizaron entrevistas profundas con el Nivel Directivo con el fin de obtener la percepción de este Nivel acerca de la marcha integral de la Organización. Si la anterior información nos permitió:

4) Elaborar las Escalas de Actitudes y Cuestionario de Satisfacción, a través del siguiente proceso.

   a) Construcción de Reactivos

   b) Construcción de Pre-Escala

   c) Aplicación en muestra

   d) Análisis cuantitativo y de contenido

5) Aplicación en Universo Directivo

6) Tabulación de Datos

7) Obtención de niveles de validación y confiabilidad de la escala.

8) Discusión de Resultados

9) Obtención del Perfil Actitudinal y de Satisfacción.

La Escala aplicada estuvo compuesta de 80 reactivos que consideraban los siguientes campos comportamentales:

1- Sistemas de autoridad

2- Responsabilidad

3- Salarios

4- Nivel de satisfacción

5- Ubicación en el puesto

6- Compañerismo

7- Percepción sistémica de la organización

8- Calidad del trabajo

9- Apoyo organizacional

10- Comunicación vertical y horizontal

11- Capacitación y desarrollo

12- Influencia transnacional que comprende:

a) Percepción de las políticas extranjeras

b) Autopercepción del personal nacional respecto al extranjero.

c) Organización de acuerdo a patrones de funcionamiento no Mexicanos.

Habiéndose validado nuestro instrumento de medición a través de la Técnica Split & Half, obtuvimos un nivel de confiabilidad de .90 y la Escala validada a través de la técnica de Rangos Sumados de Likert se construyó con 25 reactivos que obtuvieron una calificación T significativa (mayor de 1.75)

Es evidente que al solicitar nuestros servicios existía una problemática difusa en la Organización, con puntos de vista diversos acerca de la génesis de las disfunciones sistémicas que se presentaban al interior de la Organización. Encontramos a través de nuestro Diagnóstico lo siguiente:

1° Respecto a los Sistemas y Canales de autoridad, en una escala de 0 a 1,000 el grupo se ubicó en 650. En cuanto En cuanto a las relaciones funcionales con la Autoridad, la Percepción del 55% de los Directores, fue positiva y el resto mantuvo una actitud de incertidumbre respecto a la percepción que sus superiores jerárquicos tenían de su trabajo.

2° La percepción global del factor Responsabilidad se situó en la escala en el punto 830.

3° En lo que a salarios se refiere el nivel de Satisfacción alcanzó el 550 de la escala. Este puntaje fue mejorado a 250 puntos cuando se refirieron al Sistema de prestaciones.

Por lo contrario, el grado de satisfacción global respecto a la carga de trabajo fue positivo únicamente en el 47%. En este renglón, este porcentaje estuvo de acuerdo en la relación carga de trabajo, salario y el resto expresó inconformidad.

Es importante notar que a través de la escala de actitudes se obtuvo esta información, dado que la posición oficial de los niveles involucrados demostraba una satisfacción casi - total.

4° Respecto a la Satisfacción que el nivel Directivo obtiene de su trabajo, el 70% de ellos expresaron no estar satisfechos del resultado que obtiene del mismo aunque el 37.5% de éstos presenta actitudes positivas respecto a las posibilidades de disminuir su grado de insatisfacción.

Una tercera parte recibió esa situación como resultado de - los sistemas organizacionales en cuanto a funcionamiento y apoyo se refiere. La inconsistencia que existe entre esa in-

formación y el acuerdo integral del 100% de las personas que expresaron estar contentos con su actual puesto, puede interpretarse en el sentido que la estructura formal propicia respuestas superficiales, pero al realizar un análisis más profundo, en un nivel no normativo, encontramos las inconformidades mencionadas, por ejemplo, a pesar de haber expresado en su totalidad que están de acuerdo con su con su puesto, las 3/4 partes quisiera cambiar de Dirección dentro de la misma organización y la mitad en un futuro inmediato.

5° Es interesante notar que el alto porcentaje que desea permutar de Dirección, situación estructural que nos arroja información respecto al clima social interno, lo que provoca irremisiblemente conflictos personales entre los ocupantes de las distintas direcciones, dado que aparentemente, están ocupando puestos que consideran dominar perfectamente y su percepción personal es por lo tanto, sobrevalorar sus capacidades - y su ubicación dentro de la organización.

A pesar de ésta situación social encontramos que únicamente una minoria no significativa expresó su interés en abandonar la Compañía.

6° La situación anterior se ve corroborada con las actitudes acerca del clima de compañerismo que existe en la compañía (nivel escalar 850), donde únicamente una quinta parte de los directores justificaron su respuesta definiendo el compañerismo como "respeto y confianza".

7° Siguiendo nuestra línea de pensamiento, al investigar la percepción sistémica de los distintos subsistemas directivos, 2/3 partes de la población expresó de una manera franca que no existía organización formal-funcional y únicamente una 1/3 consideró que la organización obedecia realísticamente a las necesidades del medio socio-técnico.

La mitad del nivel Directivo percibe de una forma positiva el trabajo en sí mismo y 1/5 considera favorablemente el futuro.

8° Los factores anteriores están relacionados evidentemente con los de Productividad, Calidad del Trabajo, Responsabilidad y Creatividad. Del grupo de Directores estudiados el 70% escalo significativamente de una forma positiva respecto a la valoración de su trabajo como muy superior a la de sus compañeros.

9° En lo que respecta a sus actitudes sobre apoyo organizacional encontramos que el nivel de apoyo percibido se ubica en el - 700 y en cuanto a las posibilidades de promoción internas es favorable casi en un 80%.

10° El nivel de comunicación interno tanto el vertical como el horizontal, es percibido en la escala con un 65% de eficiencia.

11° En cuanto al desarrollo y capacitación de los Directivos casi 3/4 partes de los entrevistados la consideraron necesaria, - percibiéndose en la escala en 700 la bondad de esos programas.

12° El nivel de favorabilidad que expresaron respecto al concepto transnacional se ubicó en el 710 en la escala y al particularizar con la nacionalidad de la Compañía en cuestión el grado de favorabilidad se incrementó 60 puntos.
El prestigio mostrado por trabajar en una Compañía Transnacional fue ponderado en la escala en 660 puntos.

Podemos concluir que el diagnóstico actitudinal en cuanto a la identificación con la Organización estudiada fue favorable, aunque existe en función de esta favorabilidad, una marcada búsqueda hacia el proceso de integración organizacional, dado que los -

Directores quieren reubicarse en otras direcciones de la Compañía y en la preocupación que manifiestan por cumplir sun funciones directivas.

La situación social generada por individuos con un alto grado de competitividad y competencia provoca rupturas en la comunicación, fricciones interpersonales, actitudes prejuiciosas y en consecuencia disfunciones de mayor o menor intensidad que impiden el logro de las metas organizacionales con altos estándares de eficiencia.

Ese clima estructural se ve matizado en el perfil de satisfacción en el trabajo donde encontramos actitudes francamente divididas en lo que se refiere a salario, a resultados de su trabajo, a la organización del mismo y hacia los superiores jerárquicos.

También el comportamiento actual está provocado directamente por la incertidumbre que recibe este nivel respecto a los productos de su trabajo, así como la incertidumbre organizacional, provocada por cambios decididos en el extranjero, aunque repetimos la actitud general hacia ese punto particular se inclina hacia la favorabilidad. Esto indica que su nivel de identificación con la compañía les permite creer en la estabilización de un clima organizacional futuro.

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribución sobre:

" J U B I L A C I O N "

Por: Enrique Rojas

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N. E. T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

CAP. P.D. ENRIQUE ROJAS H.
DIRECTOR DEL CEEA
ASPA DE MEXICO.

JUBILACION

A NIVEL MUNDIAL Y EN TODOS LOS AMBITOS LABORALES SE VIENE PRESENTANDO UN CUESTIONAMIENTO AL SISTEMA JUBILATORIO. POR UN LADO CADA VEZ MAS UN MAYOR NUMERO DE TRABAJADORES LLEGAN A LA EDAD DE 60 AÑOS EN UN ESTADO INMEJORABLE DE SALUD FISICA Y MENTAL, CON UN ACERVO DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA DIFICILMENTE SUSTITUIBLE, RIQUEZA QUE SE DESPERDICIA Y QUE CUANDO MENOS EN LOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO DEBERIA APROVECHARSE.

DENTRO DE ESTE CONTEXTO, LAS EMPRESAS AEROMEXICO Y MEXICANA DE AVIACION EXPRESARON, AUNQUE NO EN FORMA MUY EXPLICITA, SU DESEO DE APROVECHAR LA EXPERIENCIA DE LOS PILOTOS QUE POR AHORA TIENEN QUE RETIRARSE A LA EDAD DE 60 AÑOS, EDAD DETERMINADA POR EL PROPIO SINDICATO QUE AGRUPA A ESTOS TRABAJADORES, LIMITE PARA PERMANECER AL FRENTE DE LOS CONTROLES DE VUELO.

TAMBIEN LOS PILOTOS CUANDO SE APROXIMAN A ESTA EDAD VIENEN RECLAMANDO LA POSIBILIDAD DE CONTINUAR EN LA ACTIVIDAD PROFESIONAL.

POR LO ANTERIOR Y COMO SECRETARIO DE PREVISION SOCIAL EN FUNCIONES EN ESE MOMENTO, ME VI URGIDO A HACER UNA INVESTIGACION INICIAL AL RESPECTO, DE DONDE SE DERIVO LA PONENCIA QUE A CONTINUACION PRESENTO.

CONSIDERO QUE SI BIEN ESTA ENFOCADO HACIA LA PROBLEMATICA DEL PILOTO AVIADOR COMERCIAL DE TRANSPORTE PUBLICO, TAMBIEN ES VALIDA EN SU FONDO PARA AQUELLOS TRABAJADORES CUYA ACTIVIDAD LABORAL E INTELECTUAL RESULTA IMPORTANTE PARA SI Y PARA LA INDUSTRIA A LA QUE SIRVEN.

LA JUBILACION A LOS 60 AÑOS
¿OPCION U OBLIGACION?

INTRODUCCION.- EL PROGRESO CREADO POR EL HOMBRE EN LOS DIVERSOS CAMPOS DE SU INTERES: CIENTIFICOS, TECNICOS Y SOCIALES; LE HAN PROPORCIONADO A LA HUMANIDAD ACTUAL UNA SERIE DE PRIVILEGIOS QUE NUNCA ANTES HABIA DISFRUTADO. DENTRO DE ESTOS PRIVILEGIOS, EL AUMENTO DE LA DURACION MEDIA DE VIDA, LA QUE APENAS EN UN

...2

CENTENAR DE AÑOS, PRACTICAMENTE SE HA DUPLICADO. DE TAL MANERA QUE SEGUN CALCULOS ESTADISTICOS DE POBLACION, SE PUEDE PREVEER EN TODOS LOS PAISES CIVILIZADOS QUE SUS HABITANTES PODRAN GOZAR ACTUALMENTE DE UNA DURACION MEDIA DE VIDA DE 75 AÑOS, CON EXPECTATIVAS PARA LOS PROXIMOS AÑOS DE ALCANZAR LOS 80, INCLUSIVE 90 AÑOS DE EDAD.

EL AUMENTO CONSTANTE DE LA DURACION MEDIA DE LA VIDA DEBE ATRIBUIRSE SIN DUDA AL PROGRESO DE LA CIENCIA Y NO A LA CIVILIZACION PROPIAMENTE DICHA. ESTA ULTIMA NO SOLO TRAE DAÑOS CONSIGO, SINO INCLUSIVE ENFERMEDADES PECULIARES COMO LAS QUE INDUCEN LAS GRANDES URBES O LA MUY DISCUTIDA "ENFERMEDAD DEL MANAGER".

EN CONCRETO, EL HOMBRE HA LOGRADO GRANDES EXITOS EN LA LUCHA CONTRA LA MUERTE GRACIAS AL DESARROLLO DE LAS CIENCIAS DE LA NATURALEZA, DE LA HIGIENE Y DE LA MEDICINA, QUE EN ESTRECHA COLABORACION CON LA TECNICA HAN CREADO LOS MEDIOS PARA LA PROLONGACION DE LA VIDA HUMANA. ¿PERO VALE LA PENA PROLONGARLA SIN ENCONTRAR UNA MANERA DIGNA DE VIVIRLA?. ADEMAS, TODO PROGRESO TRAE CONSIGO NUEVOS Y MAS COMPLEJOS PROBLEMAS, COMO EXPRESARA HEINZ WOLTERECK " EL HOMBRE CREADO SERA A SU VEZ CREADOR: LA HERRAMIENTA, LA TECNICA Y LA CULTURA. LOS MEDIOS QUE EMPLEA SON LA CAUSA DE SU ELEVACION SOBRE LAS DEMAS CRIATURAS, PERO SE HAN CONVERTIDO EN UN GRAN PELIGRO"; LURGEN RAUSCH DICE: "EL HOMBRE POSEE UNA PERFECCION QUE SE BASA EN SU IMPERFECCION. ES LA CORONA DE LA CREACION Y AL MISMO TIEMPO UN SER INCONCLUSO, QUE NECESITA COMPLETARSE, QUE HA DE CREAR PRIMERO SU MUNDO CIRCUNDANTE, LO CUAL ENTRAÑA QUE SE PIERDA EN SUS PROPIOS MEDIOS. EN EL ABISMO ENTRE EL HOMBRE Y EL MUNDO, AL CUAL ESTA EXPUESTO, APARECEN LOS MEDIOS, EN SU SENTIDO MAS AMPLIO, COMO FORMAS DE COMPLETARSE EL HOMBRE A SI MISMO. LE LLEVAN A UNA ESPECIALIZACION CADA VEZ MAYOR, A MODOS DE FUNCION ARTIFICIALES QUE SON NECESARIAS PARA LA VIDA Y PUEDEN LLEGAR A SER VITALES". PERO ESTE ESPACIO DETERMINADO COMO ABISMO PUEDE SER LLENADO CON LA VERDADERA CREATIVIDAD PARA LA QUE ESTA FACULTADO EL HOMOSAPIENS, QUE LO CONDUCIRIAN A ELEVADAS CUMBRES DE SATISFACCION Y ESPIRITUALIDAD.

PERO HASTA AHORA PARECE QUE TODOS ENAJENADOS LO LLENAMOS DE FUNCIONES QUE NO SABEMOS PARA QUE FINES SON, NI SIQUIERA A QUIENES SIRVEN.

A PESAR DE LO ANTERIORMENTE EXPRESADO, POR EL MOMENTO NO PODEMOS SUSTRAERNOS A NUESTRA REALIDAD Y MIENTRAS RESOLVEMOS NUESTRA ENAJENACION, TENEMOS QUE RESOLVER NUESTRAS NECESIDADES INMEDIATAS, DE ELLAS, LA DE CONTINUAR EN LA ACTIVIDAD LABORAL MAS ALLA DE LO QUE CONSIDERAMOS UNA CONQUISTA SINDICAL.

...3

JUSTIFICACION

NECESIDADES.- EN NUESTRA CALIDAD DE REPRESENTANTES SINDICALES, DEBEMOS ESTAR ATENTOS A LAS EXPRESIONES EXPLICITAS O VELADAS DE DEMANDAS DE SATISFACCION DE LOS MIEMBROS DE LA BASE DE DETERMINADAS NECESIDADES.

ES DE TODOS CONOCIDO QUE POR LA CORTA VIDA DE ASPA DE MEXICO, HAY ALGUNOS FENOMENOS QUE HASTA AHORA EMPIEZAN A PRESENTARSE, DE ELLOS, LA PROXIMA JUBILACION DE UN GRUPO RELATIVAMENTE NUMEROSO DE MIEMBROS.

ESTOY SEGURO QUE LOS COMPAÑEROS QUE HASTA EL DIA DE HOY SE HAN JUBILADO, EL MAYOR PORCENTAJE, SINO ES QUE TODOS; SE HAN RETIRADO DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL CONTRA SU VOLUNTAD. LA MAYOR PARTE DE ELLOS, PROVABLEMENTE TODOS; APTOS TECNICA Y PSICOFISIOLOGICAMENTE PARA CONTINUAR EN LA PROFESION. LO DEMUESTRA EL HECHO DE QUE LA MAYOR PARTE DE ELLOS HAN CONTINUADO AL FRENTE DE LOS CONTROLES DE VUELO EN COMPAÑIAS AJENAS A ASPA, Y BAJO CONDICIONES LABORALES HARTO CRITICAS.

¿CUAL ES LA SITUACION A ESTE RESPECTO EN OTRAS PARTES DEL MUNDO?
A TRAVEZ DE LA REPRESENTACION REGIONAL DE LA OACI, CON SEDE EN MEXICO, PUDE ENTERARME QUE A PESAR DE LAS NORMAS Y RECOMENDACIONES AL RESPECTO, UN NUMERO IMPORTANTE DE ASOCIACIONES DE PILOTOS LATINOAMERICANOS, SE HAN DIRIGIDO A ELLOS, SOLICITANDO INFORMACION SOBRE LA POSIBILIDAD DE AMPLIAR LA EDAD DE 60 AÑOS.
- ALPA HA VENIDO RECLAMANDO CON FIRMEZA ANTE SUS AUTORIDADES AERONAUTICAS LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DEL REGLAMENTO QUE FIJA LA EDAD DE 60 AÑOS COMO TOPE PARA LA ACTIVIDAD PROFESIONAL. SITUACION QUE ESTA POR RESOLVERSE.
-POR CONDUCTO DE NUESTROS PARTICIPANTES A LA ULTIMA REUNION DE IFALPA EN AMSTERDAN, TUVIMOS CONOCIMIENTO DE QUE LOS MIEMBROS DE LA ASOCIACION DE PILOTOS DE KLM, CIRCULARON ENCUESTAS A ESTE RESPECTO.

EN FIN, PODEMOS DECIR QUE ESTA NECESIDAD NO ES DE NUESTRA PRIVACIA, SINO DEL MUNDO LABORAL AERONAUTICO MUNDIAL, LO CUAL ES LOGICO.
¿QUE ESTA SUCEDIENDO EN OTRAS ACTIVIDADES LABORALES A NIVEL MUNDIAL?
POR CONDUCTO DE UN BOLETIN DE LA OIT (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO), PUDIMOS INFORMARNOS QUE SE LLEVO A CABO UN CONGRESO CUYO TEMA PRINCIPAL, ENTRE OTROS, FUE LA EDAD DE JUBILACION. SE CONTINUA TRABAJANDO SOBRE LO MISMO PERO AHORA SOBRE UN NUEVO CONCEPTO "LA EDAD FLEXIBLE DE JUBILACION".

OTRAS NECESIDADES QUE VIENEN REFORZANDO LA DE AMPLIAR LA EDAD DE JUBILACION

DURANTE ESTOS ULTIMOS AÑOS SE HAN VENIDO RECRUDECIENDO ALGUNAS CIRCUNSTANCIAS, LAS QUE A PESAR DE QUE SE PRESENTASE ATRACTIVA UNA EDAD BAJA DE RETIRO, VIENEN EJERCIENDO PRESIONES NEGATIVAS PARA LA TOMA DE TAL OPORTUNIDAD. CITAMOS LAS DE

...4

MAYOR IMPORTANCIA: LOS PROBLEMAS ECONOMICOS QUE CARACTERIZAN NUESTRA EPOCA NO SON PRIVATIVOS DE NINGUN PAIS Y SALVO ALGUNOS SOCIALISTAS LOS DEMAS SE CARACTERIZAN POR UNA CARRERA DESENFRENADA DE SALARIOS - PRECIOS, DE UNA INFLACION CONSTANTE Y POR ENDE DE UN INCREMENTO CONSTANTE EN LA PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS Y LAS PENSIONES. SIN OLVIDAR LAS REPERCUSIONES DE LAS DEVALUACIONES.

- EN NUESTRA "RENOVADA CULTURA", LAS COSTUMBRES TAMBIEN SON AFECTADAS CONFORME A LOS PROGRAMAS APARENTEMENTE ESTABLECIDOS PARA REFORZAR UN ESTADO DE COSAS.ASI, EL SISTEMA EDUCATIVO SE HA VENIDO HACIENDO MAS AMPLIO Y NUESTROS NUEVOS PROFESIONISTAS ADQUIRIRAN SUS TITULOS CADA VEZ MAS VIEJOS. EN CONTRAPARTIDA EL MATRIMONIO TIENDE A REALIZARSE A EDADES CADA VEZ MAS ALTAS. ESTAS SITUACIONES ORIGINAN QUE LOS INDIVIDUOS QUE ANTERIORMENTE A LOS 60 AÑOS HABIAN CUMPLIDO SUS OBLIGACIONES DE PADRES, ACTUALMENTE A LA MISMA EDAD TODAVIA TIENEN PESADAS CARGAS ECONOMICAS.

RESULTA OBVIO QUE TAL PROBLEMATICA INCIDE SOBRE LA NECESIDAD DE CONTINUAR LABORANDO DESPUES DE LOS 60.

UNA ULTIMA NECESIDAD IMPORTANTE

TODOS USTEDES QUE POR ALGUNA RAZON HAN PODIDO INTIMIDAR CON LOS COMPAÑEROS QUE ESTAN PROXIMOS A SU JUBILACION, SE HABRAN PODIDO PERCATAR DE LA ANGUSTIA DE QUE SON PRESA, COMO SI FUESEN INDIVIDUOS DESHAUCIADOS, CON UN FUTURO TOTALMENTE INCIERTO. LO QUE RESULTA LOGICO, SI PENSAMOS QUE NUESTRO SISTEMA LABORAL Y EDUCATIVO NO HA PREVISTO, DESDE NINGUN PUNTO DE VISTA TAL CONFRONTACION ; EN LA QUE SOBREVIENE UN CAMBIO CASI TAN DRASTICO COMO DEJAR DE EXISTIR.

JUBILACION

ANALISIS.-PRESENTACION GENERAL

DEFINICION.- EL VOCABLO JUBILAR, DEL LATIN "JUBILARE" SIGNIFICA EXIMIR DEL SERVICIO ACTIVO O TRABAJO, POR RAZONES DE ANTIGUEDAD O ANCIANIDAD, A LA PERSONA QUE DESEMPEÑA O DESEMPEÑABA ALGUN CARGO CIVIL O MILITAR, ASIGNÀNDOLE UNA PENSION VITALICIA EN RECOMPENSA A LOS SERVICIOS PRESTADOS.

EL CONCEPTO HA SUFRIDO VARIACIONES IMPORTANTES A LO LARGO DEL TIEMPO. ACTUALMENTE NO ES UNA MERA DEFINICION, SINO COMPRENDE ASPECTOS MEDICOTECNICOS, LEGALES, SOCIALES Y ADMINISTRATIVOS.

MEDIO TECNICO

INDUDABLEMENTE QUE ASPA DE MEXICO SIEMPRE HA ANTEPUESTO LA SEGURIDAD DE LAS OPERACIONES AERONAUTICAS A CUALQUIER PRETENSION POR REIVINDICATORIA QUE PUDIERA SER. UNA VEZ MAS EL ANALISIS DE LOS PRESENTES CONCEPTOS SE REALIZA TENIENDO EN MENTE QUE LA SEGURIDAD ES EL ELEMENTO NUMERO UNO QUE CONFIGURE CUALQUIER DECISION. MUCHO HAN VARIADO LOS CONCEPTOS QUE SOBRE EL ENVEJECIMIENTO SE TENIAN Y QUE AHORA SE DERRUMBAN ESTREPITOSAMENTE. CITEMOS ALGUNOS:

SE ACEPTABA EL ENVEJECIMIENTO COMO UN FENOMENO DE DESGASTE DE LAS CELULAS Y LOS ORGANOS DEL CUERPO. SIN EMBARGO ESTA ES UNA TEORIA FALSA EN LA QUE SE CONFUNDE LA CAUSA CON EL EFECTO. LA DISMINUCION DE LA CAPACIDAD FUNCIONAL DE LOS ORGANOS, TEJIDOS, ETC.; NO ES LA CAUSA, SINO LA CONSECUENCIA DE UNA LEY QUE ABARCA TODO EL ACONTECER VITAL. SEGUN EL ESTADO ACTUAL DE LA INVESTIGACION, YA NO SE PUEDE DUDAR QUE LA DURACION DE LA VIDA, Y POR LO TANTO EL ENVEJECIMIENTO, DEPENDEN MAS DE LA HERENCIA QUE DE FACTORES AMBIENTALES.

TODAVIA NO ES POSIBLE UNA COMPARACION PORCENTUAL DE AMBOS GRUPOS DE FACTORES; DEBEMOS LIMITARNOS A INDICAR QUE LA DURACION DE LA VIDA ESTA DETERMINADA POR FACTORES EXOGENOS Y ENDOGENOS Y QUE LA LONGEVIDAD REPRESENTA UN EFECTO GENETICO PREDOMINANTE, TODO UN ARSENAL DE MODERNOS METODOS CIENTIFICOS ESTAN AL SERVICIO DEL HOMBRE PARA REDUCIR LOS EFECTOS EXOGENOS, DE TAL MANERA QUE PROBLEMAS TALES COMO LAS ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES Y DE ALTERACION DEL METABOLISMO, PUEDEN SER PERFECTAMENTE CONTROLADAS. SE ESTABLECE ASI LA DIFERENCIA ENTRE EDAD CRONOLOGICA Y EDAD FISIOLOGICA.

DE LOS ESTUDIOS SOBRE LOS EFECTOS PSICOLOGICOS Y FISIOLOGICOS CON LA EDAD, SUSTENTADOS POR LA OFICINA DE MEDICINA DE AVIACION DE LA FAA, SE DESPRENDE QUE SI BIEN ES CIERTO QUE EN GENERAL LAS DIFERENTES FUNCIONES ANALIZADAS SE REDUCEN CON LA EDAD, ALGUNAS EN FORMA MAS DRASTICA QUE OTRAS, SU APROXIMACION NO PERMITE ESTABLECER UNA EDAD CRITICA PARA EL RETIRO DE LA PROFESION.

LAS DIFICULTADES CON LA VARIABLE INDEPENDIENTE EDAD CRONOLOGICA, HA CONDUCIDO AL EXAMEN DEL CONCEPTO "EDAD FUNCIONAL", EL QUE PERMITIRA UN METODO ADECUADO DE APLICACION AL TAMBIEN NUEVO CONCEPTO DE EDAD FLEXIBLE DE JUBILACION.

FINALICEMOS EL ANALISIS DE ESTE CONCEPTO CITANDO TEXTUALMENTE AL DR.MOHLER: "CAPACIDAD FUNCIONAL", ES LA HABILIDAD QUE UNA PERSONA DEMUESTRA AL ACTUAR CON INDEPENDENCIA DE LA EDAD. PARA PROPOSITOS DE LA ACTIVIDAD DE LOS PILOTOS, ESTA ES LA CLAVE DE LA SEGURIDAD AEREA. "EDAD FUNCIONAL" ES LA COMPARACION DE LA "CAPACIDAD FUNCIONAL" DEL INDIVIDUO CON LA NORMA PARA UN GRUPO DE PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN A UNA EDAD CRONOLOGICA DETERMINADA. ASI, LA EDAD FUNCIONAL ES UN NUMERO DERIVADO DE LA CAPACIDAD FUNCIONAL.

...6

EL PILOTO QUE QUIERA APROVECHAR TODO EL POTENCIAL DE SU CARRERA AERONAUTICA, EVITARA TODO AQUELLO QUE PUEDA ACORTAR SU VIDA (FACTORES EXOGENOS), Y APROVECHARA LAS VENTAJAS DE LA MEDICINA MODERNA. EL PROTOCOLO PARA LA VIDA INCLUYE:

1.- EXAMENES PERIODICOS QUE CUIDEN LA SALUD.

2.- EJERCICIOS REGULARES FISICOS Y MENTALES Y RECREACION.

3.- REDUCIR AL MINIMO LOS RIESGOS CARDIOVASCULARES.

A) EVITANDO EL CIGARRO.

B) EVITANDO EL ALCOHOL.

C) EVITANDO LA OBESIDAD.

D) EVITANDO LOS MALOS HABITOS NUTRITIVOS.

4.- TRABAJO/FAMILIA/DESCANSO BALANCEADO.

EL PROTOCOLO PARA CADA PERSONA DEBE NECESARIAMENTE AJUSTARSE A LA HERENCIA GENETICA Y A LA TENDENCIA POTENCIAL DE DESARROLLAR ALGUNAS ENFERMEDADES (POR EJEMPLO: DIABETES MELLITUS).

EL FONDO DEL ASUNTO.- LA "CAPACIDAD FUNCIONAL ES DEMOSTRADA A TRAVEZ DEL PERFOMANCE EN LA ACTIVIDAD Y LA AUSENCIA DE ENFERMEDADES INCAPACITANTES, ELEMENTOS CRITICOS EN LA SEGURIDAD DEL VUELO. DEBIDO A QUE LOS EXAMENES MEDICOS PERIODICOS SON "EXAMENES CON MINIMOS STANDARDS", LLEVADOS A CABO POR DETERMINADOS MEDICOS DE ENTRE LOS QUE EL PILOTO PUEDE SELECCIONAR AL "MAS CUATE", ALGUNAS COMPAÑIAS EN EL PASADO DECIDIERON ESTABLECER MAXIMOS PARA LA EDAD DE RETIRO OBLIGATORIO. ESTO FUE HECHO PARA ASEGURARSE QUE AQUEL PILOTO QUE SUFRIERA ALGUNA ENFERMEDAD NO DETECTADA SE LE PUSIERA FUERA DE CIRCULACION. DESAFORTUNADAMENTE, MUCHOS PILOTOS HAN SIDO RETIRADOS PREMATURAMENTE MEDIANTE ESTE PROCESO. DEBIDO A QUE EL PROGRESO EN LA INVESTIGACION MEDICA HA CONDUCIDO A TECNICAS EXTREMADAMENTE EFECTIVAS EN LA DETECCION Y DIAGNOSTICO DE ENFERMEDADES, LAS CORTES HAN DECIDIDO QUE LA EDAD POR SI SOLA, EN LOS PILOTOS DE LA AVIACION GENERAL NO ES UNA RAZON JUSTIFICADA PARA REMOVER A LOS PILOTOS DE SU ESTATUS DE VUELO.

EL NUEVO ENTENDIMIENTO DEL PROCESO DE ENVEJECIMIENTO EN LOS PILOTOS DARIA COMO RESULTADO: EDADES DE RETIRO OPCIONALES, CARRERA PROFESIONAL MAS LARGA, MAYOR PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL Y ORGANIZACIONAL.

LOS PILOTOS Y TODOS A QUIENES CONCIERNE LA AVIACION, ASI COMO EL PUBLICO, SALDRAN BENEFICIADOS.

DE TODO LO ANTERIOR SE DESPRENDE QUE DESDE EL PUNTO DE VISTA MEDICO-TECNICO ES POSIBLE ABRIR LA EDAD DE JUBILACION, DEJANDOLA OPCIONAL EN LO INDIVIDUAL, SUJETO A CIERTOS REQUISITOS MEDICO-TECNICOS, QUE DEBERAN ESTABLECERSE.

..7

LEGAL

CONFORME A LA CONSTITUCION, LA JUBILACION ESTA IMPLICITA COMO UN DERECHO EN EL ARTICULO 4/o. EN EL ARTICULO 123 INCISO B APARTADO XI: "LA SEGURIDAD SOCIAL SE ORGANIZARA CONFORME A LAS SIGUIENTES BASES MINIMAS: INCISO A) CUBRIRA LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES; LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES Y MATERNIDAD; Y LA JUBILACION , LA INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE. MISMO QUE PASA YA COMO UN HECHO AL CAPITULO IV DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL. LA QUE PERMITE GOZAR DE UNA PENSION DESDE LA EDAD DE 60 AÑOS POR CONCEPTO DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y A UNA PENSION POR VEJEZ A LA EDAD DE 65 AÑOS.

EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SOLO EN LA JURISPRUDENCIA SE CITA COMO UN LOGRO SINDICAL, QUE NO ESTA SU ORIGEN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:
JURISPRUDENCIA: APENDICE 1975, 5/a. PARTE 4/a.SALA, TESIS 129, PP. 133 y 134
"LA JUBILACION ES UNA PRESTACION QUE NO ENCUENTRA SU ORIGEN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SINO EN ALGUNOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO:_ CONSECUENTEMENTE, LAS BASES PARA FIJAR LA PENSION NO DEBEN BUSCARSE EN LA LEY, SINO EN LAS DETERMINACIONES O CLAUSULAS RELATIVAS DE ESOS CONTRATOS".
- EN NUESTROS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO SE HA ACEPTADO UNA EDAD MAXIMA PARA PERMANECER BAJO EL CONTRATO COLECTIVO HASTA LA EDAD DE 60 AÑOS Y POR SU PARTE LAS EMPRESAS VIENEN CUMPLIENDO CON SU APORTACION PARA LA CAJA DE JUBILACIONES Y RETIROS.

SIN EMBARGO DADAS LAS CIRCUNSTANCIAS DE EXPANSION DE AMBAS, ES SEGURO QUE ACEPTARIAN UNA REVISION DEL CLAUSULADO CORRESPONDIENTE.
DENTRO DE LA LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACION Y DENTRO DEL CONTENIDO DE REGLAMENTO DE LICENCIAS AL PERSONAL TECNICO AERONAUTICO NO SE MARCA NINGUNA LIMITACION EN CUANTO A EDAD MAXIMA, PARA PERMANECER CON LAS PRERROGATIVAS QUE OTORGA UNA LICENCIA.
-EN EL ANEXO 1 AL CONVENIO DE CHICAGO, REGLAMENTO DE LICENCIAS, SI SE ESTABLECEN RESTRICCIONES SOBRE LAS ATRIBUCIONES DE PILOTOS QUE HAYAN CUMPLIDO 60 AÑOS:
EL PARRAFO 2.1.7.1. QUE TIENE LA CATEGORIA DE NORMA, NO LE PERMITE AL PILOTO QUE HAYA CUMPLIDO LOS 60 AÑOS, ACTUAR COMO PILOTO AL MANDO DE UNA AERONAVE EN SERVICIO DE TRANSPORTE AEREO INTERNACIONAL REGULAR O NO REGULAR POR REMUNERACION O ARRENDAMIENTO O SEA EN SERVICIO DE TRANSPORTE PUBLICO INTERNACIONAL.

SIN EMBARGO MEXICO QUE ES PAIS SIGNATARIO DEL CONVENIO DE CHICAGO, NO HA RATIFICADO EL QUE VAYA A ACATAR ESTA NORMA, POR LO QUE POR EL MOMENTO NO EXISTE DISPOSICION EN CONTRA DE CONTINUAR EN LA ACTIVIDAD DE COMANDANTE O PILOTO AL MANDO DE TRANSPORTE AEREO INTERNACIONAL.
RESPECTO A LA JUSTIFICACION DE LA NORMA QUE RESTRINGE A LA EDAD DE 60 AÑOS, ES MUY CUESTIONABLE Y SE LE PUEDE APLICAR EN TODA SU EXTENCION EL CONCEPTO VERTIDO POR EL DR. MOHLER, ANTERIORMENTE DESCRITO.

...8

CONCRETANDO.- LA JUBILACION ES UN DERECHO ADQUIRIDO POR EL SINDICATO A TRAVEZ DEL CONTRATO COLECTIVO, SI ES UN DERECHO, LE TOCA AL TRABAJADOR POR CONDUCTO DEL SINDICATO DETERMINAR SUS CONDICIONES, DE ENTRE LAS CUALES, PUEDE DETERMINARSE LA EDAD OPCIONALMENTE, CONFORME AL CONCEPTO DE CAPACIDAD FUNCIONAL Y EDAD FUNCIONAL.

- SOCIAL -

EL FONDO DEL CONCEPTO JUBILACION ES PRODUCTO DE LAS NECESIDADES QUE SURGEN EN EL INDIVIDUO AL VIVIR DENTRO DE EL CONGLOMERADO LLAMADO SOCIEDAD, SUJETO DE UNA CONSTANTE INTERRELACION Y BAJO LA FILOSOFIA DE AYUDA MUTUA. DE NO SER ASI, SOLO EL ACOMODADO Y EL PREVISOR PODRIAN HACER FRENTE A EVENTUALIDADES COMO LA VEJEZ, SURGEN COMO PRODUCTO DE LA NECESIDAD DE UNA GRAN MAYORIA MARGINADA LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES LLAMADOS SINDICATOS Y CON ELLOS LOS BENEFICIOS COMO LA JUBILACION, PERO ESTE BENEFICIO REQUIERE UNA ADAPTACION CONTINUA, CONFORME LA DINAMICA CULTURAL LO ALTERA. LO QUE PRECISA UNA EDUCACION PERIODICA SOBRE EL CONCEPTO QUE EVITE SE FORMEN PREJUICIOS Y FALSAS IDEAS SURGIDAS DENTRO DE LA PROPIA CLASE TRABAJADORA, COMO POCO POR EJEMPLO: LA ACTITUD SISTEMATICA POCO FAVORABLE Y DE DESCONFIANZA RESPECTO DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL TRABAJADOR DE EDAD.

DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL, CREO QUE EN VEZ DE QUE EXISTA RETICENCIA, LOS TRABAJADORES PUEDEN APRECIAR QUE LAS ACTITUDES ACERCA DE LA RIGIDEZ DE LAS EDADES DE ADMISION Y RETIRO TIENDEN A EVOLUCIONAR.

LOS PROGRESOS DE LA GERONTOLOGIA HAN MOTIVADO UN RECONOCIMIENTO MAS CLARO DE LA REALIDAD DEL FENOMENO DEL ENVEJECIMIENTO.

- ADMINISTRATIVO -

ESTE CONCEPTO LO PASO POR ALTO YA QUE SERIA MATERIA DE ANALISIS, DE RESULTAR CONVENIENTE ABRIR LA EDAD DE JUBILACION, LO QUE SE LLEVARIA A CABO CON LOS ORGANISMOS INVOLUCRADOS.

CONCLUSIONES Y SOLUCION.

DE TODO LO ANTERIOR CONCLUYO QUE ASPA DE MEXICO SE DEBERIA ABOCAR A LA APERTURA DE LA EDAD DE JUBILACION, CON CARACTER OPCIONAL POR PARTE DEL PILOTO, FIJANDO UNA EDAD MINIMA QUE PUEDE SER LA DE 50 AÑOS COMO PROPONE LA CAJA DE JUBILACIONES Y RETIROS, ESTA APERTURA CON CARACTER EXPERIMENTAL POR UN TIEMPO DEFINIDO EN EL QUE SE PODRAN EVALUAR LOS RESULTADOS QUE RATIFIQUEN O RECTIFIQUEN TAL ACTITUD.

..9

AL MISMO TIEMPO SE ESTABLECERAN LAS BASES CONTRACTUALES CON LAS EMPRESAS Y ADMINISTRATIVAS DENTRO DE LA CAJA DE JUBILACIONES

CON EL EQUIPO DE LAS EMPRESAS SE INSTARA A NUESTRAS AUTORIDADES AERONAUTICAS A ACTUAR CONFORME MAS CONVENGA A LAS EMPRESAS, A LOS TRABAJADORES Y A LA NACION.

EN LO INTERNO, SE PROMOVERA LA EDUCACION QUE PERMITA UNA TRANSICION SIN ANGUSTIAS ENTRE LA ACTIVIDAD DE VUELO Y LA NUEVA ACTIVIDAD QUE DECIDA DESARROLLAR EL PILOTO JUBILADO. TAMBIEN LA TOMA DE CONCIENCIA DEL PAPEL QUE JUEGA EL PROTOCOLO PARA LA VIDA ANTERIORMENTE DESCRITO.

REVISION DE LOS CONCEPTOS, BAJO LOS QUE VIENE DESARROLLANDOSE LA CAJA DE JUBILACIONES Y RETIROS, DE TAL MANERA QUE ELIMINE LAS POSIBILIDADES DE ENDEUDAMIENTO PROFUNDO, ESPECIALMENTE EN LOS CASOS DE LOS PILOTOS QUE ESTAN PROXIMOS A JUBILARSE. POR EL CONTRARIO, DEBERA PROMOVER EL AHORRO Y EL GASTO RACIONAL.

TODO LO ANTERIOR DENTRO DEL MARCO QUE PROMUEVA EN LOS MIEMBROS DE LA BASE DETERMINADAS ACTITUDES DE EQUILIBRIO ESPIRITUAL Y ESTIMACION TANTO AL TIEMPO LIBRE COMO AL TRABAJO Y OTRAS ACTIVIDADES (DEPORTIVAS, CULTURALES, ETC.)

DOCUMENTACION.

A CONTINUACION SE CITA LA BIBLIOGRAFIA Y FUENTES DE INFORMACION QUE SE USARON PARA EL PRESENTE ANALISIS.

- MODERN CONCEPTS IN PILOT AGING.-STANLEY MOHLER (PROFESOR AND VICE CHAIRMAN. DIRECTOR OF AEROSPACE MEDICINE. WRIGHT STATE UNIVERSITY SCHOOL OF MEDICINE. HUMAN FACTORS BULLETIN. NOV/DEC. 1978. FLIGHT SAFELY FOUNDATION).
-PSICHOPHISIOLOGICAL EFECTS OF AGING: DEVELOPING A FUNCTIONAL AGE INDEX FOR PILOTS. 1- A SURVEY OF THE PERTINENT LITERATURE. SIGFRIED V. GERATHEWOHL. FAA OFFICE OF AVIATION MEDICINE.
- CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACION. REGLAMENTO DE LICENCIAS. AL PERSONAL T.A.
- ANEXO No.1 AL CONVENIO DE CHICAGO. LICENCIAS AL PERSONAL TECNICO AERONAUTICO. OACI
- LA VEJEZ, SEGUNDA VIDA DEL HOMBRE.- HEINZ WOLTERECK. FONDO DE CULTURA ECONOMICA.
- ALTERNATIVAS DEL OCIO.- DOCUMENTO No.37 DEL ARCHIVO DEL FONDO DE CULTURA ECONOMICA.
- LEYES, REGLAMENTOS E INSTRUCTIVOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
- BOLETIN INFORMATIVO DE SEGURIDAD SOCIAL ANEXO 1 No.5 - INTEGRACION DEL JUBILADO: A LA VIDA SOCIAL. DR. JUAN A. LEGASPI VELAZCO.

...10

- WORLDWIDE SURVEY OF PILOTS CONDITIONS OF SERVICE, IFALPA, SECTION No, 9, PENSION6 RETIREMENT BENEFITS,
- LOS SINDICATOS SOVIETICOS; SU PAPEL EN LA SOCIEDAD, SUS FUNCIONES Y DERECHOS,
- BOLETIN INFORMATIVO DE LA OIT.

FUENTES DE INFORMACION.

- OFICINA REGIONAL DE LA OACI. NORTEAMERICA Y CARIBE.
- JEFATURA DE MEDICINA DEL TRABAJO. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
- COMPAÑIAS; AERONAVES DE MEXICO, CIA. MEXICANA DE AVIACION.

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribución sobre:

ESTUDIO ESPECIFICO DE GOLPE CONTRA OBJETO COMO RIESGO DE MAYOR IMPORTANCIA EN 7 RAMAS DE ACTIVIDAD EN LA INDUSTRIA EN MEXICO.

Por: Ing. Fernando Aguirre.

Marzo / 1982.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N. E. T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

ESTUDIO ESPECIFICO DE GOLPE CONTRA OBJETO COMO RIESGO DE MAYOR IMPORTANCIA EN 7 RAMAS DE ACITIVIDAD EN LA INDUSTRIA EN MEXICO

Ing. Fernando Aguirre.

Marzo / 1982.

ESTUDIO ESPECIFICO DE GOLPE CONTRA OBJETO COMO RIESGO DE MAYOR IMPORTANCIA EN 7 RAMAS DE ACTIVIDAD EN LA INDUSTRIA EN MEXICO.

El grado de riesgo de trabajo de un país es inversamente proporcional al grado de desarrollo existente en dicho país. Esto quiere decir que un estado con un alto grado de riesgo será eminentemente subdesarrollado, - lo cuál implica que un país en proceso de desarrollo debe cuidar el as - pecto de Seguridad e Higiene con un alto sentido de responsabilidad y profesionalismo, ya que de otra manera estará deteniendo directa o indirectamente el avance tecnológico.

El I N E T conciente y preocupado por esta realidad, se ha trazado un - programa de investigación, que contiene al mejoramiento de las condiciones de trabajo, y procura con esto un mecanismo de desarrollo, sustentado bajo bases firmes de nuestra realidad nacional. Así el presente trabajo, trata de investigar los parámetros que envuelve al riesgo de trabajo en lo general, y al " golpe por objeto " en lo particular.

Para el desarrollo del presente trabajo, fue necesario formar un grupo interdisciplinario como base fundamental de la metodología a aplicar; ya que se consideró y se partió de la base que los problemas de trabajo y los riesgos en si no son absolutamente técnicos,sino que estos están interrelacionados con factores socioeconómicos, psicológicos, nutricionales, ambientales,etc., es decir, sus estudios y solución tiene que partir desde un punto de vista ergonómico.

De esta manera el capítulo No. I trata de enmarcar la situación histórico social del desarrollo del trabajo en México, haciendose de esta manera una breve reseña del desarrollo económico de México de 1940 a 1978; se estu - dian las condiciones de vida del obrero mexicano, su situación nutricional, de vivienda y de salud; se hace una breve discusión del aspecto técnico en el que se desenvuelve el trabajador dentro de la industria, y se hace por último un análisis de la situación educacional con lo que cuenta el obrero mexicano.

Todo lo anterior, sirvió de base al grupo de trabajo para la sustentación de las hipótesis, que llevarán a la elaboración de un documento interdis - ciplinario, para el desarrollo de la investigación de campo.

En el capítulo II, se trata de dar contestación a una serie de parámetros que envuelven al riesgo de trabajo, de tal manera, que es en este capítulo donde se estudia y analizan los siguientes conceptos: trabajo, riesgo de - trabajo, factores de riesgo, relación puesto de trabajo - riesgo - equipo de protección, criterios de clasificación de riesgos laborales; con lo cuál se pudo construir el marco conceptual de riesgos de trabajo, y en esta forma plantear la primera proposición del anteproyecto de cuestionario interdisciplinario.

El capítulo III, básicamente se refiere al trabajo de campo, para lo cuál, se define el cuestionario a aplicar, siendo este contrastado con varios - cuestionarios propuestos por otras instituciones (ISSSTE, IMSS, CENIT, CFE, PEMEX, etc.), elaborandose para éste un cuadro comparativo de varia-

bles y en esta forma poder garantizar la validez técnica del cuestionario propuesto. Otros aspectos de interés que se tocan en este capítulo son los relativos a : las fuentes de información, selección de la muestra, - condiciones de aplicación y recopilación de los datos obtenidos.

El capítulo IV, que lleva por título Análisis de Información y Presentación de Resultados, se hace una pequeña introducción, en el sentido de como debe analizarse y discutirse la información, para la formación de un banco de datos estadísticos. A continuación se lleva a cabo el análisis de los ordenamientos y disposiciones legales, bajo las que se rige el riesgo de trabajo en nuestro país, así mismo mediante el análisis de información periodística y de otras fuentes, se determina el seguimiento de los procedimientos de ejecución en el control de datos estadísticos, y de las disposiciones legales; en base a la información obtenida del cuestionario aplicado, se establece el marco de la situación actual, y en esta forma se procedió a la contrastación y discusión de los parámetros anteriores, con el fin de estar en posibilidades de dar las conclusiones y recomendaciones que se deriven de la investigación.

En el capítulo V, se dan una serie de conclusiones y recomendaciones, que en lo general contienen los siguientes aspectos: Se establece la necesidad de llevar a cabo estudios complementarios, tal y como se tenían programados, sirviendo este estudio, de base fundamental en el desarrollo de las investigaciones propuestas. Por otro lado, se establece que México tie-

ne una baja cultura de trabajo, la cuál incide directamente en la ocurrencia del riesgo, y es un freno para el desarrollo tecnológico del país.

Se menciona el hecho, y la necesidad urgente de introducir conceptos ergonómicos, tanto en el diseño de equipo como en la distribución de plantas.

Se establece la necesidad de desarrollar una metodología, para el estudio de la relación, puesto - riesgo - equipo de protección, y se dan las bases para su investigación.

Entre otras conclusiones, se hace mención a la necesidad, de adoptar a la brevedad posible, las recomendaciones emanadas de los organismos internacionales. Así mismo se menciona la importancia que tiene la Normalización sobre Seguridad e Higiene.

El apoyo a instituciones para dar solución al cuello de botella que se tiene en materia estadística, es mencionado como un punto prioritario.

Se enfatiza la necesidad de dar una capacitación específica y profunda al inspector de seguridad e higiene, para que éste se convierta, en el punto de enlace, entre la autoridad, el obrero y la industria. El mantenimiento actualizado de los reglamentos dará como resultado un avance dinámico en materia de seguridad e higiene.

Se plantea, la conveniencia de tener un vocero oficial único, con el fín de que la información estadística que se de a conocer, no entre en contradicción con estas fuentes de información.

Por último se recomienda la necesidad de integrar un banco de captación de información sobre riesgos ocurridos, que funcione de manera permanente y que sea alimentado cada vez que ocurra un riesgo, con el objetivo de tener una estadística actualizada y veraz.

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribuciones sobre:

ALGUNOS ELEMENTOS INTERPRETATIVOS DEL MOVIMIENTO DE LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO *

Por: JORGE M. SANDOVAL CAVAZOS.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N. E. T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

ALGUNOS ELEMENTOS INTERPRETATIVOS DEL MOVIMIENTO DE LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO *

* Este texto constituye una síntesis de un estudio exploratorio, que es la base de una investigación que el autor realiza actualmente en el Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo de Aix-en-Provence.

Jorge M. SANDOVAL CAVAZOS
Septiembre 1979

Aix-en-Provence
FRANCIA

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA TEORIA ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVA CONSIDERADA COMO OTRA "TECNOLOGIA" TRANSFERIBLE A LOS PAISES EN VIA DE DESARROLLO (*)

"Una teoria organizacional, científica, como es el caso del sistema IV, ofrece desde ahora, a las sociedades industriales modernas el medio para resolver los problemas de organizació más complejos ; sugiriendo soluciones concretas que permiten llegar al filo de las dificultades que parecen imposibles de resolver dentro del marco de las teorias clásicas. Actualmente, seguido se les encuentran soluciones originales completamente opuestas a las que proponen las teorias adoptadas tradicionalmente por las empresas. La cuestion de la coordinacion, proporciona un buen ejemplo de la ventaja que hay en preferir el sistema IV para la resolución de los problemas dificiles, planteados por la organización y la administración de una empresa moderna, compleja y esencialmente technológica.

"El conjunto de conocimientos científicos debiendo aumentar tanto en extensión como en exactitud, los sistemas de administración que serán afinados a lo largo de los años venideros se revelarán superiores a todo lo que es posible concebir actualmente. Investigaciones más avanzadas, con mas creatividad y una integración más sistemática de los descubrimientos realizados contribuirán a ello. Las empresas que busquen sacar el mejor partido de un sistema científico de gestión, actual o futuro, conveniente es de que se aproximen desde ahora al sistema IV o a un sistema análogo".

(*) *Esta idea no forma parte del estudio original. Hemos considerado sin embargo necesario de introducir al lector de nuestro texto agregando esta breve nota de advertencia.*

Este deseo de cientificidad, expresado aquí en pluma de Rensis LIKERT (1967), y que representa bastante bien a toda la corriente actual de la "ciencia administrativa", quiere hacer de la teoria de organización no tan solo una serie de consejos prácticos, los cuales serían una respuesta a ciertas situaciones encontradas en las organizaciones, sino todo un conjunto perfectamante estructurado, "científico"; en breve, una "tecnología".

Los paises en vía de desarrollo no son privados de las ventajas (o desventajas) que representa todo este material ya hecho "listo para ser aplicado". Las ideas universalistas que sustentan (o que pretenden sustentar) toda investigacion científica, subsisten tambien dentro de este area. Las representaciones e imágenes que son producidas tanto en los paises productores de esta ciencia, como en los que hasta ahora son solamente consumidores, persisten no solo en lo concerniente a las"tecnologías de capital", sino tambien y sobre todo, en el llamado "know-how" (como proceder), en las tecnicas administrativas(management) y en el capital extranjero, los cuales son altamente movibles en el plano internacional y se combinan en la práctica con una mano de obra doméstica, semi-calificada e internacionalmente inmovil.

Si en algun momento algunos han podido constatar un cierto desfase o retrazo de nuestros países en la recepcion de los "beneficios" de las investigaciones realizadas en el extranjero, hoy tal parece que la situación se ha invertido. No son ya tan solo los especialistas de los paises en vía de desarrollo quienes se apresuran a conocer, difundir y aplicar las investigaciones y resultados de los grupos científicos de los países"ricos", sino que esos mismos grupos científicos son ahora los primeros en tratar de demostrar la calidad "universalista" en las aplicaciones de sus descubrimientos hacia los paises en vía de desarrollo.

No es nuestro proposito principal, ni contamos con los medios para hacerlo, de profundizar aqui un análisis sobre las causas y consecuencias de la transferencia tecnológica en materia de teorías y métodos administrativos; ello exigiría el dedicar más de un estudio. lo que pretendemos es constatar y, por ende, situar lo mejor posible en nuestro texto, la fuerza que adquiere cada día este movimiento de internacionalización no solamente de técnicas sino tambien de problemáticas.

Las"nuevas formas de organización del trabajo" (NFOT) o mejor dicho, todo este fenómeno"repentino" de la consideración de las condiciones de trabajo como problema prioritario en el plano industrial,parece caer dentro de esta tendencia de internacionalización.

Este movimiento que tiene su orígen en los países capitalistas más industrializados, toma auge al final de la décadà de los años 60 y se agudiza a principios de los años 70. Conferencias internacionales, reportes, coloquios, se multiplican con el fin de difundir y a la vez motivar al medio industrial a "lanzarse" en experiencias de este tipo(+). Necesario es decir que a pesar de todos estos esfuerzos, la principal característica de este fenómeno es la heterogeneidad de sus experiencias en todos los aspectos.

Si en algunos países nórdicos de Europa (Noruega y Suecia principalmente) el mejoramiento de las condiciones de trabajo ha adquirido un carácter "nacional" en el resto de los países (como Alemania, Inglaterra, Italia entre otros), la expansión de este movimiento sigue un curso indefinido, respondiendo al deseo puntual de empresarios que tratan ante todo de mejorar la productividad, o bien de poner fin a ciertos problemas o "desajustes" que afectan a la organizacion interna de las empresas. Hasta ahora solo conocemos el ejemplo francés en el que la legislación ha incluido dentro de su estructura, una ley que tiene por objetivo el fomentar la concertación, dentro de las empresas, entre la dirección y los representantes del personal a propósito de las condiciones de trabajo(10).

Sin embargo, la ambigüedad de este movimiento se manifiesta en todos sus aspectos, desde su definición misma hasta las razones y consecuencias de las diferentes experiencias que son intentadas. No hemos encontrado aún una definicion satisfactoria de la frase "Mejoramiento de las condiciones de trabajo", ni tampoco una explicacion de ese deseo de "mejorar ahora", siendo que como lo señala M. de MONTMOLLIN "las condiciones de los trabajadores no han empeorado"(11) Por otra parte, me pregunto si podria afirmarse que sea esta una problematica aplicable a los paises latino-americanos.

(+) Citemos como ejemplos: "La Conferencia Internacional sobre la Calidad de la vida en el Trabajo" efectuada en Harriman, NEW YORK en 1972. Asi como, "El Coloquio Internacional sobre las Nuevas Formas de Organizacion del Trabajo" organizado por la F.N.E.G.E. en Royaumont (Francia) en 1974.

Un gran número de organismos internacionales han expresado ya sus puntos de vista y se han pronunciado respecto al problema de las condiciones de trabajo(+ Vemos en todas estas declaraciones una profusion de buenas intenciones, sin embargo, nos parece que el análisis del fenómeno mismo no ha sido suficientemente profundizado ni clarificado.

Citaremos a manera de ejemplo simplemente, un texto que nos parece bastante representativo de una gran mayoria de autores que difunden actualmente las experiencias de "humanización" del trabajo. Asi, J. CARPENTIER, en un artículo para la revista de la O.I.T. (30), subraya el interés que tienen las naciones industrializadas en seguir la línea que esta siendo marcada por algunas experiencias, que, segun el mismo autor, tratan de poner en tela de juicio a toda la estructura teórica sobre la cual se edificaba la "organización científica del trabajo"(O.C.T.), representada generalmente en la persona de F.W. TAYLOR. Varios factores intervendrían, segun CARPENTIER, en el nacimiento de este movimiento:

1ª) Una puesta en duda global en el plano de los conceptos científicos, que tendría su orígen en la concepción de los sistemas socio-técnicos; dicha concepción postula la necesidad de una optimización conjunta tanto de los dispositivos técnicos como del sistema social;

2ª) Una puesta en duda de las ideologías -y de las expectativas de los grupos humanos- influenciada por el progreso cultural y económico, y que conduce a encontrarse reivindicaciones de confort, de bienestar, de satisfacción y de poder, las cuales se traducen dentro del juego del sistema socio-económico, en el deseo de participar de alguna manera en la toma de decisiones;

3ª) La elevación del nivel de vida y del nivel cultural crean aspiraciones y exigencias crecientes en loque respecta la calidad de la vida en el trabajo y a la participacion personal en la vida profesional y social, acarreando el rechazo de ciertas condiciones y formas de trabajo. CARPENTIER afirmará tambien que: "la toma de consciencia de una solidaridad a la escala mundial, de una interdependencia entre las naciones industrializadas y las abastecedoras de riquezas y de mano de obra, conduce a considerar una redistribución del capital tecnológico que podría conducir a una industrialización rápida de ciertos paises.

(+) Siendo las dos mas importantes, la O.I.T. que se pronuncio oficialmente con el reporte del Director General: "Por un trabajo mas humano", y la Organizacion de Cooperacion y de Desarrollo Economicos(O.C.D.E.) en su Conferencia Mundial Internacional sobre los progresos en la Organizacion

CARPENTIER cita a este propósito a L.DAVIS (*) quien considera que la industrialización, o el desarrollo tecnológico es un medio de proporcionar a las naciones desfavorecidas las posibilidades de trabajo que permiten alcanzar un nivel económico y social suficiente. Pero DAVIS hace notar que ciertas formas y condiciones de trabajo, en particular el trabajo parcelario y repetitivo, caracteristico de la producción en serie, impiden todo progreso personal y social ; limitando tambien las posibilidades de integración de los trabajadores implicados en este tipo de trabajo.

DAVIS concluye, por una parte, que estas formas de trabajo "parcelario" deben desaparecer de los países industrializados en donde se oponen a la integración de los trabajadores allí implicados (inmigrantes generalmente) y por otra parte, hay que evitarlos en el momento de la implatación de industrias en los estados aún no industrializados, en donde una producción en serie apoyandose en la división tradicional del trabajo permitiría ciertamente en lo inmediato un progreso económico vital, pero rapidamente plantea problemas serios para la evolución social y cultural.

(*) *DAVIS (Louis), es uno de los principales representantes de la escuela socio-tecnica americana, conocida bajo el nombre de "JOB-DESIGN" (concepcion de empleos). DAVIS, ha contribuido en varios trabajos del Institute Tavistock de Londres, quien es el principal introductor del concepto de "systema socio-tecnico" (ver bibliografia al final).* (40).

Estos dos razonamientos expresan ante todo, una mezcla vaga de ideas, conceptos y deseos que mas que describir y analizar el fenomeno en sí, constiyen un razonamiento justificativo del mismo. Asi, una serie de artículos dejan entrever (otros más lo expresan abiertamente) la extrapolación de estas experiencias a los paises en vía de desarrollo.

Los argumentos en favor de esta extrapolación se multiplican actualmente ; asi, segun M.L. DEBATISSE (50), si los paises en vía de desarrollo quieren mejorar la formación técnica de su mano de obra, absorber una parte importante del desempleo y ofrecer condiciones de trabajo más humanas, no deberían dudar en imponer a las empresas modernas nuevos métodos de organización, tendientes al "enriquecimiento" del trabajo.

Por nuestra cuenta, nos atreveríamos a decir que si estos métodos de organización demuestran ser más eficaces que los tradicionales, podremos estar seguros que no será necesaria ninguna imposición para que las grandes empresas implantadas en esos países los adopten.

Limitemonos por otra parte a decir que ninguna de las afirmaciones adelantadas por DEBATISSE es justificada y aún menos demostrable. No se ha demostrado hasta la fecha que la restructuración de tareas implique una revalorización de la calificación de la fuerza de trabajo. Ello depende de una multiplicidad de factores (*) que varían de una experiencia a otra. Lo más que se puede afirmar es que las nuevas formas de organizacion del trabajo dan orígen, en algunos casos, a nuevos tipos de calificación que no tienen nada que ver con los antiguos oficios. Lejos estamos tambien de considerar que un fenómeno tan complejo, y sobre todo consecuencia de la estructura socio económica misma como lo es el desempleo, pueda encontrar algun

(*) Aclararemos esta idea en nuestro punto : "Efectos de las nuevas formas de organizacion del trabajo sobre la calificacion de los trabajadores y de las tareas", pags. 12-22.

alivio en un programa de restructuración de tareas. En cuanto al lema "condiciones más humanas de trabajo" no podemos más que constatar que actualmente es aplicado a tan diversos tipos de experiencias que casi ha quedado vacio de significado. En muchas experiencias los trabajadores en lugar de ver mejorada su tarea, ven simplemente operarse un cambio en la naturaleza de la carga de trabajo (*).

Esta ponencia quiere ante todo proporcionar algunos elementos que puedan servirnos a interpretar las N.F.O.T. en su contexto de orígen. Por demás esta el decir que nuestro objetivo final es provocar un análisis más detenido respecto a la pertinencia de adoptar como definitivo "lo que es aún objeto de más de un debate y de numerosas investigaciones"(**).

(*) Algunos ejemplos seran citados más adelante.

(**) Haciendo nuestra asi una expresion de J.COUSSY (ver bibliografía).

INTRODUCCION

Nuevas formas de Organización del trabajo, Democracia Industrial, Re estructuración de tareas. Todos estos términos designan un mismo fenómeno que tiene su orígen en los países altamente industrializados. La nuevas formas de organización del trabajo parecen situarse en el "movimiento" que centra su atención en la condición del hombre en su medio de trabajo.

Es a partir de una serie de constataciones, principalmente al nivel del comportamiento y actitudes de los trabajadores que el razonamiento sobre el mejoramiento de las condiciones de trabajo se justifica a si mismo y conduce a emprender una síntesis de los estudios concernientes a las condiciones que rodean a todo puesto de trabajo. Esto ha dado lugar a innumerables estudios que van desde las condiciones físicas (ruido iluminacion, etc), condiciones fisiológicas (carga de trabajo, características ergonómicas), hasta las investigaciones que se fijan como preocupación los medios de expresión y de control que los trabajadores ejercen sobre su proprio trabajo (campo psicosociológico).

Las N.F.O.T. son una manifestación concreta de este movimiento. Ellas pretenden una reorganización del trabajo industrial y su punto de partida lo constituye el "puesto de trabajo" : es al nivel de la ejecución misma de la tarea que este movimiento centrara su acción. Esta característica hace que el fenómeno sea llamado indiferentemente, "Nuevas formas de Organizacion del trabajo" o "Reestructuración de tareas".

Los discursos justificativos de este movimiento se valen de una gran diversidad de esquemas teóricos. Si los del tipo humanista abundan (1) ; la literatura de divulgación presenta con igual frecuencia razonamientos a los que podría calificarse de evolucionistas (2).

Sin embargo, la noción de "nuevas formas de organización del trabajo" acarrea consigo todavia, a pesar del auge que ha conocido su divulgación a partir de la segunda mitad de los años sesentas, una cierta ambigüedad en lo concerniente a sus objetivos, pero sobre todo en lo que podrían constituír sus consecuencias y motivaciones.

El punto central de nuestro texto es un análisis de los sistemas de remuneración y de la función de las estructuras salariales en las experiencias de NFOT. No es nuestro propósito tratar el aspecto operacional de los sistemas salariales; nos interesa sobre todo la interpretación de los efectos de la re-estructuración de tareas sobre las estructuras salariales, consideradas éstas como mecànismos privilegiados dentro de la gestión de la fuerza de trabajo.

---

(1) *A grandes razgos estos pueden resumirse así : La Division extrema del trabajo que han visto desarrollarse en su seno las sociedades industriales, no ha implicado, como lo hacian creer algunos, la "realizacion" plena del hombre . Se constata así una dicotomia "insostenible" entre el tiempo que el individuo pasa dentro del trabajo y el tiempo fuera del trabajo ; mientras que durante este ultimo, el trabajador forma parte de una multitud cada vez mas "socializada" al nivel del acceso al consumo y este es alimentado principalmente por los medios masivos de comunicación con su imágen de "individuo libre", con posibilidades de tener a su alcanze todas las comodidades que le ofrece una sociedad avanzada; durante el tiempo de trabajo, el hombre es considerado como incapaz de tomar las decisiones más elementales, sujeto al control más estricto, dependiendo de una jerarquía arbitraria y de un trabajo parcelario concretizado en tareas repetitivas y monotonas, haciendo cada vez más evidente la alienación del hombre en su trabajo. Es necesario entonces integrar la noción de calidad de vida en el tiemp de trabajo ; hay que integrar la dimension humana en la concepción de medios que el hombre encuentre al fin en su trabajo un medio para la realización de su personalidad.*

(2) *La sociedad occidental industrial atraviesa por la transicion de una era historica a otra. Las caracteristicas ambientales de la nueva era post-industrial a la cual están llegando ciertos*

Pensamos que el interés por este estudio se justifica, en cuanto que los sistemas de remuneración y las estructuras salariales permiten formular una serie de hipótesis y plantear un conjunto de ideas tendientes a la comprensión de los efectos de la reorganización del trabajo sobre ciertos mecanismos del Mercado de trabajo.

Dividiremos nuestra exposición en tres aspectos : 1) juzgamos indispensable para la comprensión del tema, el comenzar nuestro análisis con una sección que tiene por objeto el introducir la noción de re-estructuración de tareas dentro del marco del puesto de trabajo ; 2) El segundo aspecto intenta mostrar un panorama de las diversas tendencias en el modo de remuneración de los trabajadores en las experiencias de re-estructuración de tareas ; 3) El tercer aspecto, que constituye el punto central de nuestro estudio, trata de encontrar la relación existente entre las estrcturas salariales y el modo de gestión de la fuerza de trabajo.

---

(2) p. 11.

países, conducirán a una crisis masiva, a menos que ocurra un proceso de adaptación. Las primeras consecuencias serán mayores, en principio, para las industrias productivas, porque éstas se situan justamente en la confluencia de cambios que implican la tecnología, los valores sociales, el medio económico, la organización, la concepción de empleos, y las prácticas administrativas. Los gestores de las organizaciones industriales y comerciales tendrán que aceptar la obligación de re-examinar los supuestos existentes que justifican su acción... Las organizaciones y los empleos existentes deberán reorganizarse para poder satisfacer las exigencias de un gran y constante cambio en las tecnologías, en las aspiraciones y expectativas de los grupos sociales.

I - LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO : UN FENOMENO QUE CENTRA SU ACCION EN EL PUESTO DE TRABAJO

Nos proponemos analisar brevemente un aspecto de las nuevas formas de organización del trabajo que consideramos necesario para poder abordar el problema de la remuneración. Nuestro análisis lejos de ser exahustivo trata ante todo de interrogarse y de bosquejar algunas hipótesis de trabajo.

I.1) Efectos de las nuevas formas de organización del trabajo en la cualificación de las tareas y de los trabajadores

Tarde o temprano el fenómeno de la re-estructuratión de tareas termina planteando el problema de la cualificación del trabajo. De nueva cuenta toda la ambigüedad que rodea a esta noción es puesta en evidencia a través la re-estructuracion del trabajo.

La pregunta que nos impulsa es el saber si las nuevas formas de organización del trabajo implican realmente una "recualificación" o "revalorización" del trabajo. Sin embargo, nuestro análisis no puede afirmar la existencia ni de una recualificación, ni de una descualificación del trabajo reestructurado, sino que trata de plantear el problema de otra manera ; es decir en términos de procesos de producción y de utilización de las formas de cualificación producidas por la reestructuración de tareas.

La reestructuración de tareas cierto es que ha implicado en algunos casos, la "recomposición" de operaciones degradadas hasta ese momento por una fuerte "parcelización". Sin embargo, más que la recomposición de tareas que sufrieran los efectos de una parcelización extrema, o más que una "revalorización"

del trabajo manual -empleando un lema de sus promotores, a nuestro parecer, se trata más bien de la adopción de nuevas formas organizacionales que formalizan la evolución de la cualificación del trabajo ; una evolución vista por algunos como inevitable (1), por otros como necesaria al desarrollo de las sociedades industriales (2). Se trata asi, más de nuevas formas de cualificación que de la reconstitución de los antiguos oficios.

Significa esto que las N.F.O.T. plantean de manera diferente el problema de la cualificación ? Habría que preguntarse en todo caso si esas nuevas formas organizativas provocan efectivamente la formación de nuevas funciones dentro de la estructura de trabajo.

La reestructuración de tareas intenta penetrar sectores tan diversos como la industria química, la industria automotriz la minería o la electrónica, sin mencionar el sector de los servicios en donde las experiencias se multiplican tambien. Y es aquí que el concepto de "recomposición de tareas" puede tomar algun sentido. Mientras que en el caso de la industria automotriz en donde los procesos de producción, caracterizados por la existencia de un gran número de tareas fuertemente parcelizadas son identificados a los trabajos de ensamble a lo largo de las líneas de montaje -terreno preferido de la organización taylorista- En otros casos, como el de la industria química, el problema se plantea de otra manera ; al menos, tendríamos que considerar el matiz existente entre dos procesos de producción completamente diferentes. Uno y otro no dando las mismas posibilidades a los reorganizadores, las soluciones difieren igualmente.

---

(1) *Ver por ejemplo el famoso esquema de A.TOURAINE en donde nos deja entrever esta evolucion(50).*

(2) *Principalmente los introductores de la corriente socio-tecnica tanto en sus versiones europea (Instituto Tavistock de Londres) ; como Estado Unidense (L.DAVIS y su escuela de "Concepcion de Empleos").*

La caracteristica que distingue a estos dos tipos de procesos es el grado de automatización existente en el seno de las empresas. En el caso de la industria donde el grado de automatización no es muy elevado y en el cual los trabajadores poseen una gran intervención manual, los reorganizadores tienen mucho más posibilidades para la creación de nuevas intergracion de tareas. No sucede asi en el caso de la industria altamente automatizada en donde los reorganizadores se verán obligados a operar más bien en terminos de relaciones interpersonales y de comunicación.

De esto inferimos que la manifestación de los efectos de las N.F.O.T. en la cualificación se da a dos niveles :

a) En el contenido de la tarea.

b) En la función otorgada al trabajador.

ooo a) Efecto en el contenido de la tarea

Dos ejemplos se repiten constantemente en la literatura especializada, el de la industria automotriz y el de la industria electrónica. En ambos casos las experiencias de reestructuración de tareas condujeron al "rompimiento" de las largas cadenas de montaje y a la adopción, en muchos casos, de formas grupales de organización del trabajo. La característica principal de este cambio reside en la extensión (o alargamiento) (1) del ciclo de la tarea asignada al trabajador. Ahora bien, la complejidad de la tarea esta determinada tanto por el numero y las características de las piezas por ensamblar, como por lo que constituye el elemento nuevo y segun sus promotores "enriquecedor" de la tarea : es decir las tareas paralelas a la función productiva propiamente dicha, como son el control de calidad, control de inventarios y eventualmente algunas tareas de preparación y de mantenimiento de las máquinas.

---

(1) *Del termino anglosajon "Job-Enlargement".*

En consecuencia, el ciclo de una tarea puede pasar de un tiempo inferior a los 90 segundos, a ciclos que van de los 15 a 30 minutos. La recomposición puede entonces parecer evidente ; agregandose al hecho que nuevas funciones vienen a sumarse a la tarea.

De hecho, más que de una recomposición de tareas que anteriormente habían sido fuertemente parcelizadas se trata de un nuevo tipo de integración que exige de los trabajadores otro tipo de habilidades ; pues tal parece que esta integración responde a la evolución de otros factores que vienen a sumarse a los ya mencionados : grado de mecanización del proceso productivo, características de los productos, cambios en el medio comercial de la empresa etc. A este propósito F.BUTERA en su estudio de la experiencia OLIVETTI hace notar que el diseño del producto ha jugado desde un principio un papel importante en el contenido del trabajo. El producto en cuestión, una calculadora de oficina, es apreciado ante todo por la variedad que puede presentar en sus modelos. La competencia internacional adquiere cada día más fuerza y el éxito se decide para el productor que ofrezca la más grande variedad de dispositivos y que pueda lanzarlos rapidamente a una producción en gran escala a fin de lograr costos de producción competitivos. Resultado de esto es la invasión de aparatos cada vez con una más corta existencia comercial y en constante mutación técnica. El proceso de fabricación no debe ser concebido como un conjunto rígido y detalladamente estructurado, sino que es necesario preveer una gran flexibilidad de operación a todos los niveles. Las tareas de montaje son concebidas entonces ya no para exigir del obrero una habilidad en la ejecución de un gesto preciso, sino más bien para exigir de su parte une habilidad en la variación de gestos-manuales (movimientos) y en la comprensión del proceso de producción en su conjunto -es decir del proceso de montaje. Louis DAVIS, afirma a este propósito, que hay que aceptar un mayor grado de flexibilidad en el contenido de las tareas. DAVIS apoya su afirmación en ejemplos de nuevos métodos

de concepción de empleos, los cuales segun él, muestran que frecuentemente se han obtenido considerables ganacias en eficiencia a través de la introducción de la variabilidad en las tareas. Estos resultados son aún mejores si dicha variabilidad alcanza a abarcar a todas las operacciones necesarias para el acabado de todo un producto, o de uno de sus elementos.

En muchos casos la extensión del ciclo de la tarea es apreciado en si mismo como un factor de "recualificación". Es, por ejemplo, el caso de la PHILIPS en Holanda en donde el tiempo promedio para la ejecución de una tarea en la cadena de montaje de los receptores de televisión era de 100 segundos ; el trabajo de montaje en cadena fue reemplazado por el trabajo en "grupos autónomos", divididos estos en 5 puestos en los cuales los ciclos de trabajo varían entre 17 y 35 minutos (10). Ejemplos como éste, en los cuales el contenido de las tareas fue en gran parte recompuesto a través de ciclos de trabajo que hasta ese momento no eran comunes dentro de la producción en masa, se suceden a la largo de la literatura especializada.

Otro factor de "recomposición" es la integración de ciertas funciones que no eran consideradas del dominio de los obreros especializados (1) : tareas de control y de mantenimiento principalmente. Tal parece que las tareas de este tipo se comienzan a "desmembrar" para integrarse por un lado a las tareas de ejecución y por otro lado, para ser absorbidas por mecanismos cada vez más sofisticados -automotizados. Ademas, la innovación de las llamadas "provisiones amortiguadoras" dentro de las unidades de producción ha permitido delegar en gran medida a los obreros en línea, el control de sus existencias en piezas, necesarias para la correcta ejecución de su tarea.

---

(1) *Entiendase por obrero especializado todo aquel obrero no cualificado quien sin embargo realiza operaciones que requieren una alta habilidad gestual. El ejemplo clasico es el obrero asignado a un puesto "parcelario a lo largo de la cadena de montaje".*

Hay que señalar no obstante que en la mayoría de los casos, ese control se limita a la transcripción periódica del nivel que guardan las piezas y utiles de trabajo, y a pasar el pedido necesario por intermedio del mayordomo, a los departamentos abastecedores.

Por otra parte, las experiencias de reestructuración de tareas hacen posible que se establezca una relación directa entr producción y calidad. El obrero, es desde ahora responsable no tan solo a nivel de la cantidad, sino tambien de la calidad de su producción. Aunque los gestores de empresas acuden a la justificacion psicológica : " se constata una mejoría en la actitud de aquellos trabajadores que llegan a establecer una identificacion con el producto de su trabajo" ; no podemos dejar de considerar que esta relación es quiza tambien una respuesta a lo que se ha dado en llamar la "dislocación" en la gestión de la mano de obra : frenaje de cadencias, aumentacion del porcentaje de piezas falladas, sabotage camuflado, etc. Tal parece que imputando al obrero la responsabilidad por la calidad se refuerce un auto-control benéfico a la productividad. La tendencia actual en el "reemplazamiento" de las primas de producción por las primas de calidad muestra bien la importancia acordada a este tipo de auto-control.

Podemos inferir entonces que el contenido de las tareas se ha visto afectado de dos maneras que se presentan con frecuencia conjuntamente :

1/ Extensión del ciclo de trabajo
2/ Integración de tareas paralelas.

Creemos indispensable aquí, considerar aunque sea de una manera somera el punto de vista ergonómico. Puesto que hablamos de contenido de tareas no podemos dejar de lado elementos tan importantes como los proporcionados por esta disciplina (...).

Asi A.WISNER quien ha observado de cerca un gran número de ejemplos, nos invita a tomar una actitud crítica ante el anunciado mejoramiento de las condiciones de trabajo a través las N.F.O.T. WISNER reconoce como un pogreso en este sentido a la supresión del trabajo en cadena, ya que está más que comprobado que este dispositivo no corresponde a la diversidad de las capacidades humanas, tanto de un obrero a otro, como en un mismo trabajador, ni a la variabilidad de capacidades de un período a otro. Sin embargo hay que asegurarse que la cadena ha sido efectivamente suprimida. WISNER considera que a veces es preferible trabajar con la ayuda de dispositivos de abastecimiento mecánicos a que el trabajador maneje él mismo las piezas siguiendo un ritmo impuesto del exterior. Lo que es desfavorable no es el aprovionamiento mecánico, sino el ritmo impuesto, el desplazamiento del objeto durante la operación, la incómoda postura de trabajo. Ahora bien, tratándose de una alternancia de tareas, ésta, muchas veces no es más que un medio para evitar modificaciones indispensables por razones de higiene y seguridad. Otras veces, ante la necesidad de acondicionar una alternancia de exposición o de reposo frente a una "molestia o incomodidad" determinada, se prefiere hacer alternar en dos tipos de trabajo, sin tener en cuenta el hecho que sus inconvenientes se acumulan en el mismo individuo. La extensión de tareas (job-enlargement) no puede aportar beneficio alguno, piensa WISNER, si las tareas agrupadas son identicas ; no hay en tal caso ni alternancia, ni compensación. Ademas, si cada operación debe obedecer a indicaciones precisas, puede temerse una aumento de la "carga" de memorización con un grado mayor de las posibilidades de error y de las dificultades de aprendizage. Para el fisiologista deben respetarse : la diversidad de operaciones, un esfuerzo de memoria moderado y la estabilidad de la tarea. WISNER se pregunta tambien respecto al Enriquecimiento de tareas, si el análisis del trabajo basado siempre en los estudios de tiempos y movimientos no deja más libertad al individuo desde el punto de vista temporal que la de la variacion instantanea de la velocidad de ejecucion.

Si se observa ademas lo que algunos autores llaman una utilización más completa de las capacidades humanas, surge la pregunta de saber, si esta mejor utilizacion debe desembocar en una mejor expresión de la persona de los trabajadores, o en una utilizacion intensiva no solamente de las capacidades utilizadas anteriormente, sino además de nuevas cualidades -el esfuerzo así realizado puede ser mucho más considerable.

ooo b) Efectos en la función del trabajador

Cuando la reestructuración de tareas se presenta en sectores donde la automatización ha alcanzado un nivel avanzado, una "recomposición de tareas" no puede percibirse facilmente: Los reorganizadores del trabajo centrarán su acción en el papel desempeñado por los trabajadores en la red de comunicaciones. En ese momento les sera exigido un mayor grado de capacidades atentivas y sensoriales y un menor grado de intervencion manual. En esa situación, la capacidad esta ligada a la vigilancia del buen funcionamiento del equipo y a la capacidad de intervencion en el momento de interrupciones fortuitas.

L.DAVIS habla de la emergencia de una nueva tecnología sofisticada que él denomina "estocástica" -stochastic-, en oposicion a una tecnología "determinista" que ha prevalecido hasta hoy. Esta nueva tecnología pretende crear un nuevo tipo de relación entre la tecnología y el sistema social. Los trabajaroes en los sistemas automatizados son elementos interdependientes que deben hacer frente a las condiciones "estocásticas". Estos actuan en un medio en que los eventos obedecen a un curso imprevisto y para los cuales son necesarias tanto capacidades de coordinación como competencias más amplias. Esto es ya evidente en sectores en donde la automatización ha alcanzado un grado avanzado de desarrollo (ejemplo : Petroleo, Química, Electricidad, etc.).

ooo c) Surcualificación o descualificación de Tareas ?

Ninguna respuesta al respecto puede ser generalizada, ni en un sentido ni en otro. Por ahora, más que saber si las N.F.O.T. provocan una recualificación o una descualificación del trabajo "parcelario", habría que preguntarse de que tipo de cualificación se trata y cuales son las condiciones de acceso.

La multidimensionalidad de la cualificación no puede pasar desapercibida, de alli la dificultad para encontrar una definición concreta de dicha noción. Su naturaleza misma exige que sea apreciada en el centro mismo de la dialéctica del proceso de trabajo. La cualificación no hace mas que reflejar su caracter societario.

Asi dentro del movimiento de las N.F.O.T., No convendría quiza el preguntarse sobre el papel jugado por la jerarquía ? El hecho de dejar -o más bien delegar- el control de la gestión del taller a los trabajadores, no significaría que ha habido un desplazamiento en la prioridad de actividades de la organización ? La gestión del taller no representa más una "zona de incertidumbre" (1) para la jerarquía, la cual se ve en la necesidad de dedicar más tiempo a las funciones comercial y financiera que representan actualmente campos cruciales para la supervivencia de la empresa. La automatización, las nuevas técnicas administrativas, etc., le permiten pretender el reparto de las responsabilidades que no constituyen más el centro de las zonas de incertidumbre, es decir de zonas de poder dentro de la organización.

(1) *En el sentido que M.CROZIER da a este concept (referirse principalmente a su libro "El fenomeno burocratico".*

Ahora bien, si admitimos el hecho de que no existe la cualificación en si misma, sino solo cuando ésta es analizada dentro de procesos de adquisición (cualificación potencial del individuo) y de procesos de utilización -o de uso por parte de la empresa (de acuerdo con sus modos de gestión y de organización del trabajo), quiza sería importante plantearse el problema de la influencia que puede tener el fenómeno de la restructuración de tareas sobre la "socialización profesional" Esto lo trataremos en el último punto cuando intentemos interpretar las N.F.O.T. a la luz de las teorías del Mercado de Trabajo.

El análisis de la cualificación exige tambien tomar en cuenta los mecanismos institucionales que intervienen en su definición ; hablamos aqui principalmente de los sistemas de relaciones laborales. La cualificación no puede ser objeto de estudio en tanto que hecho aislado sino que debe ser concebida como un "producto social". Es así que la cualificación no concretiza su evaluación que en la empresa y a través del sistema de clasificación de empleos, resultado éste de negociaciones entre organizaciones sindicales y patronales. Testimonio de esto es la diversidad presentada por las experiencias de reestructuración de tareas. Partiendo de las experiencias holandesas de la PHILLPS, en donde la empresa estableció su programa de reestructuración de tareas sin realizar ninguna modificación ni en su sistema de clasificacion de empleos ni en el de salarios ; hasta desembocar en las experiencias italianas de la FIAT y de OLIVETTI, en las que una de las condiciones establecidas por los sindicatos para la puesta en marcha del programa fue una reclasificación general de los empleos.

A manera de conclusión retendremos la siguiente :

Las N.F.O.T. acarrean con ellas un cambio en el contenido de las tareas (1). En ciertos casos, esto provoca una redefinición de funciones dentro de la red de comunicaciones de la organización. Sin embargo, esto no puede considerarse ni como una recualificación, ni como una descualificación del trabajo. Los efectos en la cualificación deben ser analisados a dos niveles :

- Efectos a largo plazo.
- Efectos a corto plazo.

A corto plazo, los efectos se dejarán sentir a lo largo de las negociaciones colectivas sobre los sistemas de clasificación como resultado de la adopción de experiencias de reestructuración del trabajo.

A largo plazo, el análisis esta condicionado por las posibilidades o más bien, por la tendencia que presente dicho movimiento a generalizarse. Este análisis debería ser orientado principalmente hacia los mecanismos de producción y de utilización de la cualificación.

---

(1) *Y esto como la hemos visto en grados tan diversos, que es difícil precisar concretamente dicho cambio.*

III - FORMAS DE REMUNERACION EN LAS EXPERIENCIAS DE NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO

El salario adquiere, en la pluma de los reorganizadores del trabajo, un lugar secundario en el funcionamiento de la organización del trabajo. Para F. HERZBERG (90), el salario forma parte de lo que él llama "los factores de higiene" (en oposición a los "factores de motivación") es decir, los factores que no poseen cualidades motivantes pero que sin embargo deben ser mantenidos a un nivel que evite el descontento. La corriente sociotécnica, marca tambien el acento en las "necesidades psicológicas" de los trabajadores : el hombre segun ellos, tiene necesidad de encontrar en su trabajo satisfacciones psicologicas que no tienen nada que ver con las condiciones que figuran en un contrato de trabajo, como son : el salario, la jornada de trabajo, la seguridad, etc. consideradas éstas como elementos de la ética tradicional del trabajo y que en la época actual pierden validez.

No obstante, en la práctica, en el momento de la puesta en marcha de un proyecto de reestructuración de tareas, los problemas de funcionamiento se plantean a cada instante. Esto implica que tarde o temprano deberá efectuarse una revisión de las formas de remuneración utilizadas hasta entonces. Pero aqui tambien el tipo de análisis encontrado es más o menos el mismo : Este se caracterisa sobre todo por una persistencia de la busqueda del buen funcionamiento de las diferentes formas de remuneración : la preocupación principal es de llegar a encontrar el acuerdo "óptimo" entre el proceso de trabajo y la forma de remuneración que le es asignada.

Una consecuencia de esto es el nuevo impulso que recibe la condena del salario a destajo a través las N.F.O.T. renovando toda la literatura que de manera abundante empezó a vaticinar, en los años 50, su desparición. El esquema del cambio originado por el advenimiento de la "automación", reaparece ahora acompanado de las posibilidades de cambio en el plano de la organización del trabajo. Para L.DAVIS, la emergencia de la nueva tecnología "estocástica" (automación) representa la integración cada vez más avanzada del conjunto del proceso productivo por medio de mecanismos sofisticados. Los trabajadores son incitados a desarrollar sus capacidades de coordinación, de interpretación de señales, de acción colectiva, más que de destreza individual.

Lo que significa que en virtud de esta evolución, el control que ejercía el obrero sobre el rendimiento o la eficiciencia del proceso productivo, pierde cada vez más su efectividad y por consiguiente, la relación existente entre el salari individual y el rendimiento se ve casi anulada.

Sin embargo, A.TOURAINE nos dice que en ese momento la relación entre rendimiento y salario puede llegar a plantearse de un modo diferente : aunque el obrero pierde cada vez más su capacidad de intervención manual dentro del proceso productivo ; por el contrario, conserva esta posibilidad de acción en tanto que elemento de un sistema de comunicación cada vez más complejo. Esta posibilidad le confiere una función esencial por la responsabilidad que implica el hecho de vigilar el funcionamiento de un equipo costoso y dentro del cual, un error puede comprometer un volumen de producción considerable.

Creemos que no es tanto la función del salario como compensación del rendimiento la que hoy se pone en duda sino toda la gama de técnicas para el cálculo de salarios al rendimiento que con sus supuestas bases "científicas", penetraron los talleres formando hábitos que aún persisten. Es contra

este tipo de técnicas, producto directo de la organización "taylorista" del trabajo, que lógicamente se pronunciarán los "reorganizadores del trabajo". En realidad nada nuevo parece designarse en materia de remuneración dentro de las experiencias de N.F.O.T., formas de salario aplicadas anteriormente a los empleados en cuello blanco, comienzan a concretizarse ahora en las boletas de pago de la fuerza de trabajo obrera.

Dos factores parecen destacarse como elementos originadores de las modificaciones de los sistemas de remuneración al momento de adoptar una N.F.O.T. :

a/ El sistema de relciones laborales.

b/ El tipo de reestructuración.

Las caracteristicas del sistema de relaciones laborales parecen jugar un papel decisivo en toda modificación de la remuneración y de la clasificación de empleos.

La relación de fuerzas dentro de ese juego institucional establecido entre patronos y sindicatos obreros, determinará en gran medida el grado de compromiso en que se mantendrán ambas partes una vez adoptada la reorganización. Los dos mejores ejemplos que nos permiten ilustrar hasta que punto el sistema de relaciones laborales puede ser importante, son, por un lado, la experiencia de la PHILIPS en Holanda, donde el sindicato se mantuvo al margen de la experiencia y en el que ningun cambio salarial ni de clasificación fue acordado a los puestos de trabajo reestructurados ; por otro lado, el ejemplo de las experiencias italianas de FIAT y de OLIVETTI, en donde los sindicatos jugaron un papel decisivo en la negociación colectiva que desembocó en la reclasificación de la totalidad del personal obrero. Es entre estos dos extremos que las experiencias de reestructuración de tareas han iniciado su proliferación.

En cuanto al tipo de reestructuración de tareas adoptadc (grupos autónomos, enriquecimiento de tareas, etc), éste dará un márgen de maniobra importante en la determinación de la forma definitiva que tomará la remuneración.

A/ Formas de remuneracion

Partiendo siempre de una lectura personal de la literatura especializada, podemos deducir algunas tendencias en los modos de remuneración intentados en las experiencias de reestructuración de tareas. Podemos destacar ya 3 opciones :

- El salario compuesto ;
- El salario mensualizado ;
- La asignación de una masa salarial.

No podemos, en las dimensiones de este texto, profundizar en las características de cada uno de los sistemas mencionados, daremos de ellos sin embargo una rapida definición :

1) El salario compuesto (la prima de grupo)

LINDESTADT y NOESTEDT (100), autores de varios textos de divulgación del movimiento de reorganización del trabajo, fueron los primeros en pregonar la aplicación de este tipo de remuneración en toda experiencia de reestructuración de tareas. Su razonamiento se desprende de dos constataciones : 1°/ Hay que evitar las formas de salario fijo al 100 % las cuales conducirían en la mayoría de los casos, a una disminución en la productivdad ; 2°/ Hay que evitar tambien todo salario basado totalmente en primas de resultado, ya que es necesario impedir que las variaciones salariales de un día para otro produzcan un sentimiento de inseguridad en el ingreso de los trabajadores.

El salario apropiado debe ser entonces, una combinacion "adecuada" de un elemento salarial fijo y otro variable, este último bajo la forma de una prima de rendimiento. Dicha prima prima, debe situarse generalmente entre un 15 % y un 30 del salario total y debe ser una "prima de grupo" y no una prima individual.

La aplicación que estos dos autores reservan a este tipo de salario es tan vasta como la diversidad de experiencias en las cuáles puede ser adoptada una organización en "grupos autónomos".

2) La mensualización

En lo que respecta a este tipo de salario, hay que señalar las pocas experiencias, encontradas a lo largo de la literatura especializada, en las cuales una política de "mensualización de salarios" haya sido aplicada al 100 %, y que cuando ésta es adoptada, generalmente va acompañada de otros mecanismos paralelos, mecanismos que constituyan todo un modo de gestión de la mano de obra.

Es frecuente, así, encontrar programas de capacitación, de polivalencia, etc. los cuales, en interacción con la reestrucuración de tareas, permiten al salario, jugar su papel de mecanismo eficaz en la gestión de la fuerza de trabajo.

Para los medios "gerenciales", las ventajas de una política de mensualización de salarios son bastante difusas y son expresadas generalmente en términos de una gran subjetividad : por ejemplo, 1°) Posibilidad de provocar un sentimiento de "pertenencia" o de "identificación" con la empresa ; 2°) Abolir la diferencia, hasta hoy tradicional, entre empleados y obreros en lo concerniente a la forma de remunerar su trabajo ; 3°) Minimizar la atracción ejercida por los sindi-

catos entre los trabajadores (1). Todos estos principios no pueden dar cuenta de la timidez con la cual esta práctica parece ser aplicada.

3) La asignación de una masa salarial

Nada mas teórico en sus principios que esta forma de remuneración. Hasta ahora no hemos encontrado un solo ejemplo concreto, en el cual haya sido aplicado este modo de salario. A grandes razgos, este método consiste en la asignació de una masa de salarios a todo un colectivo de trabajadores. Un autor como M.AGLIETTA (110) ha llegado a afirmar que las modulaciones individuales de este tipo de salario pueden perder su carácter capitalista cuando éstas son establecidas por el colectivo de trabajadores mismo. Hay que señalar sin embargo, que los análisis de este tipo de remuneración caen en especulaciones de tipo evolucionista cuya falta de verificación empirica no puede escapar a la crítica.

Por el contrario, es frecuente encontrar ejemplos de N.F.O.T. en donde se aplican variantes o formas que se aproximan a este tipo de salario : sistemas inspirados del plan SCANLON americano o basados en la posibilidad de un auto-contro o de la auto-gestión de salarios, han sido intentados en alguno casos. Teóricamente hay quienes piensan en esta posibilidad de "auto-gestión" de salarios, como en una de las principales realizaciones de los grupos de trabajo autónomos. Sin entrar en consideraciones de este tipo, nuestro interés reside mas bie en saber el porqué de la aparición de este tipo de salario y cuales son sus características, cuando éstos se analisan a la lu de los mecanismos de gestion de la fuerza de trabajo.

---

(1) *Segun una encuesta citada por DAVIS en el libro editado en ocasion de la conferencia Internacional de HARRIMAN, New York : The Quality of Working Life, Tomo II, p.273.*

B/ Formas de remuneracion y gestion de la fuerza de trabajo

Trataremos de dar aquí un primer bosquejo de lo que constituyen nuestras actuales reflexiones sobre las N.F.O.T La reestructuración de tareas debe ser considerada ante todo, como un mecanismo más dentro del proceso de racionalizacion economica que caracteriza al sistema productivo; la llamada "ruptura" con el modelo "taylorista" debe ser matizada, y aquí nos unimos a la precisa observación de Robert TCHOBANIAN (120) cuando trat de situar al enfoque del sistema socio-técnico. Para TCHOBANIAN lo que en realidad "DAVIS y los detentores del enfoque socio técnico postulan (es) la relatividad histórica y espacial de las formas eficaces de organización del trabajo. El famoso "one best way" taylorista es puesto en duda, no tanto como criterio economico (se trata siempre de optimizar los resultados económicos de la empresa por medio de una buena utilización de la mano de obra), sino por su carácter formal (tareas parcelarias, división estricta entre concepción y ejecución del trabajo etc)... En un contexto tecnológico dado, y en presencia de un contexto social existe una, y solo una, organización óptima en el plano económico. Pero puesto que existen numerosos contextos tecnológicos y sociales, y aún más combinaciones de ambos, la mejor organización está situada historicamente, espacialmente, económicamente, socialmente, tecnológicamente....

Las capacidades en destreza y en habilidad individuales no reciben más una valoración de parte de los teóricos de las N.F.O.T. En otras palabras, se hace cada vez más necesario, el "liberar" una fuerza de trabajo rígida y poco flexible, a través de mecanismos que cre n todo un sistema complejo de gestión Dentro del marco preciso de la gestión de la mano de obra, podemos tratar de esquematizar el objetivo de este movimiento (N.F.O.T.) de la siguiente manera :.

La reestructuración de tareas se basa esencialmente en la creacion de "zonas" o "espacios de trabajo". La necesidad de una movilidad constante y rapida dentro de estos espacios de trabajo, exige la adopcion de nuevos sistemas de asignacion de la mano de obra. De esta manera, la asignacion de todo un colectivo (o grupo) de trabajadores en un espacio de trabajo, se presenta como una alternativa. Cada trabajador es capacitado, de esta manera, para actuar en cualquier punto dentro del espacio de trabajo. Dentro de este marco, el salario puede convertirse en ocasiones en una barrera para el desarrollo del proceso productivo, o por el contrario, puede estimular o incluso, provocar las condiciones favorables para este desarrollo.

Asi, partiendo del hecho de que en la gestión de la fuerza de trabajo, se hacen necesarios cada vez espacios más amplios y flexibles, los modos de remuneración tradicionales -basados, ya sea, en la asignación de salarios al rendimiento, o bien, en sistemas que tienen su origen en evaluaciones de puestos, más que en las características de los trabajadores-, pueden impedir el desarrollo de estas zonas o espacios de gestic de la mano de obra. Tipos de salario basados en la evaluación de puestos individuales, harán dificil la permutación o la libre asignación de los trabajadores en los puestos de trabajo. De esta manera, ciertos sistemas de remuneración, en forma de salarios mensualizados, primas de grupo, planes de participación separarían la evaluación del rendimiento, de los puestos de trabajo y se centrarían en las características de los individu s (grado de polivalencia, iniciativa, etc.). Esto permitirá, una "liberación" de la mano de obra, y responder así a las nuevas condiciones del proceso de trabajo.

Los problemas de la forma de la remuneración plantean necesariamente problemas estructurales, y es justamente a través un breve análisis de los efectos que una N.F.O.T. puede provocar en una estructura salarial, que intentaremos continuar nuestro estudio del modo de gestión de la fuerza de trabajo.

C/ Un enfoque neo-clásico

Nuestro objectivo en este punto podemos situarlo a dos nievles :

1°) Análisis de lo que podríamos considerar como el "choque" entre la experiencia de reestructuracion de tareas y las estructuras salariales.

2°) Análisis del cambio en sí. Como y porqué fue decidido ? Cuáles son las características de las nuevas estructuras salariales?

Lo que anima nuestro estudio es el saber si existe alguna relación entre la reestructuración de tareas y los procesos de formación de estructuras salariales. Sobre este punto en particular la reestructuración de tareas no ha sido aún considerada. Los datos son casi inexistentes y es en parte debido a eso que nuestro análisis no puede aventurarse más allá de ciertas conjeturas.

1°) La inversión en capital humano dentro de la reestructuración de tareas

Para la teoría neo-clásica, la formación de los niveles de salario, traduce de manera concreta la homogeneidad que postula la misma teoría entre actos tan aparentemente diferentes, como : la capacitación, la intensidad con la que se ejecuta el trabajo y la aceptación de una movilidad. La

formación de salarios, sanciona de esta manera la función del Mercado de trabajo como productor de equivalencia. Toda diferencia de salarios debe asi poder explicarse a través de esta función compensadora del mercado de trabajo.

El trabajador es concebido como un agente económico autónomo, teniendo la posibilidad de mobilizar de acuerdo con su libre criterio, el capital humano que él constituye. Este capital es definido así a cada instante.

Los modelos de salarios deben en onces verificar la hipótesis de la existencia de una relación estrecha entre las diferencias salariales y los niveles de inversión de los trabajadores que se encuentran en el mercado de trabajo. Ya conocemos la imperfección de estos modelos de salarios, por medio de los cuales los economistas tratan de encontrar estructuras justificativas de las diferencias de salarios encontradas en la práctica. Los neo-clásicos llegan a perderse en la busqueda de modelos cada vez más complejos, con el fín de poder dar cuenta de la especificidad de los fenómenos. Nuestro objetivo no es el de justificar tales modelos, pero con todo, estos constituyen una base teórica sobre la cual podemos fundar un primer enfoque.

La reestructuración de tareas deberá enfrentarse, tarde o temprano, con estas estructuras salariales, en donde las desigualdades tienen más el caracter de regla que el de excepción. De cualquier manera, es dificil establecer cual será el tipo de reacción que será provocada en la estructura salarial por la reestructuración de tareas. Si nos situamos en el punto de vista neo-clásico, la antigua estructura salarial será modificada en la medida en que la reorganización del trabajo implicará la realización de actos de inversión de parte de los

trabajadores, en otras palabras, en la medida en que el capital humano será modificado. Es evidente que la principal dificultad de una medida estricta de la remuneración del capital humano, reside en la definición misma de la noción de "inversión".

Cual será la respuesta de los trabajadores a una reestructuración del trabajo ? Dado que nuevos empleos son creados y nuevas condiciones de trabajo son establecidas, teóricamente, segun la lógica de la teoría económica, los trabajadores deberán tratar de maximizar la remuneración del capital que les es propio. Estos se lanzarán en actos de inversión, si los nuevos puestos, o las nuevas condiciones, que les son ofrecidos (as), les permiten maximizar el ingreso que se desprende de tales inversiones.

La teoría económica distingue tres tipos principales de inversión de los trabajadores (1) :

- Adquisición de una capacitación profesional o general ;
- Movilidad de los trabajadores (de sector, de empresa, de región etc...) ;
- Condiciones dentro de las cuales el trabajador ejerce su actividad.

Está establecido que para que cada uno de estos actos sea realizado, el salario debe asegurar su compensación. De acuerdo con esto, se puede suponer que en el momento en que una reestructuración de tareas se propone por ejemplo, substituir una cadena de montaje por una organización en grupos de trabajo autónomos, todo un conjunto de actos de inversión en capital humano será necesario para permitir la puesta en marcha de la

(1) *Para este análisis nos hemos basado principalmente en el reciente libro de J.J. SILVESTRE (Les inégalités des salaires" (Las Desigualdades de salarios), PUF, Paris, 1975.*

nueva estructura. Los trabajadores, entrarán en ese momento, en programas de capacitación para el dominio de los nuevos puestos y para el control de los nuevos procesos de fabricación. Para los trabajadores, se trata entonces de adquirir una formación de tipo profesional que les permita responder a las nuevas necesidades técnicas de la producción (exigencias bien precisas e incluso especificas a cada empresa).

Es dificil aceptar en el caso de la reestructuración de tareas, la noción de "competencia", tal y como es definida por la teoría económica ; el determinismo impuesto por la organización misma, hace que los trabajadores actuen ya no como "inversionistas autónomos" en competencia, sino respecto a las reglas impuestas.

Actualmente, es dificil concebir un estudio serio de una eventual relación entre el fenómeno de la reorganización del trabajo y la movilidad geografica de los trabajadores. La expansión restringida y hasta cierto punto experimental, de la reestructuración del trabajo imposibilita un análisis de este tipo.

Las condiciones de trabajo representan un tema polémico dentro de la reestructuración de tareas. Para sus introductores, la reestructuración de tareas acarrea consigo un mejoramiento de las condiciones de trabajo (1), otros se muestran mas escepticos a este respecto. Si por una parte, tal parece que las N.F.O.T. "favorecen" el aspecto psicosociológico de las tareas, el cambio no parece tan evidentemente favorable cuando se trata de la carga de trabajo. G.ROUSTANG afirma que :

(1) *R.WEIL afirma que : "La tendencia a mejorar constantemente las condiciones de trabajo clásicas (influencia del medio ambiente, cargas y limitaciones físicas y psíquicas), coincide con las nuevas preocupaciones de intervención al nivel del contenido y de la organización del trabajo". R.WEIL : "Formes nouvelles d'organisation du travail dans l'industrie automobile européenne", in : Sociologie du Travail, janv. 1976.*

"La extensión del ciclo de trabajo no puede ser considerada como un bien en si mismo, esta puede acarrear un aumento en la fatiga si hay una gran diversidad de operaciones que no se encadenan facilmente y que suponen una toma de consciencia entre cada operación, un llamado a la memoria para pensar en la sucesión de operaciones, la utilización de diversas herramientas lo que supone que el trabajador para poder elegir, deba poner atención constantemente"(1).

J.J. SILVESTRE, considera todavia un tercer acto de inversión, esto es : la capacidad de adaptación de los trabajadores a los cambios impuestos por las direcciones en la organización productiva. Esta inversión es economicamente eficaz, más por la flexibilidad que introduce que por el aumento en la calidad del trabajo que le corresponde. Esta distinción nos parece interesesante, como posibilidad de explicación (de análisis más bien) de ciertas experiencias de reestructuración del trabajo. La nueva condición de un equipo de trabajo autónomo, por ejemplo, no se debe solamente a las nuevas tareas enriquecidas que constituyen el espacio de trabajo, sino tambien a la capacidad de sus miembros para adaptarse a las constantes modificaciones de los programas de producción, de las normas de calidad de las cadencias,etc... Esta capacidad es tan eficaz como la que determina sus conocimientos técnicos sobre tal o tal proceso de fabricación. A pesar de ello su contraparte en salario no siempre es evidente.

(1) ROUSTANG (G.) : "Effets des N.F.O.T. sur les conditions de travail telles qu'elles sont appréhendées par la méthode d'analyse du L.E.S.T." Aix-en-Provence, 1976, 7 p.

Estas inversiones eficaces, pero casi no medibles (capacidad de adaptación, carga de trabajo, etc) son realizadas efectivamente por los trabajadores en el momento de la puesta en marcha de una reorganización. La interrogación que surge a este nivel es la de saber como son compensadas estas inversiones. De que manera puede esto reflejarse en las estructuras salariales, en la dinámica descrita por la masa salarial, o en fin, en las diferencias individuales de salarios.

2°) Características individuales de los trabajadores y diferencias de salarios.

Dentro de las experiencias de reestructuración de tareas, las diferencias individuales de salarios tienden a persistir (130). Y esto dentro de la misma categoría obrera, que es finalmente la categoría directamente concernida por la reestructuración del trabajo.

La literatura especializada nos da cuenta, a este propósito, de una gran heterogenidad. Podemos citar nuevamente el caso FIAT, en donde al parecer se produjo un "aplastamiento" de la jerarquía de los salarios obreros, a causa de la supresión de tres categorías dentro de la clasificación. El caso contrario lo tenemos con las fabricas DONELLY en los Estados Unidos (1), donde se instituyó una "atomización" aún más fuerte de la jerarquía salarial. Aunque en los dos casos, el tipo de reestructuración de tareas fue más o menos el mismo, los marcos institucionales de la gestión de la mano de obra, presentaban diferencias importantes. En el caso de la FIAT, los resultados en materia de salarios y clasificaciones dependieron de la relación de fuerzas establecida entre patrón y sindicatos. En el caso DONELLY, este juego institucional fue inexistente.

(1) Ver para este ejemplo : DAVIS (L.), CHERNS (A.) "The quality of working life", Free Press, New York 1975.

V. TAMBIEN : "Critique de la Division du Travail", Eds du Seuil, 1973.

Asi, parece ser que las diferencias de salarios dentro de la categoría obrera obedecen ante todo, a las estrategias que emanan del marco institucional de la organización, más que ser un reflejo de la remuneración del capital humano disponible en la empresa.

Nos parece que el intentar un análisis de las diferencias de salarios, a través de modelos que tienen como factor explicativo el nivel de inversión de los trabajadores, nos permitiría llegar a explicaciones más o menos "satisfactorias". No obstante, reconocemos que todo intento de análisis de los modos de gestión de la fuerza del trabajo y por ende del Mercado de Trabajo, se situa forzosamente dentro del debate que opone a los diferentes modelos producidos por la ciencia económica. Así, parece evidente que el movimiento de reestructuración de tareas puede ser más facilmente analizado si situamos a la empresa en calidad de institución productora de normas y reglas que, a fin de cuentas, son las que determinan las inversiones de los trabajadores.

Intentaremos a continuación, dar una interpretación de las experiencias de N.F.O.T., utilizando algunos conceptos de una teoría del Mercado de Trabajo, que présenta un interés particular : la Teoría del Mercado de Trabajo Interno.

D/ Enfoque en términos de la teoria del Mercado de Trabajo interno

Al examinar la literatura especializada en la difusión de las experiencias de N.F.O.T., podemos preguntarnos si tal vez no existe una relación entre el fenómeno de reestructuración de tareas y el tipo de industria, empresa o empleos en los que se presenta este fenómeno. En consecuencia, nos parece

interesante anlizar la reestructuración de tareas a la luz de las teorías del Mercado de Trabajo Estratificado. Estas teorías se desarrollaron a partir de una crítica del modelo neo-clásico, siend una de las más conocidas la desarrollada por P.DOERINGER y M.PIORE, basada en el concepto de Mercado de Trabajo Interno. Este concepto es importante en la medida en que permite una interpretación del Mercado de Trabajo a traves de un modelo en el cual son introducidas variables que para los neo-clásicos no poseían más que un status accidental o contingente (1).

Este modelo se hace significativo desde el momento en que posibilita la división del Mercado de Trabajo en sectores o "estratos". Tres estratos principales caracterizan el Mercado de Trabajo : El Mercado Primario, El Mercado Secundario y el Mercado Primario Superior.

El Mercado Secundario, por oposición al Mercado Primario, esta constituído por empleos "marginalizados", caracterizados por salarios raquiticos, malas condiciones de trabajo y ninguna oportunidad de promoción. La unica protección de los trabajadores del mercado secundario proviene de los reglamentos oficiales que son dictados a nivel nacional (salario minimo, seguridad social, etc...) evidentemente, la organización de los trabajadores en asociaciones sindicales es casi inexistente.

En el Mercado Primario, por el contrario, los empleos corresponden a estructuras de Mercado de Trabajo fuertemente "internalizadas". Los puntos de acceso a este tipo de Mercado son limitados, pero constituyen generalmente categorías de empleos bastante extensas ; lo que permite establecer todo un itinerario, es decir, una continuidad de reglamentos que determinarán la permanencia de cada trabajador dentro de la organi-

(1) PIORE y DOERINGER definen así el Mercado de Trabajo Interno "El mercado de trabajo interno es una unidad administrativa como puede serlo una fabrica, una empresa en donde la asignacion y la asignacion de la fuerza de trabajo son determinadas por un conjunto de reglas y de procedimientos administrativos".

zación. Asi, los empleos en el Mercado Primario son ordenados en una especie de linea de progresión y en este sentido, son asociados a las oportunidades de promoción que son ofrecidas a los trabajadores.

Dos conceptos son importantes para la interpretación del modelo de Mercado de Trabajo Interno (El Mercado Primario) :

- El funcionamiento del Mercado por medio de un conjunto de reglas y de procedimientos ;

- El Papel desempeñado por la capacitación en el lugar de trabajo.

La existencia de reglas y de procedimientos posibilita la "internalización" del Mercado de Trabajo en su función de gestión de la mano de obra. Sin embargo, el interés no reside en la existencia de reglas, sino en su estabilidad. Estos dos fenomenos : a) la aparición de normas y reglas, y b) la rigidez de estas normas, estan determinadas esencialmente por lo que PIORE llama "Practicas consuetudinarias" existentes en toda unidad de trabajo o dentro de cualquier agrupacion. De hecho deberíamos hablar mas de interaccion que de determinismo cuando hacemos referencia a las practicas consetudinarias. Asi, la estabilidad parece tener una importancia considerable en la constitucion de dichas practicas. La estabilidad se presenta bajo dos aspectos importantes:

a)La estabilidad del grupo de trabajo; b)La estabilidad en las practicas.

Grupos con miembros muy inestables, aún más si sus miembros proceden de medios heterogeneos, no podrán desarrollar la cohesión social necesaria para permitir la aparición de normas.

La estabilidad en las prácticas es necesaria para producir la norma misma pues en situaciones de trabajo estables, las prácticas que son sujetas a constantes modificaciones no podrán transformarse en costumbres.

Otro aspecto importante del funcionamiento del Mercado de Trabajo Interno es la "capacitacion de la mano de obra en el lugar de trabajo". Es interesante subrayar la importancia que PIORE y DOERINGER reconocen a este tipo de capacitacion, quienes la consideran como un proceso esencial dentro de la producción de la cualificación.

La capacitación en el lugar de trabajo es considerada sobre todo como un mecanismo de integración y de socialización de los trabajadores. Es un proceso de aprendizaje automático y fortuito. Asi, un número considerable de cualificaciones acarrean no tan solo el aprendizaje de procesos técnicos y habilidades bien precisas, sino que tambien suponen la adquisición de comportamientos de grupo, es decir, la integración a las normas del contexto de trabajo.

Dentro de este esquema, las características de la estructura de tareas en la empresa adquiere una importancia primordial. De acuerdo con PIORE, la estructura de tareas esta determinada por la dimensión del mercado, la standardización del producto, la previsibilidad y la estabilidad de la demanda. Esto se reflejará necesariamente en las exigencias para la ejecución de los empleos. De esta manera, las características de un trabajador pueden ser diferenciadas cualitativamente en dos tipos : Habilidades Especificas y Habilidades Generales.

Asi, parece ser que las diferencias de salarios dentro de la categoría obrera obedecen ante todo, a las estrategias que emanan del marco institucional de la organización, más que ser un reflejo de la remuneración del capital humano disponible en la empresa.

Nos parece que el intentar un análisis de las diferencias de salarios, a través de modelos que tienen como factor explicativo el nivel de inversión de los trabajadores, nos permitiría llegar a explicaciones más o menos "satisfactorias". No obstante, reconocemos que todo intento de análisis de los modos de gestión de la fuerza del trabajo y por ende del Mercado de Trabajo, se situa forzosamente dentro del debate que opone a los diferentes modelos producidos por la ciencia económica. Así, parece evidente que el movimiento de reestructuración de tareas puede ser más facilmente analizado si situamos a la empresa en calidad de institución productora de normas y reglas que, a fin de cuentas, son las que determinan las inversiones de los trabajadores.

Intentaremos a continuación, dar una interpretación de las experiencias de N.F.O.T., utilizando algunos conceptos de una teoría del Mercado de Trabajo, que présenta un interés particular : la Teoría del Mercado de Trabajo Interno.

D/ Enfoque en términos de la teoria del Mercado de Trabajo interno

Al examinar la literatura especializada en la difusión de las experiencias de N.F.O.T., podemos preguntarnos si tal vez no existe una relación entre el fenómeno de reestructuración de tareas y el tipo de industria, empresa o empleos en los que se presenta este fenómeno. En consecuencia, nos parece

interesante anlizar la reestructuración de tareas a la luz de las teorías del Mercado de Trabajo Estratificado. Estas teorías se desarrollaron a partir de una crítica del modelo neo-clásico, siend una de las más conocidas la desarrollada por P.DOERINGER y M.PIORE, basada en el concepto de Mercado de Trabajo Interno. Este concepto es importante en la medida en que permite una interpretación del Mercado de Trabajo a traves de un modelo en el cual son introducidas variables que para los neo-clásicos no poseían más que un status accidental o contingente (1).

Este modelo se hace significativo desde el momento en que posibilita la división del Mercado de Trabajo en sectores o "estratos". Tres estratos principales caracterizan el Mercado de Trabajo : El Mercado Primario, El Mercado Secundario y el Mercado Primario Superior.

El Mercado Secundario, por oposición al Mercado Primario, esta constituído por empleos "marginalizados", caracterizados por salarios raquíticos, malas condiciones de trabajo y ninguna oportunidad de promoción. La unica protección de los trabajadores del mercado secundario proviene de los reglamentos oficiales que son dictados a nivel nacional (salario minimo, seguridad social, etc...) evidentemente, la organización de los trabajadores en asociaciones sindicales es casi inexistente.

En el Mercado Primario, por el contrario, los empleos corresponden a estructuras de Mercado de Trabajo fuertemente "internalizadas". Los puntos de acceso a este tipo de Mercado son limitados, pero constituyen generalmente categorías de empleos bastante extensas ; lo que permite establecer todo un itinerario, es decir, una continuidad de reglamentos que determinarán la permanencia de cada trabajador dentro de la organi-

(1) PIORE y DOERINGER definen así el Mercado de Trabajo Interno "El mercado de trabajo interno es una unidad administrativa como puede serlo una fabrica, una empresa en donde la asignacion y la asignacion de la fuerza de trabajo son determinadas por un conjunto de reglas y de procedimientos administrativos".

zación. Asi, los empleos en el Mercado Primario son ordenados en una especie de linea de progresión y en este sentido, son asociados a las oportunidades de promoción que son ofrecidas a los trabajadores.

Dos conceptos son importantes para la interpretación del modelo de Mercado de Trabajo Interno (El Mercado Primario) :

- El funcionamiento del Mercado por medio de un conjunto de reglas y de procedimientos ;

- El Papel desempeñado por la capacitación en el lugar de trabajo.

La existencia de reglas y de procedimientos posibilita la "internalización" del Mercado de Trabajo en su función de gestión de la mano de obra. Sin embargo, el interés no reside en la existencia de reglas, sino en su estabilidad. Estos dos fenómenos : a) la aparición de normas y reglas, y b) la rigidez de estas normas, estan determinadas esencialmente por lo que PIORE llama "Practicas consuetudinarias" existentes en toda unidad de trabajo o dentro de cualquier agrupacion. De hecho deberíamos hablar mas de interaccion que de determinismo cuando hacemos referencia a las practicas consetudinarias. Asi, la estabilidad parece tener una importancia considerable en la constitucion de dichas practicas. La estabilidad se presenta bajo dos aspectos importantes:

a)La estabilidad del grupo de trabajo; b)La estabilidad en las practicas.

Grupos con miembros muy inestables, aún más si sus miembros proceden de medios heterogeneos, no podrán desarrollar la cohesión social necesaria para permitir la aparición de normas.

La estabilidad en las prácticas es necesaria para producir la norma misma pues en situaciones de trabajo estables, las prácticas que son sujetas a constantes modificaciones no podrán transformarse en costumbres.

Otro aspecto importante del funcionamiento del Mercado de Trabajo Interno es la "capacitacion de la mano de obra en el lugar de trabajo". Es interesante subrayar la importancia que PIORE y DOERINGER reconocen a este tipo de capacitacion, quienes la consideran como un proceso esencial dentro de la producción de la cualificación.

La capacitación en el lugar de trabajo es considerada sobre todo como un mecanismo de integración y de socialización de los trabajadores. Es un proceso de aprendizaje automático y fortuito. Asi, un número considerable de cualificaciones acarrean no tan solo el aprendizaje de procesos técnicos y habilidades bien precisas, sino que tambien suponen la adquisición de comportamientos de grupo, es decir, la integración a las normas del contexto de trabajo.

Dentro de este esquema, las características de la estructura de tareas en la empresa adquiere una importancia primordial. De acuerdo con PIORE, la estructura de tareas esta determinada por la dimensión del mercado, la standardización del producto, la previsibilidad y la estabilidad de la demanda. Esto se reflejará necesariamente en las exigencias para la ejecución de los empleos. De esta manera, las características de un trabajador pueden ser diferenciadas cualitativamente en dos tipos : Habilidades Especificas y Habilidades Generales.

Las habilidades Específicas traducen la habilidad para ejecutar una tarea en particular adquirida a través de un proceso de aprendizaje automático y fortuito, el cual depende de la capacitación, de la imitación y de la socialización del trabajador.

Las Habilidades Generales comprenden un conjunto de reglas generales a partir de las cuales el individuo "deduce" los modos de comportamiento y de razonamiento exigidos por una tarea particular. Las Habilidades Generales hacen que el trabajador sea capaz de enfrentar tareas o situaciones inhabituales. Estas dependen con frecuencia de los procesos de educación institucionalizados (formales), pero pueden ser adquiridas tambien por medio de otros procedimientos, por ejemplo, enseñando al individuo una serie de habilidades especificas, derivadas todas de una misma regla general, de manera que la acumulación de aplicaciones conduzca al individuo a deducir la regla general. Este aprendizaje por "epifanía", esta caracterizado por esta aparición repentina del "comportamiento general" a partir de una serie de elementos sin conexión aparente.

El éxito de ambos métodos depende de la variedad de tareas. Sin la existencia de esta variedad, todo un conjunto de reglas formalmente aprendidas en una escuela se atrofiará. Y el conjunto de Habilidades Especificas aprendidas dentro de la dimensión de una tarea permaneceré insuficiente para poder permitir la generalización. Pero esta necesidad de variedad en las tareas parece estar en contradicción con el proceso por medio del cual se desarrollan las habilidades especificas. Este proceso necesita una cierta estabilidad en el medio ; de igual manera, el proceso de socilaización presupone la existencia de un grupo social estable, con normas de comportamiento estabilizadas. A pesar de eso, PIORE considera que Estabilidad y Variedad son dos terminos que no necesariamente se excluyen. Esto es verificable sobre todo en el proceso de aprendizaje por epifanía.

Creemos que es importante subrayar este último punto pues pensamos que esto puede ponerse en relación con ciertas tendencias del movimiento de reestructuración de tareas. Estabilidad por una parte, y Variedad por otra, nos permitirán comprender quiza los mecanismos que intentan penetrar actualmente la organización del trabajo. Trataremos de profundizar esto un poco más adelante.

1°) Estructuras Salariales en el Mercado de Trabajo Interno

Como lo hemos mencionado, esta teoría nace de una crítica de la teoría neo-clásica y uno de los puntos más profundizados es el correspondiente a la determinación de las estructuras salariales. Su principio reside en aceptar que los salarios no son la única componente de los costos de trabajo, ni tampoco la unica variable que determine la asignación del factor trabajo. La existencia de costos fijos (reclutamiento, seleccion y capacitacion del personal) refleja la presencia de otros costos, por medio de los cuales la empresa puede ajustar su situacion a las condiciones del Mercado de Trabajo. Traduce asimismo la presencia de factores no económicos en la regulación de las condiciones del Mercado de Trabajo.

Aqui tambien la noción de "estructuras salariales" forma parte de toda la serie de mecanismos que traducen la "dualidad" del Mercado de Trabajo. Por lo tanto, las leyes que determinan los modos de remuneración de los trabajadores en el mercado primario se diferencian de las que actúan dentro de los mercados Secundario o Primario Superior.

En el mercado Secundario como lo estableciamos en un principio, dos de las características esenciales en las relaciones de trabajo son la inestabilidad y la temporalidad. Esto impide la aparición de normas y actitudes que podrían influenciar el medio dentro del mecanismo de regulación de la relación patrón-trabajador. Por lo que respecta a la determinación de salarios, todo sucede de manera muy simple puesto que la remuneración de la fuerza de tabajo se hace en función de acuerdos oficiales (salario mínimo, aumentaciones generales, etc).

En el mercado primario por el contrario, la determinación de salarios y de estructuras salariales forman parte de la dinámica misma originadora de este mercado, es decir :

- La capacitación de la mano de obra sobre el lugar de trabajo en tanto que proceso de integración y de socialización de trabajadores.

- Las fuerzas sociales e institucionales que permiten la "internalización del Mercado de Trabajo".

La estructura salarial es ante todo un mecanismo de gestión de la fuerza de trabajo. Esto lo hace posible su interacción con los procesos de capacitación (producción de la cualificación) y en el conjunto de factores sociológicos que se desprenden de la "internlización" (integración) del grupo de Trabajo. La estructura salarial es determinada y a la vez participa en la determinación de las fuerzas integradoras resultado de las prácticas consuetudinarias. PIORE dice a este respecto :

"... La estructura salarial debe cumplir dos funciones económicas. Debe por una parte, garantizar que el proceso de capacitación se realice dentro de las mejores condiciones ; y debe permitir tambien la mejor repartición posible de las capacidades, raras que han sido producidas de esta manera"(1).

De hecho la función crítica de la estructura de salarios es ante todo asegurar la variedad de situaciones dentro de las cuales se efectúa la capacitación de los trabajadores, en otras palabras, ésta debe permitir la creación de zonas de movilidad de la fuerza de trabajo. Hay que señalar tambien que la estructura salarial debe permitir esta movilidad interna, ella misma es el resultado de esta movilidad y de esta diversidad de situaciones. Expliquemonos : A medida que el proceso de formación contribuye a la integración de la fuerza de trabajo y que el grupo de trabajo mismo se homogeniza y se estabiliza ; las relaciones existentes entre el grupo de trabajo y los mecanismos de gestión tienden a institucionalizarse bajo la forma de reglas y normas, con un carácter tanto más estable cuanto más fuerte es la integración del grupo en la organización.

PIORE afirma que la política de la empresa reside sobre todo en la habilidad de manipulación y de control de los factores que determinan las estructuras salariales.

Esta breve descripción de la Teoría del Mercado de Trabajo Interno debe permitirnos el clarificar toda una serie de preguntas, o al menos el formalizar algunas hipótesis concernientes a la función de las estructuras salariales en las experiencias de reestructuración de tareas.

2°) La reestructuración de tareas vista como un fenómeno de primarización de empleos.

Nos parece que la teoría del Mercado de Trabajo Interno nos proporciona una herramienta de interpretación de las experiencias de re-estructuración de tareas.

Como lo afirmamos anteriormente, la reestructuración de tareas, ya sea bajo la forma de grupos de trabajo autónomos o del enriquecimiento individual de tareas, trata de substituir la concepción "tradicional" de la organización del trabajo, es decir, la orgnizacion basada en el "triángulo" : 1 hombre/ 1 puesto/ 1 tarea, por zonas donde un conjunto de máquinas (o un conjunto de puestos de trabajo) es asignado a un colectivo de trabajadores .Ciertamente este esquema permite una mejor planificación y un mejor control de la producción. Habría que tomar en cuenta también que estos espacios · zonas de trabajo que permiten dar respuesta a los "desajustes" constatados por los organizadores del trabajo dentro del marco de la gestión de la mano de obra (ausentismo, "turn over", etc). Las empresas sienten la necesidad, cada vez mas apremiante, de"internalizar" la fuerza de trabajo. El mercado de productos, la tecnología, los procesos de fabricacion de este tipo de empresas exigen una mano de obra suficientemente integrada para poder responder a las fluctuaciones del medio.

Nos atreveríamos así a pensar que existe una relación directa entre la reestructuración de tareas y el proceso de internalización de la fuerza de trabajo en cierto tipo de empresas. Precisando mejor nuestra hipótesis, diríamos que el proceso de "internalizacion" de la fuerza de trabajo si no es determinado, al menos es alentado por las experiencias de reestructuración de tareas.

Creemos que la reestructuración de tareas acarrea al nivel del Mercado de Trabajo, una "primarización" de empleos, que puede presentarse tanto en empresas pertenecientes al mercado primario, que en el seno de ciertas empresas pertenecientes al mercado secundario (siguiendo la nomenclatura de PIORE).

Al momento que se instaura una N.F.O.T. dos factores : a) la estructura de salarios y b) el sistema de capacitacion de la mano de obra, actúan conjuntamente en la formación de zonas de movilidad internas. Esto parece evidente por ejemplo en casos donde son establecidos planes de polivalencia a nivel del personal obrero. La capacitación en el lugar de trabajo es orientada hacia la producción de cualificaciones especificas propias de cada empresa. El hecho de montar un conjunto completo de ciertos productos (motores de automovil, circuitos de calculadoras, , etc) exige ante todo el conocimiento de procesos de fabricación bien particulares. Podemos afirmar entonces que se trata a la vez de un proceso de capacitación y de un proceso de integración de los trabajadores a los fines y a las caracteristicas de las empresas.

Cuando decimos que el proceso de capacitación en la reestructuración de tareas, es tambien un proceso de integración de la mano de obra, nos referimos en parte a lo que escribíamos anteriormente a propósito de los efectos de las N.F.O.T. en la cualificación de los trabajadores : No podemos hablar de una "recualificación" o de una "decualificación" de las tareas obreras, sino más bien de un modo de producción de la cualificación que se está forjando en las experiencias de reestructuración de tareas.

Hagamos primero el análisis de lo que hemos llamado las zonas de movilidad interna. Este modo de producción de la cualificación está basado en la capacitación de los trabajadores en el lugar de trabajo, creando así cualificaciones específicas, propias a cada proceso de fabricación. En consecuencia se trata de crear una cierta cohesión en los grupos de trabajo y de instituír una variedad de situaciones formalizadas a través de un proceso de aprendizaje contínuo ; en otras palabras, de posibilitar el establecimiento de líneas de progresión para la fuerza de trabajo obrera.

Aquí podriamos referirnos al modelo de estructura de empleos, desarrollado por PIORE, principalmente en lo que respecta al aprendizaje por "epifanía", cuand se establece que Variedad y Estabilidad pueden producirse conjuntamente dentro del proceso de capacitación. En la reorganización del trabajo, la VARIEDAD se concretiza en los espacios productivos asignados a los colectivos de trabajadores (grupos autónomos, conjunto de puestos enriquecidos, etc) susceptibles de transformarse en líneas de progresión dentro del proceso de formación de los trabajadores. La ESTABILIDAD, se manifiesta en la delimitación bien precisa de las fronteras de esta movilidad interna y de un refuerzo en la integración de la fuerza de trabajo, obrera principalmente.

La eventual existencia de una "dualidad" en los empleos -empleos primarios, empleos secundarios- nos permite adelantar la hipótesis en relación con las N.F.O.T. : Estas serían una tentativa de "primarización" de empleos, que se concretizaría en una conversión de las características fundamentales de ciertos tipos de empleos (1).

Esquematicamente esto podríamos repesentarlo asi :

EMPLEOS SECUNDARIOS	REESTRUCTURACION DE TAREAS	EMPLEOS PRIMARIOS
-Turn-over	⟶	-Estabilidad del empleo
-Ausentismo		
-Salarios raquiticos		-Salarios altos
-Especialización extrema		-Tareas cualificadas

(1) *Sabemos que las N.F.O.T. se fijan teóricamente como meta, una "revalorización" del trabajo manual, un mejoramiento de las condiciones de trabajo, un enriquecimiento de tarea que hasta entonces eran consideradas como "periféricas" de interés y con todas las cualidades atribuídas a los empleos secundarios.*

Quiere decir esto que se produce una reconversión "completa" de los empleos secundarios ? Es decir, ¿ habría una conversión de grupos de empleos secundarios en empleos primario y esto en todas sus características ?

Si aceptamos esta premisa, tendríamos que ver en la reestructuración de tareas, la creación de una serie de mecanismos que tendrían como objetivo la institución de "zonas de empleos primarios". Sin embargo, es dificil establecer el esquema de un cambio mecánico, casi mágico, de grupos de emplec secundarios hacia un sector primario. Dificil tambien de concebir una inversión completa de las características de este tipo de empleos por la simple adopción de la reestructuración de tareas. Con todo, podemos afirmar que las empresas expresan la necesidad de estabilizar y de hacer a la vez, más flexibles, empleos que eran considerados como empleos secundarios. La "primarización" puede realizarse parcialmente (no serán así, todas las características que serán modificadas).

El objetivo principal es de llegar a establecer nuevos espacios de gestión de la mano de obra y una nueva dinámica en la movilidad de los trabajadores. Las estructures salariales y los sistemas de remuneración no son los factores determinante de estos nuevos espacios de gestión, pero representan elementos necesarios para la realización del objetivo.

La teoría del Mercado de Trabajo Interno nos da así la posibilidad de interpretar la función de las estructuras de salarios fuera de los conceptos clásicos de inversión del capital humano y de los modelos de salarios compensadores de estas inversiones. Como hemos querido mostrar, es quiza esta noción de las componentes sociológicas del salario la que puede proporcionarnos algunas herramientas para la comprensión del fenómeno de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

(10) DELAMOTTE (Y.). "Recherches en vue d'une organisation plus humaine du travail industriel". La Documentation Française, Paris,1972.

(20) MONTMOLLIN (M. de). "Taylorisme et Antitaylorisme". Sociologie du Travail. Paris, 1974,No. 4, pp. 374-382.

(30) CARPENTIER (J.). "Techniques d'organisation et d'humanisation du travail". Revue Internationale du Travail, Août,1974, Genève.

(40) DAVIS(L.). "Design of Jobs". Penguin Modern Management readings, London, 1972.
DAVIS(L.),CHERNS(A.)."The Quality of Working Life", The Free Press, New York, 1972.

(50) DEBATISSE(M.). "L'enrichissement du travail: également un dilèmme pour les pays en voie de développement". Mondes en Developpement, 15,1976.

(60) TOURAINE (A.) "La Sociedad Post-industrial". Editorial Seix-Barral, Eds. de Bolsillo, 197 , Barcelona.
"Sociologie de l'Action". Editions du Seuil,Paris,1965.

(70) "Expériences de Restructuration du Travail chez PILIPS, Eindhoven, Les Cahiers Techniques de L'U.I.M.M., Cahier No. 2, Septembre 1973.

(80) WISNER (A.). "Contenu des tâches et Charge de Travail". Laboratoire de Physiologie du Travail et d'Ergonomie. Paris, Rapport No. 41, janvier 1974, 51 paginas.

(90) HERZBERG(F.). "The Motivation to Work". J. Wiley and Sons, New York, 1959.
"Work and the Nature of Man". London,Staples Press, 1971.

(100) LINDESTAD(H.), NORSTEDT(J.P.). "Autonomous groups and payment by result." SAF Technical Department, Stockholm, 1973, 79 pages.

(110) AGLIETTA(M.). "Régulation et Crises du Capitalisme". Calmann-Levy, Bruxelles , 1976.

(120) TCHOBANIAN(R.). "Quelques dimensions économiques du problème des conditions de travail. CONNEXIONS, édition EPI, 1979 ;

(130) DOERINGER(P), PIORE(M.). "Internal Labor Market and Manpower Analysis" Heath Lexington Books, Mass. 1971.

PIORE(M.). "On the technological foundations of economic dualism". Department of Economics, M.I.T., Boston, 1973 (Working Paper).

"A theory of wage determination". Monograph, M.I.T. Press,

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribuciones sobre:

EL PROCESO DE TRABAJO COMO DOMINACION: UN ESTUDIO DE CASO

Por: Bila Sorj.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N. E. T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

O PROCESSO DE TRABALHO COMO DOMINAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO*

Bila Sorj

INTRODUÇÃO

A exploração capitalista, caracterizada por adquirir a forma aparente de intercâmbio de mercadorias equivalentes, permitiria ao capital apropriar-se de um excedente de trabalho sem recorrer ao uso imediato da força. Desta forma, a subordinação dos trabalhadores ao processo de trabalho capitalista foi concebida como assegurada *a priori* pelos mecanismos de mercado.

Esta concepção desobrigou, até recentemente, os estudiosos do capitalismo de analisar os mecanismos recorrentes através dos quais o capital disciplina a força de trabalho no interior da unidade produtiva.

A origem deste "ponto cego" se deve, em parte, a certas leituras do processo de acumulação capitalista como analisado por Marx onde a força de trabalho é tratada como uma mercadoria igual às outras, quando na realidade ela é permanentemente objeto e sujeito ativo, de forma que sua reprodução apresenta pressupostos diferentes do resto dos componentes da produção capitalista.

Certamente existem condições "externas" ao processo de trabalho que contribuem para o disciplinamento da força de trabalho. Entre estas destaca-se a existência do exército industrial de reserva que pressiona os trabalhadores da produção a corresponder às exigências produtivas do capital (aumento constante da produtividade, cumprimento das normas gerenciais etc.), sob pena de se verem constrangidos ao desemprego. Outro fator "externo" se refere ao conjunto de instituições repressivas e/ou ideológicas que mantêm a subordinação do trabalhador ao processo de trabalho capitalista.

Entretanto, estas duas condições não produzem uma classe trabalhadora inerte e

* Este trabalho é baseado em pesquisa feita em 1977/78, cujos resultados se encontram em B. Sorj, "The Formation of Ideology Amongst Brazilian Steel-Workers", Tese de Doutoramento inédita, Manchester University, 1979.

dados – *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, Vol. 24, nº 3, 1981, pp. 331 a 248.

incapaz de colocar problemas para o capital no interior da unidade produtiva. Pelo contrário, as empresas se vêem constantemente obrigadas a elaborar estratégias para minimizar os desafios e obstáculos antepostos pelos trabalhadores, individual ou coletivamente. Estas estratégias se orientam no sentido de fragmentar a solidariedade de classe, cooptar parcelas da força de trabalho, subestimar as habilidades e conhecimento dos trabalhadores sobre o processo de trabalho, hierarquizar e hostilizar os trabalhadores entre si.

Em outras palavras, a dominação do trabalho pelo capital não deve ser abordada unicamente de uma perspectiva macroestrutural (aparelhos de Estado, ciclos de acumulação, órgãos de representação dos trabalhadores etc.), mas através das relações de dominação do capital e a resistência dos trabalhadores que se verifica no interior da unidade produtiva.

Não é o momento de analisar as causas do abandono pelos marxistas desta segunda perspectiva de análise. Vale ressaltar, entretanto, que a sociologia da classe operária no Brasil também não foi muito fértil em análises do processo de trabalho capitalista. Uma das explicações possíveis seria o fato de que, por muitas décadas, a industrialização se tornou sinônimo de progresso, de desenvolvimento social, de afirmação nacional e serviu de bandeira antiimperialista e antioligárquica. Neste contexto de euforia desenvolvimentista a análise do processo de trabalho industrial enquanto processo de dominação dificilmente poderia prosperar. Neste sentido, qualquer estudo do processo de trabalho realizado hoje carece de material comparativo, o que torna este empreendimento um tanto aventureiro.

Analisaremos a organização de trabalho e seu impacto sobre a força de trabalho em uma empresa metalúrgica da Cidade Industrial, em Contagem, Minas Gerais. A EM[1] faz parte de um complexo industrial integrado que vai desde a extração do minério até a manufatura de produtos metálicos.[2] A sua implantação em Minas Gerais data da década de 20, e a Divisão de Trefilaria – objeto desta pesquisa – foi instalada na Cidade Industrial de Contagem na década de 60. A fábrica foi construída numa área de 95.000 m^2 e produz 500.000 toneladas/ano de tipos diferentes de arames, cordoalhas e tela soldada.

Em 1977 a EM contava com 3.233 trabalhadores, dos quais 678 compunham o pessoal administrativo e o restante (2.555) eram diretamente ligados à produção.

RECRUTAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

Apesar da relativa abundância de mão-de-obra na região, a empresa se baseia em redes sociais para recrutar seus trabalhadores. O mecanismo de recrutamento de novos trabalhadores se faz através da indicação pessoal dos trabalhadores mais antigos da empresa, que invariavelmente recomendam um familiar desempregado, ou que vive na roça ou, ainda, que percebe um salário menor em outra firma da região. Este sistema de recrutamento já se acha insti-

1 Optamos por manter reserva sobre o nome da empresa, que será denominada EM.

2 Na última década a empresa ocupou o 4º lugar em termos de capital líquido do setor siderúrgico e metalúrgico, e esteve entre as três maiores empresas em termos de lucro líquido, segundo o *Quem é quem*, de 1967 a 1978.

tucionalizado e cada trabalhador a seu turno é chamado a sugerir um nome quando abre uma vaga na empresa.

O resultado deste sistema de recrutamento é a criação de uma rede de controle da família sobre os trabalhadores que reforça o controle burocrático da gerência. Este sistema também permite que o trabalhador indicado, através do contato com os parentes, já esteja familiarizado com o tipo de trabalho que o espera na fábrica. Um trabalhador que indicou um cunhado nos descreveu como funciona este processo:

> "Fui eu que indiquei o João para trabalhar na EM. Agora eu tenho que ficar em cima dele para ele não fazer nenhuma burrada. Porque, senão, o que é que vão falar de mim na empresa? Que eu nem sei indicar um bom trabalhador. Se ele fizer alguma coisa errada, o culpado vai ser eu, não é mesmo? Aí eu não dou sossego. Fico em cima querendo saber tudo o que se passa com ele."

A funcionalidade para a empresa da existência de uma rede familiar no seu interior pode ser ainda verificada pelo relato de um entrevistado sobre o ocorrido com seu irmão, recentemente admitido na empresa através da sua indicação. No dia em que seu irmão foi arbitrariamente preso (por estar transitando sem documentos pela Cidade Industrial), antes mesmo da polícia comunicar a prisão à empresa, o entrevistado já havia notificado o encarregado que providenciou a substituição do irmão, antes mesmo de iniciado o turno, o que evitou qualquer perturbação do processo produtivo da empresa.

Entretanto, se este sistema tem suas vantagens para a empresa, pois permite que os próprios trabalhadores exerçam o controle sobre o desempenho dos seus indicados, nos momentos de contração da produção e da conseqüente dispensa de trabalhadores, a má sorte de um tem um efeito negativo, do ponto de vista da empresa, sobre o resto dos familiares que nela trabalham.

Além dos demitidos passarem a pesar no orçamento de seus familiares, cria-se automaticamente uma solidariedade e um sentimento de revolta para com a empresa. Desta forma, embora as relações familiares contribuam para o disciplinamento da força de trabalho na empresa, em momentos de crise e desemprego massivo podem se transformar numa fonte alimentadora da solidariedade de classe.

TREINAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

A maioria dos trabalhadores do setor de produção da empresa é designada pela gerência como trabalhadores semi-especializados.[3] O tipo de trabalho envolvido exige capacidade de operar uma máquina relativamente simples, mas requer disciplina, ritmo, concentração e intensidade de trabalho.

Para esta categoria de trabalhadores predomina o treinamento no posto de trabalho (*on-the-job training*) que parece ser um método comum de aquisição de habilidades em firmas metalúrgicas desde o começo do século.[4] Embora este sistema de treinamento tenha sido de longa data adotado pelos capitalistas, seu estudo só recentemente despertou o interesse de economistas e sociólogos do trabalho. Isto se de-

3 Sobre as outras categorias de trabalhadores, ver B. Sorj, *op. cit.*

4 K. Stone, "The Origins of Job Structure in the Steel Industry", *The Review of Radical Political Economics*, vol. 6, nº 2, Summer, 1974.

ve possivelmente à própria natureza deste treinamento que, pelo seu caráter informal, só pode ser descrito pelas pessoas diretamente nele envolvidas. Mesmo estas, muitas vezes nem mesmo sentem que estão passando por um processo de treinamento, como mostra o seguinte extrato de uma entrevista com um trabalhador da EM.

> "Outro dia eles me chamaram para trabalhar na máquina de trefilar porque o operador não apareceu. Eu nunca tinha trabalhado com aquela máquina antes, mas sabe que eu fiz até um bom trabalho? O chefe apareceu e me disse: 'Ei, rapaz, nem parece que você nunca mexeu nesta máquina!' Mas você sabe como é que é, a gente sempre passa perto da máquina, conversa com o operador, e acaba sabendo o suficiente para quebrar o galho."

Através do contato diário os trabalhadores naturalmente adquirem familiaridade com os trabalhos realizados ao seu redor.

Embora este treinamento ocorra espontaneamente, a EM institucionalizou uma forma mais sistemática de treinamento informal que desenvolve o acompanhamento regular do trabalho do "instrutor" por um "aprendiz". Este sistema de treinamento apresenta uma série de vantagens para a empresa, como a substituição rápida de trabalhadores semiqualificados cuja produtividade decai vertiginosamente após 6 anos de trabalho na empresa. Permite, também, uma maior flexibilidade pela oferta de treinamento em habilidades eventualmente escassas no mercado, ou em operações que sofreram pequenas alterações técnicas. Os custos deste tipo de treinamento para a empresa são mínimos, uma vez que o processo de treinamento é, ao mesmo tempo, processo de produção, reduzindo ao mínimo o desperdício de tempo, matéria-prima, maquinária.

O treinamento no próprio lugar de trabalho faz com que a habilidade ou qualificação adquirida pelo trabalhador esteja sob inteiro controle da empresa, atendendo às suas necessidades imediatas e exclusivas. Dado que as grandes firmas da região exercem quase que completo monopólio sobre seus respectivos processos de produção,[5] esta espécie de treinamento promove uma estreita dependência do trabalhador para com a empresa, diminuindo consideravelmente sua mobilidade entre empresas.

Este treinamento, que ocorre continuamente na empresa, vai gerando uma atmosfera de instabilidade e insegurança, uma vez que, nas palavras de um entrevistado, "a firma pode pegar qualquer um e encostar um trabalhador mais antigo", atmosfera que serve para motivar os trabalhadores a cumprirem com mais afinco as expectativas gerenciais. Ao mesmo tempo, fragmenta o conjunto de trabalhadores entre jovens e velhos sendo que os últimos vêem os primeiros como uma ameaça potencial ao seu emprego. O mecanismo defensivo encontrado pelos trabalhadores que ministram o treinamento frente a esta situação de constante ameaça se manifesta no seguinte trecho de entrevista com um "instrutor":

> "Você pensa que eu sou louco? Se eu fosse ensinar àquele rapaz tudo o que eu sei, amanhã eu estaria fora da empresa e ele no meu lugar. Eles só me deixam aqui porque eu sei o meu trabalho de cima a baixo. Sabe o que eu faço? Eu guardo os meus segredos e só ensino pela metade."

Finalmente, o treinamento no trabalho pode ser entendido como um processo

5 A empresa pesquisada não tem similar em Minas.

de socialização através do qual o indivíduo, ao mesmo tempo em que adquire uma habilidade, aprende as diferentes normas da gerência e como adaptar-se a elas.[6]

Entretanto, muitas das normas que o "aprendiz" assimila do trabalhador mais experiente se referem a mecanismos defensivos tais como resistir à aceleração do trabalho, tapear o controle da supervisão etc.

Este conhecimento transmitido informalmente pelos trabalhadores parece estar tão disseminado na planta, que a gerência passou recentemente a obrigar os trabalhadores jovens a seguirem cursos formais de curta duração[7] que objetivam, nas palavras de um gerente, "eliminar os vícios do trabalhador mais antigo".

ESTRUTURA SALARIAL

A estrutura salarial da EM apresenta 26 níveis salariais diferentes, indo desde o servente, de nível 01, até os diretores que atingem o nível máximo de 26.[8] Em cada nível existem seis padrões salariais distintos. É ao longo destes padrões salariais que se dá a ascensão dos trabalhadores, embora não haja mudança de categoria profissional.

Este tipo de estrutura permite à empresa uma maior flexibilidade na política de aumento salarial dos trabalhadores. O operário que ingressa no nível e padrão mais baixo da sua categoria tem como horizonte possível cinco promoções salariais durante a sua vida na empresa e, com menor probabilidade, a promoção a uma outra categoria profissional.

A promoção dos trabalhadores na EM segue três caminhos diferentes. O primeiro, denominado *Aumento por Merecimento*, beneficia a cada ano 25% do pessoal ocupado na empresa.

No final de cada ano todos os chefes recebem uma "Ficha de Avaliação de Desempenho",[9] que deve ser preenchida para cada subordinado imediato, envolvendo os seguintes fatores:

1) *conhecimento do trabalho*: uma avaliação dos conhecimentos teórico, técnico e prático necessários para a execução do trabalho; 2) *quantidade de trabalho*: uma avaliação da produtividade do trabalhador em condições normais de trabalho; 3) *qualidade do trabalho*: uma avaliação dos graus de perfeição e exatidão do trabalho, de acordo com os padrões estabelecidos; 4) *responsabilidade*: uma avaliação da conduta e dedicação do empregado com relação ao seu trabalho; 5) *iniciativa*: uma avaliação da capacidade de resolver por si mesmo as dificuldades encontradas, sabendo agir nas emergências; 6) *cooperação*: uma avaliação do espírito de colaboração demonstrado pelo empregado e sua disposição em ajudar

6 M. J. Piore, "Fragments of a 'Sociological' Theory of Wages", *American Economic Review*, vol. 52, nº 2, May 1973.

7 Esses cursos são ministrados pelo Senai e sua duração e conteúdo variam segundo as demandas da empresa. O sucesso nesses cursos é condição para a permanência na empresa ou ascensão à categoria de trabalhador semi-especializado.

8 Apresentamos a tabela salarial da empresa dos níveis 01 a 23. Não foi possível conseguir os valores correspondentes aos três níveis superiores da escala, aparentemente tão elevados que a empresa prefere mantê-los em segredo. É de se crer, entretanto, que estes salários devam ser aproximadamente 60 vezes superiores ao salário mínimo da empresa.

9 Arquivos da EM.

Escala Salarial da Empresa, 1977

Escala	Padrões					
	01	02	03	04	05	06
01	11,57	12,81	13,41	14,02	14,69	15,37
	2.776,80	3.074,40	3.218,40	3.364,80	3.525,60	3.688,80
02	13,41	14,02	14,69	15,37	16,12	16,93
	3.218,40	3.364,80	3.525,60	3.688,80	3.868,80	4.063,20
03	15,39	16,06	16,80	17,64	18,48	19,36
	3.693,60	3.854,40	4.032,00	4.233,60	4.435,20	4.646,40
04	16,51	17,25	18,06	18,93	19,81	20,76
	3.962,40	4.140,00	4.334,40	4.543,20	4.754,40	4.982,40
05	17,82	18,62	19,53	20,48	21,46	22,55
	4.276,80	4.468,80	4.687,20	4.915,20	5.150,40	5.412,00
06	19,22	20,17	21,17	22,13	23,25	24,42
	4.612,80	4.840,80	5.080,80	5.311,20	5.580,00	5.860,80
07	20,76	22,29	23,95	25,82	27,82	29,96
	4.982,40	5.349,60	5.748,00	6.196,80	6.676,80	7.190,40
08	22,47	24,14	25,96	27,96	30,11	32,49
	5.392,80	5.793,60	6.230,40	6.710,40	7.226,40	7.797,60
09	24,33	26,18	28,18	30,39	32,80	35,41
	5.839,20	6.283,20	6.763,20	7.293,60	7.872,00	8.498,40
10	26,47	28,57	30,80	33,40	36,12	39,03
	6.352,80	6.856,80	7.392,00	8.016,00	8.668,80	9.367,20
11	29,04	31,46	33,78	36,67	39,61	42,76
	6.969,60	7.550,40	8.107,20	8.800,80	9.506,40	10.262,40
12	33,15	35,81	38,65	41,87	45,31	49,08
	7.956,00	8.594,40	9.276,00	10.048,80	10.874,40	11.779,20
13	37,99	41,17	44,57	48,30	52,44	56,89
	9.117,60	9.880,80	10.696,80	11.592,00	12.585,60	13.653,60
14	42,88	46,43	50,30	54,57	59,23	64,24
	10.291,20	11.143,20	12.072,00	13.096,80	14.215,20	15.417,60
15	47,78	51,74	56,19	60,87	66,12	71,72
	11.467,20	12.417,60	13.485,60	14.608,80	15.868,80	17.212,80
16	52,57	56,95	61,83	67,10	72,82	79,05
	12.616,80	13.668,00	14.839,20	16.104,00	17.476,80	18.972,00
17	56,94	61,88	67,23	73,04	78,65	85,59
	13.665,60	14.851,20	16.135,20	17.529,60	18.876,00	20.541,60

Escala	Padrões					
	01	02	03	04	05	06
18	62,40	67,90	73,69	79,43	86,47	94,14
	14.976,00	16.296,00	17.685,60	19.063,20	20.752,80	22.593,60
19	68,39	74,27	80,06	87,06	94,74	103,17
	16.413,60	17.824,80	19.214,40	20.894,40	22.737,60	24.760,80
20	80,85	88,00	95,79	104,26	113,50	123,55
	19.404,00	21.120,00	22.989,60	25.022,40	27.240,00	29.652,00
21	96,69	105,33	114,62	124,82	135,91	148,03
	23.205,60	25.279,20	27.508,80	29.956,80	32.618,40	35.527,20
22	115,72	126,02	137,24	149,42	162,78	177,31
	27.772,80	30.244,80	32.937,60	35.860,80	39.067,20	42.554,40
23	138,59	150,92	164,38	179,05	194,99	212,41
	33.261,60	36.220,80	39.451,20	42.972,00	46.797,60	50.978,40

FONTE: Arquivo da EM.

os colegas e a supervisão; 7) *relacionamento*: uma avaliação da habilidade em relacionar-se bem com as pessoas, criando um clima de confiança e respeito no trabalho; 8) *desenvolvimento*: uma avaliação do desejo de se aperfeiçoar no trabalho e interesse em estudar assuntos técnicos relativos ao cargo; 9) *criatividade*: uma avaliação da capacidade de apresentar sugestões, visando o aperfeiçoamento de métodos de trabalho; e 10) *capacidade crítica*: uma avaliação da capacidade de analisar os vários aspectos dos problemas que lhe são afetos, apresentando soluções sensatas.

Para cada um destes fatores são emitidos conceitos ("excelente, bom, regular e deficiente") e atribuída uma média a cada trabalhador. Os classificados "excelentes e bons" são candidatos à mudança de padrão ou nível, os insuficientes são demitidos.

Como seria de se esperar, os fatores determinantes da ascensão do trabalhador são aqueles que avaliam a sua adequação aos objetivos da empresa: produtividade, afinco, cooperação etc.

Um dos resultados mais importantes deste sistema de aumento por merecimento é que os trabalhadores são levados a uma intensa concorrência entre si. Um operário entrevistado expressou-se da seguinte maneira:

> "Todo ano na minha seção são escolhidos 25% do pessoal para receber o aumento. No final das contas acho que todo mundo recebe, o que não é justo. Tem aqueles que realmente não merecem, são relaxados no trabalho. Eu, por exemplo, recebi este ano, e agora vou ter que esperar mais quatro anos para receber novamente."

Este sistema de promoção desenvolve também entre os operários a aspiração de ascensão individual, como mostra o seguinte depoimento:

> "O chefe tem uma ficha de cada um de nós com tudo escrito, uma análise comple-

ta. Depois o chefe do pessoal chama a gente, faz umas perguntas e decide sobre o aumento. Nós estávamos falando antes sobre o sindicato, não é? Pois eu acho melhor lutar dentro da firma para conseguir estes aumentos, já que o sindicato não tem força mesmo."[10]

Este sistema de promoções tem várias vantagens para a empresa. Primeiro, permitindo a mobilidade dos trabalhadores ao longo de padrões salariais distintos, o sistema incentiva os empregados a trabalhar mais duro. Segundo, uma vez que a avaliação é feita pelo encarregado, este passa a ter um maior poder de impor disciplina aos seus comandados. Terceiro, o sistema permite minar os sentimentos de solidariedade que possam emergir entre os trabalhadores, estimulando a rivalidade e concorrência entre eles.

Finalmente, a distribuição salarial em diferentes padrões permite encapsular a mão-de-obra na empresa. O operário que muda de empresa passa a receber um salário inferior ao de sua categoria na nova empresa. Da mesma forma, o operário recém-admitido na EM, mesmo que comprovando experiência anterior, é admitido no padrão inicial do cargo.[11]

Ademais, este sistema de diferenciação salarial, através de um quadro de promoções interno à empresa, permite diminuir os custos da reprodução da força de trabalho para o conjunto das firmas da região, uma vez que os trabalhadores que circulam entre elas são sempre contratados no nível inferior ao cargo desempenhado.

A segunda forma de aumento prevista pela empresa é o *Aumento por Promoção*, concedido de acordo com a política da empresa de reter alguns trabalhadores que desempenham ofícios eventualmente escassos no mercado. Em momentos de grande expansão de investimentos no setor (por exemplo, de 1973-1975, quando a Fiat se instalou em Betim), a empresa acelera a promoção de alguns trabalhadores objetivando retê-los na empresa. Este tipo de promoção atinge um número pequeno de trabalhadores e não é regular.

A terceira forma é o *Aumento por Antigüidade*, que é concedido a trabalhadores que não tiveram nenhum *Aumento por Promoção* nos últimos três anos e que devem ter tido pelo menos um *Aumento por Merecimento*, embora não naquele ano. Este aumento não dá direito à subida de nível, somente de padrão.

Este incremento salarial destina-se aos trabalhadores mais antigos, cuja produtividade de trabalho é menor que a de um trabalhador jovem, não interessando à empresa promovê-los regularmente, mas estabilizá-los em determinados níveis, guardando para os trabalhadores jovens as promoções regulares tanto de nível, como de padrão.

Um antigo operário expressou o seu descontentamento com a política da empresa de promover os jovens:

10 Este depoimento sobre o sindicato revela, entretanto, que esta instituição ainda não foi completamente eliminada como opção de luta. Mas é fato que, dada a fraqueza do sindicato, enquanto instrumento de luta econômica, os mecanismos de cooptação da empresa têm maior eficácia.

11 "Instrução nº 04.47/76 - Salário de Admissão", *in* Arquivos da EM. O que mostra a inexistência de uma estreita equivalência entre qualificação real e salário. Ocorre uma constante subestimação da habilidade do trabalhador para efeito de salário e classificação, enquanto que para efeito de admissão esta experiência é altamente valorizada.

"A empresa privilegia os jovens, o que está errado. Eu trabalho na EM há 15 anos e já faz tempo que não sou promovido. Só recebo o *Aumento por Antigüidade* que é uma mixaria, enquanto que os jovens cada tanto são promovidos. Deve ter alguma coisa errada com isto. Afinal eu já dei 15 anos da minha vida para a EM e eles deviam ter mais consideração comigo, não é mesmo? Depois, tem outra coisa, a empresa não está mais valorizando a experiência da gente. Agora ela manda o pessoal fazer um curso no Senai e logo depois promove eles. Eu estou velho para fazer estes cursos, já não tenho mais cabeça. Mas, mesmo assim, acho que a minha experiência deveria ser valorizada. Eu praticamente nasci com a empresa, me transferi com ela para Belo Horizonte. Toda a minha vida está na empresa. Acho que estão fazendo muita injustiça comigo e privilegiando demais os jovens."

A EM é a empresa que melhor remunera a força de trabalho na região.[12] Enquanto o salário mínimo regional em 1977 era de Cr$ 1.116,00, a EM oferecia como salário inicial Cr$ 2.776,80. A média salarial da empresa era de Cr$ 5.573,84, o salário modal Cr$ 4.861,64 e a mediana levemente mais baixa, com Cr$ 4.514,69.

A melhor remuneração assegura para a empresa uma oferta permanente de trabalhadores, principalmente daqueles com experiência industrial em outras empresas da região ou do interior, o que facilita a sua adaptação ao trabalho. Esta oferta permanente possibilita uma seleção eficaz dos trabalhadores que estejam capacitados física e psiquicamente a resistir ao sistema de trabalho da empresa (esforço físico, intensidade de trabalho, sistema de turnos etc.). Permite, também, exigir dos trabalhadores uma maior dedicação ao trabalho, uma vez que as chances de uma remuneração melhor ou igual fora da empresa são extremamente limitadas.

HIERARQUIAS DE CONTROLE

Diferentemente das empresas tradicionais, onde o controle da produção se faz através de poucas pessoas, quando não pelo próprio patrão, nas grandes empresas metalúrgicas encontramos uma hierarquia de autoridade que envolve um número maior de trabalhadores.

O tamanho, a complexidade das operações e a extrema divisão do trabalho nestas empresas leva a sua diretoria a envolver um certo número de trabalhadores em funções de controle, ao mesmo tempo em que desenvolve mecanismos de conquista da lealdade destes trabalhadores para com os objetivos da empresa.

No ano de 1977 a EM contava com 138 supervisores e com 22 técnicos. Embora os técnicos não tenham trabalhadores sob o seu comando, a função que exercem de assistência e assessoria à produção, manutenção e pessoal implica necessariamente o desempenho de uma função do capital, no sentido de controle da produtividade dos trabalhadores, intensificação do trabalho, simplificação das tarefas etc.

Esta categoria de trabalhadores — técnicos e supervisores — é a que mais tem preocupado os marxistas contemporâneos

12 É difícil comprovar esta afirmação através da comparação de tabelas salariais de diferentes empresas. Primeiro, porque somente depois de muito contato com a gerência foi possível conseguir a tabela salarial, considerada como altamente confidencial. Segundo, os diferentes sistemas de aumentos e promoções modificam bastante a realidade das tabelas salariais. Entretanto, esta informação foi dada tanto pelo informante da empresa, como pelos operários entrevistados que demonstraram estar bastante informados sobre a remuneração de outras empresas da região.

que se dedicam à análise de estrutura de classes no capitalismo monopolista.[13] Estes técnicos e supervisores ocupam uma posição ambígua no processo de produção capitalista, pois ao mesmo tempo em que são trabalhadores produtivos exercem funções diretas de controle para o capital.

A posição ambígua desta categoria pode ser indiretamente aferida pela estratégia da empresa de diferenciá-los dos demais trabalhadores produtivos. Primeiro, através de salários mais elevados que, no caso dos supervisores, se encontram entre os níveis 7 a 21 e, no caso dos técnicos, dos níveis 12 a 23 (ver Escala). Segundo, através de uma série de artifícios como, por exemplo, dispensa do ponto ou a utilização de uniformes diferentes. Estes privilégios também funcionam no sentido de conferir respeito e autoridade a seus cargos face a seus comandados. Terceiro, este grupo é o que mais usufrui das facilidades de consumo coletivo da empresa que, como veremos em outra seção, atua no sentido de criar uma maior identificação destes trabalhadores com a empresa. Quarto, e especialmente no caso dos supervisores, o seu poder de influenciar a decisão de promoção de um trabalhador faz com que eles se distanciem do conjunto dos trabalhadores da empresa.

Embora a estratégia da empresa se oriente no sentido de diferenciar esta categoria do conjunto dos trabalhadores e investi-los de autoridade, o fato de que os técnicos e supervisores também se organizem de forma hierárquica faz com que aqueles que se encontram nos níveis inferiores de comando se sintam numa posição básica de subordinação. Suas funções, percebidas como de grande responsabilidade, não são a seu ver devidamente reconhecidas pela empresa.

Em entrevista com um encarregado (primeiro nível de supervisão) foi obtido o seguinte depoimento:

> "Aqui na seção eu tenho que me virar sozinho; só no caso de não conseguir mesmo resolver o problema é que eu chamo o técnico, e se ele não conseguir resolver aí se chama o engenheiro. O técnico, na verdade, não faz nada. Tem o seu escritório, fica o dia todo sentado, às vezes dá uma voltinha pela seção. Todos os problemas são comigo mesmo. Meu trabalho é muito cansativo. Tenho que conferir bitola de arame, a numeração das etiquetas. Às vezes algum fulano erra e quando a folha de numeração chega nas mãos dos liberadores, ele acha o erro e vem em cima de mim. Eu acho que ser encarregado não compensa o salário que recebo. O encarregado trabalha de noite, enquanto que o técnico e o engenheiro trabalham só de dia. Eu acho que a minha experiência vale mais do que o canudo deles, mas meu salário é muito menor."

Os cargos de supervisão são geralmente preenchidos por trabalhadores promovidos após vários anos na empresa. A seleção para estes cargos é feita após um período de observação de sua capacidade como líder e da sua habilidade no tratamento com outros operários.

Os cargos de supervisão não são muito almejados pelos trabalhadores. Freqüentemente ouvem-se comentários como: "Eu não sirvo para mandar nos outros", "eu não gosto de ficar vigiando os outros", "não levo jeito para chefe". A partir destes comentários pode-se perceber que os cargos de chefia aparecem como algo estranho aos trabalhadores, como o exercício de uma função anti-social e inamistosa.

13 Poulantzas, Nicos. *Classes in Contemporary Capitalism*, London, New Left Books, 1975; Wright, Erik O. *Class, Crisis and the State*, London, New Left Books, 1978.

Do ponto de vista dos encarregados o exercício de sua função também é permeado por tensões e conflitos. Ao mesmo tempo em que devem impor os objetivos da empresa (maximização da produtividade, disciplina aos trabalhadores sob seu comando, avaliação de seus subordinados segundo critérios da empresa etc.) não são indiferentes às dificuldades que afligem seus companheiros. Um encarregado prestou o seguinte depoimento:

> "É muito difícil ser encarregado. A gente tem que ficar em cima do pessoal. O sistema de turnos é muito difícil de agüentar. Eu já trabalho nele há 10 anos. Mas se a gente relaxar, sou eu que acabo sendo culpado e prejudicado."

Assim, o exercício da função de encarregado é permeado por tensões: o fato de ter sido promovido das fileiras dos trabalhadores manuais, de acumular a função de controle com a de produção direta, e de estar também subordinado e controlado por níveis superiores de chefia aproxima-o constantemente do conjunto dos trabalhadores manuais.

A relação dos trabalhadores com os supervisores de nível profissional é um tanto distinta. Os engenheiros são geralmente percebidos como sendo menos sensíveis aos problemas dos trabalhadores e como uma categoria já bastante diferenciada. Como se expressou um dos entrevistados:

> "O engenheiro não sabe a diferença entre a gente e a máquina. Para ele tudo é questão de medição. Depois, ele nunca esteve na nossa situação para saber o que é este trabalho."

A relação que se estabelece entre os trabalhadores e os diferentes níveis de supervisão se deve, a nosso ver, ao fato de que os níveis inferiores de supervisão são preenchidos por pessoas saídas das fileiras dos trabalhadores e que o trabalho concreto que ela exerce não se diferencia do de seus subordinados mas é somente acrescido de uma maior responsabilidade. Os níveis superiores de supervisão e os técnicos originam-se de camadas sociais diferentes e desenvolvem uma tarefa primordialmente de assessoria e assistência, isto é, o conteúdo concreto da sua jornada de trabalho já se diferencia completamente dos trabalhadores manuais.

Neste contexto, a situação do encarregado é, por um lado, vista com mais simpatia, o que lhe permite desempenhar a sua função de controle com mais eficácia; mas, por outro lado, esta simpatia recíproca enfraquece a sua autoridade e determinação no cumprimento dos objetivos da empresa.

A situação do engenheiro e outros técnicos parece ser diferente. Enquanto categoria diferenciada apresenta um maior distanciamento frente aos trabalhadores manuais, o que aumenta a sua autoridade. Mas, sendo considerada um corpo estranho pelos trabalhadores, é mais hostilizada por eles.

Enquanto as hierarquias de chefia operam como correntes de transmissão e execução dos objetivos da empresa, o Conselho de Representantes é o canal de representação dos trabalhadores frente à diretoria da empresa. Entretanto, o Conselho de Representantes é extremamente limitado nas suas atribuições e na sua representatividade. Vários trabalhadores entrevistados nem sabiam de sua existência, o que mostra tratar-se de um organismo pouco significativo.

Deste Conselho de Representantes estão excluídos todos os trabalhadores com cargos de chefia. A diretoria da empresa indica três nomes em cada seção que são eleitos pelos trabalhadores para um mandato de um ano. A função deste Conselho é

tratar diretamente com a diretoria problemas relativos a turnos horários, trabalho durante as férias e feriados. Este Conselho, que trata de problemas de menor peso e que podem ser sanados pela empresa a um baixo custo, visa melhorar a sua imagem frente aos trabalhadores. Como se expressou um dos entrevistados:

> "Este Conselho foi feito para agradar o pessoal, passar um mel na boca deles. Escolhem sempre aqueles operários que falam bonito para impressionar o resto. Tem gente querendo sair de lá, querendo melhor trabalho ou trabalhar por conta própria. Então a empresa faz isto para agradar o pessoal."

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Na EM predomina o sistema de trabalho por turnos, pelo qual se trabalha três horários semanais diferentes.

O processo de adaptação a este sistema é extremamente penoso e mesmo aqueles que já se encontram relativamente adaptados almejam a sua transferência para seções onde se trabalha em um ou dois horários.

Este sistema é uma fonte constante de pressão sobre os operários e não raramente é causa de uma série de distúrbios nervosos. Principalmente na semana que toca ao trabalhador o turno noturno, as horas de sono devem ser cumpridas pela manhã ou à tarde e estas raramente se efetuam de maneira adequada. Como neste horário as crianças e esposa estão em plena atividade no lar e o barulho na rua é intenso, o seu sono se vê constantemente interrompido. Ademais, a necessidade de resolver alguns problemas no horário comercial (pagamento de prestações, compras, médico, matrícula de filhos em escolas etc.) faz com que seu período de descanso seja extremamente reduzido.[14]

A tensão nervosa imposta ao indivíduo é freqüentemente diminuída com o auxílio de calmantes e soporíferos, comprometendo a segurança do operário no trabalho. Há casos de trabalhadores que adormecem nas máquinas e, mais freqüentemente, os que passam suas oito horas de trabalho num estado de torpor. Os entrevistados mostraram-se conscientes deste problema e indicaram a rápida deterioração física a que estão sujeitos, temendo ser relegados a licenças-médicas prolongadas (ou "encostados") muito antes do período de aposentadoria.

Ademais, a longa distância que devem percorrer de casa ao trabalho em transportes precários, o estado deteriorado de muitas máquinas e a falta de ventilação adequada no lugar de trabalho são os maiores responsáveis pelo elevado índice de acidentes de trabalho, como mostra a Tabela 1.

A empresa possui uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, como previsto na legislação trabalhista, cuja função é fiscalizar as condições de segurança no trabalho. Entretanto, o poder de controle destas comissões é bastante limitado. A empresa escolhe, entre os operários, nomes que são colocados em votação. Desta forma, a comissão já é de antemão indicada dentre os operários de maior confiança da empresa. Mais importante, todavia, é a falta de estabilidade no trabalho, o que torna estes trabalhadores menos propensos

[14] Várias vezes ao visitar os entrevistados sem ter marcado previamente um encontro, mas sabendo o turno horário que lhe cabia naquele dia, eles não se encontravam em casa, comprovando que o seu descanso não é cumprido adequadamente.

Tabela 1

Acidentes de Trabalho na EM, 1974-1977

Anos	Com afastamento	Sem afastamento
1974	300	2.052
1975	277	1.666
1976	252	1.824
1977	256	1.844

FONTE: Arquivos da EM.

a denunciar as irregularidades cometidas pela empresa. Assim, a comissão de prevenção de acidentes tem uma função mais formal do que de efetiva proteção ao trabalhador.

Fora dos acidentes de trabalho, as condições de trabalho vigentes na empresa levam a uma sistemática deterioração física e mental da sua força de trabalho.

O forte cheiro dos ácidos que são utilizados no tratamento do fio, a pouca ventilação da seção e a existência de uma névoa constante no ar constituem o ambiente físico de trabalho.

Segundo o informante da empresa, a degradação física da força de trabalho levou a que a EM constituísse uma comissão interprofissional encarregada de estudar um plano de readaptação funcional. Este plano objetiva deslocar o empregado para outra função de acordo com o seu estado de saúde a fim de melhorar seu rendimento.

A determinação das causas das "subnormalidades" encontradas na força de trabalho da empresa a partir do levantamento desta comissão podem ser vistas na Tabela 2.

Como se vê pela tabela as doenças mentais envolvem a maioria relativa dos casos. Segundo um médico da Secretaria da Saúde,[15] as doenças psíquicas são hoje o maior problema encontrado entre a população dos bairros operários. As relações sexuais do trabalhador com a sua mulher são reduzidas ao máximo devido ao desencontro de horários e ao cansaço físico após uma jornada de trabalho.[16] Este problema é ainda agravado pela insegurança do casal em tratar um problema considerado tabu. Segundo este médico, a impotência sexual entre trabalhadores jovens é hoje um caso comum na classe operária. Ademais, o contato com os filhos é precário, o que é fonte de inúmeros desajustes.

As condições de trabalho vigentes na EM são responsáveis por metade da rotatividade da categoria de trabalhadores não-especializados e semi-especializados da empresa. A Tabela 3 mostra a rotatividade (*turnover*) anual da força de trabalho na EM.

Em 1977, destes 12,2% de rotatividade de mão-de-obra, 1% se deveu à aposentadoria e o restante se dividiu entre rompimento de contrato de trabalho pela empresa e rompimento de contrato de trabalho pelo trabalhador.[17] O rompimento de

15 O seu nome é mantido confidencial.

16 Um entrevistado comentou com humor que o prêmio de "operário padrão" deveria ser dado ao Zé, que trabalha há 15 anos na empresa e tem 13 filhos.

17 Dados aproximados fornecidos pelo informante da empresa.

Tabela 2

Causas de "Subnormalidades" entre os Empregados da EM em 1975

Causas	Casos	
	Nº	%
Alcoolismo	31	1,16
Asma Brônquica	33	1,23
Doença Cardiovascular	53	1,98
Diabetes Mellitus	16	0,60
Disritmia Cerebral	35	1,30
Lombalgia	93	3,47
Psicopatia	156	5,81
Úlcera Péptica	70	2,61
Acidentes de Trabalho	25	0,93
Doenças profissionais (dermatose e outras manifestações alérgicas)	12	0,44
Outras	9	0,33
Total	533	19,86

FONTE: "Readaptação Funcional" – Departamento de Relações Industriais da EM, outubro de 1975.

contrato pela empresa atinge principalmente o trabalhador não-especializado e semi-especializado durante os períodos de contração da demanda de produtos metalúrgicos. O rompimento voluntário de contrato se deve, ao invés, à inadaptação do trabalhador ao sistema de turnos. A maioria destes trabalhadores se dirige a outras empresas da região operando no sistema de um ou dois turnos horários.

No caso dos trabalhadores especializados, o rompimento de contrato de trabalho se dá, na maioria das vezes, por iniciativa sua e se verifica principalmente quando se estabelecem novas firmas na região.

A rotatividade da mão-de-obra na EM parece ser, entretanto, levemente menor do que a taxa sofrida pelos outros metalúrgicos da região. O quadro de homologação do Sindicato de Metalúrgicos de Belo Horizonte e Contagem indicava, em 1977, 8.248 homologações. Considerando-se que a categoria possui 60.000 trabalhadores

Tabela 3

Rotatividade Anual na EM, 1974-1977

Anos	Rotatividade (%)
1974	8,6
1975	9,3
1976	15,5
1977	12,2

FONTE: Arquivos da EM.

nesta base territorial, a rotatividade anual da categoria seria de 14%, acima, portanto, da rotatividade da EM neste mesmo ano.[18]

A EMPRESA E OS SERVIÇOS DE CONSUMO COLETIVOS

Além do salário, a empresa oferece uma série de serviços que se incluem entre os denominados "serviços de consumo coletivo". Estes últimos, segundo Lokjine[19], constituem o conjunto de atividades necessárias para a reprodução ampliada da força de trabalho e que não se limitam à reprodução fisiológica ou ao consumo/destruição de um objeto material por um indivíduo. Entre estas atividades se encontram os serviços médicos, educação, esportes, cultura, transporte público etc.

Podem ser identificados três padrões diferentes de oferta de "serviços de consumo coletivo". No primeiro, o Estado assume os encargos e se responsabiliza por eles; no segundo, a própria empresa assume este encargo e, finalmente, os serviços de consumo coletivo são oferecidos no mercado por indivíduos ou empresas privadas. Se na Europa predomina a primeira modalidade, nos EUA predominam o segundo e o terceiro.

No Brasil os serviços de consumo coletivo são geralmente oferecidos pelo Estado. Entretanto, estes parecem ser insuficientes ou ineficientes para a reprodução da força de trabalho empregada nas grandes empresas, o que faz com que estas assumam parte deste encargo. Assim, existem várias empresas metalúrgicas duplicando os serviços de consumo coletivo oferecidos pelo Estado.

A EM possui uma cantina que vende lanches e refeições aos seus empregados. O preço cobrado está fora do alcance da maioria dos trabalhadores que trazem prontas marmitas de suas casas. A cantina da empresa é freqüentada unicamente pelos trabalhadores de renda mais elevada.

A EM mantém convênio com dois clubes recreativos. Um, que embora seja franqueado a todos os trabalhadores não é freqüentado pela maioria por não possuírem automóvel, único meio de transporte para se chegar no local. Somente 20% dos trabalhadores, os de renda mais alta, freqüentam este clube. No segundo, a freqüência de operários é maior e nele se pratica a caça e a pesca, dois esportes que têm muito a ver com a origem rural da maior parte dos trabalhadores.

18 *O Metalúrgico*, Ano II, janeiro/fevereiro de 1978, nºs 7 e 8. Este número está subestimado já que nem todas as recisões de contrato são homologadas pelo Sindicato.

19 Lokjine, J. "Contribution to a Marxist Theory of Capitalist Urbanization", in Pickvance, C. (ed.), *Urban Sociology: Critical Essays*, London, Tavistok, 1975.

O terceiro serviço, o mais valorizado pelos trabalhadores, é a assistência médica através de um pagamento mensal fixo. A empresa mantém convênio com médicos particulares que atendem os trabalhadores em consultas gratuitas. Para tratamento mais prolongado há convênio com hospitais e clínicas especializadas onde o trabalhador paga em torno de 20% dos gastos, que podem ser parcelados em 10 vezes. Os acidentados no trabalho são encaminhados ao INPS. Durante os 15 primeiros dias, a empresa paga o salário integral do acidentado. Depois, o INPS paga 70% do salário e a empresa complementa-o, durante um prazo máximo de dois anos.

A prestação de assistência médica duplica o serviço oferecido pelo Estado e embora o recurso à primeira seja voluntário, a empresa pressiona os seus trabalhadores a se associarem.[20] A existência de convênios médicos administrados pela empresa e o serviço rápido e eficiente são altamente apreciados pelos trabalhadores quando comparados ao tratamento a que estão sujeitos no INPS.[21]

Ao mesmo tempo em que os serviços de consumo coletivo têm a função de reproduzir a força de trabalho a um nível necessário para a maximização da produtividade dos trabalhadores, eles agem também no sentido de promover uma relação paternalista da empresa para com os operários, a qual seria "melhor", "boa", "mais preocupada com a gente" por prover estes serviços.

A categoria que mais se beneficia do conjunto de serviços da empresa é a dos trabalhadores de remuneração mais elevada. A cantina da empresa e um dos clubes destinam-se quase que exclusivamente para esta categoria de trabalhadores. São estes trabalhadores que a empresa procura manter numa relação mais estável, seja porque cumprem funções de supervisão, seja porque seus ofícios são mais escassos.

Para a maioria dos trabalhadores de fácil reposição para a empresa[22] os serviços de consumo coletivo são aqueles que parecem ser minimamente necessários para a reprodução da força de trabalho ao nível da produtividade operada pela empresa, como o caso do serviço médico. Entretanto, dada a extrema precariedade dos serviços exter-

20 Embora por lei qualquer médico, principalmente do INPS ou do Sindicato, possa dar atestados que justifiquem as faltas, existem várias denúncias ao jornal *O Metalúrgico* de firmas que rejeitam estes atestados só aceitando aqueles que vêm de empresas médicas com as quais mantêm convênio.

21 Um dos entrevistados contando a sua experiência no INPS relata o seguinte episódio: "Fui ao médico do INPS e depois de esperar muitas horas na fila finalmente fui atendido. Quando entrei no consultório, vi que a cadeira do paciente se encontrava do lado da porta, e a mesa do médico no outro extremo da sala junto a uma janela bem aberta. Fui me aproximando da mesa porque pelo que sei a gente fica em frente ao médico para ele examinar e conversar. Mas ele deu um berro: 'pára, pára, senta na cadeira'. Eu achei aquilo um desaforo e disse: 'doutor, eu não sou tuberculoso, só estou com um problema nas costas'. Mas ele não me deu bola, mandou eu ficar na cadeira, calado, receitou uns comprimidos e me mandou embora. Agora, eu entendi por que é que dizem que ele é especialista: não precisa nem examinar, é só olhar pra gente que ele descobre a doença. Depois desta só uso o serviço da empresa."

22 O fato dos trabalhadores serem facilmente repostos pela empresa não pode ser entendido, entretanto, que para a empresa convém uma mão-de-obra completamente instável. O rompimento voluntário de contrato de trabalho afeta o processo produtivo. Para a empresa só interessa a rotatividade quando sob seu inteiro controle e quando circunscrita a um planejamento prévio.

nos, estes parecem suficientes para garantir certa identificação com a empresa. Assim, embora conscientes de que o sistema de turnos os degrada física e mentalmente, muitos dos trabalhadores entrevistados sentem-se recompensados pela assistência social da empresa.

CONCLUSÕES

O Estado e seus aparelhos foram considerados pelos cientistas sociais como o *locus* privilegiado (e por vezes único) do processo de dominação e luta social.

Neste trabalho, tentamos interpretar a organização do trabalho enquanto relação de poder, ampliando desta maneira o escopo da dominação burguesa a uma área muitas vezes interpretada como de natureza exclusivamente "econômica", "material" e "técnica".

Pretendemos trazer à luz o emaranhado de relações sociais presentes no processo produtivo. Se é bem verdade que a organização do trabalho comandada pela gerência capitalista visa a fragmentar, hierarquizar e hostilizar o trabalhador coletivo, a sua aplicação concreta não deixa de estar permeada de conflitos, contradições e confrontos antepostos pelos trabalhadores.

Estas lutas travadas de forma surda entre a empresa e os trabalhadores ocorrem, inclusive, naquelas circunstâncias que para a análise político-institucional a resistência operária teria deixado de existir.

Esta colocação obviamente não exclui a necessidade de dimensionar as formas de interpenetração dos processos aqui estudados com o contexto político-institucional mais amplo.

(Recebido para publicação em janeiro de 1981.)

SUMMARY

The Labor Process as Domination

In the author's opinion economic need and action on the part of the machinery of the State are not automatic guarantees for the reproduction of the working class. It is within the privileged *locus* of the labor process that, in her view, workers become subordinated and disciplined to the objectives of capitalist domination.

It is in that sense that she investigates the modes of recruiting, the training system, payment structures, hierarchies of control, labor conditions and collective consumer services, as well as the manner in which workers spontaneously react to the organization of labor.

The result of a research undertaken in 1977/78 in a metallurgic enterprise in the state of Minas Gerais, this study is based on an inspection of the archives of the enterprise and on interviews held with members of the administration and various categories of workers.

RESUMÉ

Le Processus de Travail en Tant Que Moyen de Domination: Une Étude de Cas

L'auteur lance une hypothèse selon laquelle la reproduction de la classe ouvrière n'est pas garantie automatiquement par la nécessité ou par l'action des appareils d'Etat. Le processus de tra-

vail aurait un *locus* privilégié au sein duquel les travailleurs sont subordonnés et disciplinés dans le sens des objectifs capitalistes. C'est dans cette optique que l'article inclut une recherche sur les modalités de recrutement, le système de formation professionnelle, la structure salariale, les hiérarchies de contrôle, les conditions de travail et les services de consommation collective. Parallèlement à ceci, est mise en évidence la façon dont les travailleurs réagissent spontanément à l'organisation du travail.

Cette étude est le fruit d'une recherche réalisée en 1977/78 au sein d'une grande entreprise métallurgique de l'Etat de Minas Gerais. Elle est basée sur la compilation des archives de l'entreprise et sur des entrevues réalisées aussi bien avec la direction qu'avec les différentes catégories de travailleurs.

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribuciones sobre:

"OBSERVACIONES PRELIMINARES ACERCA DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA HULERA".

Por: Israel Niñez B.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N. E. T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

" OBSERVACIONES PRELIMINARES ACERCA DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA HULERA. "

ISRAEL NUÑEZ B.

ADVERTENCIA.

El presente trabajo constituye la base preliminar de una investigación que se encuentra en etapa inicial y tiene como propósito estimar la medida y la forma como ciertas experiencias de cambio técnico influyen o no en la formación de una estrategia de acción sindical y en la modificación del contenido del programa de lucha de los trabajadores huleros -- (particularmente del sector más combativo que son los llanteros).

Por lo anterior, esta ponencia no representa conclusiones de una investigación terminada sino solamente un conjunto de observaciones y re-- flexiones motivadas por los primeros datos a nuestra disposición.

Es bien sabido que en los últimos añosla industria automotriz en el mundo ha venido atravezando por una crisis que ha traído como consecuencia el despido de un gran número de trabajadores (lo que generalmente se inicia por el desplazamiento de los obreros más combativos), y por una creciente reestructuración de la industria en su conjunto.

Lo que por ahora más nos interesa es precisamente el contenido de dicha reestructuración. Esta tiene cuatro aspectos fundamentales desde - nuestro punto de vista:

1.- Una creciente automatización de los procesos productivos.

2.- Un intento por internacionalizar la producción.

3.- El diseño y la fabricación de los nuevos modelos sigue pautas distintas a los anteriores, buscando la reducción del - consumo de energía y la obtención de motores y tecnologías más adecuadas - para este propósito.

Si bien es cierto que existe un creciente interés por estudiar el impacto del cambio tecnológico en la industria automotriz, no es menos cierto el hecho de que no se ha estudiado siquiera inicialmente los fenómenos -- que este problema suscita en ramas industriales ligadas intimamente a la automotriz.

Con especial énfasis hemos de referirnos a la industria productora de llantas en México, donde ciertas experiencias de introducción de innova-- ciones técnicas dejan sentir ya sus efectos.

La fabricación de llantas comoienza en México a partir de la industrializa_ ción fomentada y alentada por la política de sustitución de importaciones - que se inicia alrededor de los años 40. La aparición y desarrollo de la ra_ ma automotriz durante los años 50, estimula la creación de otras industrias dirigidas a la fabricación de partes integrantes de automóviles.

Así, a partir de esoso años, tiene lugar la aparición de la indus_ tria llantera nacional que, como en el caso de las ensambladoras,es domina- da desde un principio por el capital extranjero. Durante la década siguiente, el dominio de las principales firmas queda claramente establecido, Uniroyal (U.S.Ruber), Good Year Oxo, Firestone y General Popo serán las empresas lla_ madas a encabezar y desplazar a la industria hulera tradicional. A ellas se une la Compañía Hulera Euzkadi (asociada con B.F. Goodrich), que probablemente sea la única de origen mexicano que llega a ocupar un puesto importante en- tre las llanteras.1/ A últimas fechas, comienza a adquirir importancia la firma Tornell, S.A. (fabricante de llantas para camiones).

Apartir de los años 70, el patronato ha iniciado una serie de ex- periencias que, pensamos, pueden modificar su estrategia en el futuro. Por una parte, a partir de 1971 se verifica un proceso de descentralización in- dustrial, de tal suerte que las nuevas plantas instaladas en el interior de la república tienden a desplazar a las fábricas originales en cuanto a pro_ ductividad, tecnología e inversiones. Así, Goodrich-Euzkadi funda una nueva planta en El Salto, Jalisco; Firestone (hoy Hulera El Centenerio, S.A.) otra en Cuernavaca; General Popo en San Luis Potosí y Uniroyal en Querétaro. Cada una de estas nuevas plantas emplea maquinaria más sofisticada e incluso auto_ mática en ciertas partes del proceso productivo (destaca el empleo de máqui- nas dirigidas por control numérico en las fases de procesado y ensamble final)2 /

Esta tendencia a la descentralización corresponde a una estrategia similar seguida por las firmas automotrices. Esto, además de las ventajas fiscales que pueda representar, ha favorecido a las empresas en su enfrentamiento con los trabajadores al absorver operarios con menor experiencia y tradición de lucha y al crear condiciones propicias para intentar dividirlos y hacerlos competir entre sí, lo que en más de una ocación ha sido motivo de conflictos sindicales. 3/

En Euzkadi, por ejemplo, se ha intentado otorgar la administración del contratao colectivo (ley) del la nueva planta en Jalisco, pase a manos de la C.T.M., mientras el sindicato original forma parte de la U.O.I. -aunque con particularidades de independencia y participación que lo distinguen de otras organizaciones afiliadas a dicha central-4/. Tal vez por estas razones, una de las demendas principales de los trabajadores ha sido desde hace diez años, la creación de un escalafón general interplantas 5/

Las experiencias de introducción de innovaciones, se han complementado con la creación de nuevos y más modernos trenes de producción en las nuevas plantas y con algunas modificaciones en las fábricas originales. A ello se unen las ampliaciones de que son objeto y que en algunos casos -- están destinadas a la fabricación de nuevos productos (como en el caso de Good Year Oxo, S.A. que se prepara para la fabricación de llantas radiales para transportes de carga).

En esta perspectiva, también el puesto de trabajo -en partes fundamentales del proceso productivo-, ha ido transformandose, en función de eliminar "cuellos de botella".

Existen dos momentos del proceso global que resultan básicos para la fabricación del producto. Estos son el depertamento de procesado -particularmente la zona de calandrias- y el departamento de construc -- ción final. Es en estos puntos donde con más énfasis se ha puesto aten-- ción en la automatización y semiautomatización del proceso. 6/

El operador calandrista y el ensamblador final son trabajadores que se distinguen por la experiencia y habilidad que deben poseer para el desempeño de sus labores. En cierta medida puede afirmarse -sobre todo en el caso del calandrista-, que poseen cierto poder de desición y control - sobre el trabajo que hacen y sobre el proceso en su conjunto, ya que es de ellos de quienes depende la calidad y, literalmente, el producto final.

El operador calandrista es el encargado de la manipulación y el control de la maquinaria empleada para la formación de las cuerdas y pa - redes de las llantas. Esta es una labor que requiere de una alta precisión pues de él dependen los espesores, pesos por área, balanceo y la exactitud en la composición de materiales de cada tipo de producto. Para ello se en- carga de manejar tensores y calibradores y de hacer los ajustes necesarios en el curso de la operación.

Por su parte, el ensamblador final tiene como función principal el acabado y la revisión terminal del producto. Cabe destacar que el esfuer zo físico que requiere esta actividad es considerable. Los operarios encar- gados de este punto, trabajan bajo el régimen de pago por pieza o destajo y, paradójicamente, son en promedio los mejor remunerados.

Las experiencias de automatización de estas fases de proceso ha traído como consecuencia la pérdidia por parte del trabajador del relativo control que ejercía sobre la producción en su puesto. Hoy, la introducción

de máquinas controladas a través de tarjetas y cintas perforadas, garantiza la ejecución de las tareas con la misma o mayor precisión que antes, al mismo tiempo que asigna al operario una labor primordialmente auxiliar, de servicio, y determina la posibilidad de desplazar mano de obra al eliminar la necesidad de cuadrillas y equipos auxiliares del operador responsable o al diminuir el número de trabajadores necesarios para la atención del proceso. 7/

El ensamblador final (al igual que el vulcanizador), al verse sustituídos por maquinaria automatizada, pierden su capacidad de controlar el producto final, lo que se ha traducido en la disminución del factor por pieza e incluso la desaparición del trabajo destajidta en estos departamentos - en las nuevas plantas.

El resultado final de estas experiencias ha sido tanto la eliminación del trabajo a destajo en la nuevas plantas, como los despidos selectivos y masivos, relativamente hablando -en primera instancia de los eventuales. Asimismo, se ha incrementado el trabajo cedido a contratistas (sobre todo en tareas de mantenimiento), lo que genera una competencia cada vez mayor entre los trabajadores sindicalizados y los subcontratados.

En otro nivel, se verifica otro tipo de competencia. Es la que se da entre las nuevas plantas por desplazar a las viejas fábricas originales. Esta hipótesis se refuerza con el hecho de que existe cierta tendencia a la liquidación de obreros experimentados, fomentada por las empresas. 8/

Hasta aquípuede parecer obvio que las experiencias de modificación del proceso productivo se enfilan hacia la formación de una nueva estrategia patronal cuyo objetivo es la consolidación del control del proceso y el asestar un duro golpe a las aorganizaciones sindicales y los trabajadores. Sin

embargo, nos parece que hace falta mucho más para poder hacer esta afirmación. En primer lugar habría que determinar si efectivamente los sindicatos constituyen una fuerza excesivamente peligrosa para el patronato en su estado actual o si, por el contrario, no son un obstáculo fundamental en los planes de las empresas, en cuyo caso no sería el blanco a atacar. Por otra parte, debería estimarse si estas experiencias no forman más bien parte de un plan de corte productivista con el objetivo fundamental de elevar a corto plazo las ganancias disminuídas por las crisis económica existente.

En todo caso, aquí se trata solamente de presentar algunas hipótesis que puedan conducir al desarrollo de la investigación. Existen aspectos del problema que todavía no han sido abordados, como sería la respuesta de los trabajadores frente a esta situación así como las expectativas de lucha que vislumbran; el impacto real que la crisis ha tenido para esta rama particular, o, por otra parte, el papel que el Estado juega y ha jugado en el transcurso de las acciones.

Lo más importante para nosotros es el hecho de llamar la atención sobre aspectos que pueden y, tal vez deben, convertirse en motivo de reflexión para los investigadores.

N O T A S .

1/ La "Compañía Hulera Euzkadi, S.A.", nació en el año de 1929 y su rubro primero de producción fue la fabricación de suelas y tacones. La maquinaria emplada, así como el diseño de planta fueron norteamericanos. Su fundador fue Angel Urraza. (J. Posada Noriega. Españoles en México Don Angel Urraza. s.e. México, 1940; pp. 39-51.

2/ Algunas de ellas son las máquinas Autoform de constrcción de llantas y las calandrias modelo 5929 y 5932 de ahulado de cuerdas (Dictamen sobre definición de puestos y salarios de la planta N°4 de la "Cía Hulera Euzkadi" CENAPRO. México, 1974).

3/ "Huelga en Euzkadi: Triunfo o Fracaso," en RECUENTO , N°1. México, 1980.

4/ IBID.

5/ Esta ha sido una demenda levantada por los sindicatos de la Coalisión Hulera desde 1972, según se desprende de documentos elaborados por los propios trabajadores durante los movimientos de huelga desde ese año y de diversos periódicos obreros (ver "Lucha del 58" órgano de los trabajadores democráticos de Euzkadi. 3/X/76; Pliego Petitorio de la Coalisión de Sindicatos de la Industria Hulera ante la STyPS, 1981; Documentos de los Consejos Obreros de la Industria Hulera, junio de 1978).

6/ Según se desprende del análisis de algunas nóminas de la Compañía Euzkadi,

en el departamento de llantas de la planta 4 de El salto, Jalisco, existen 198 ensambladores finales de llantas en máquinas programadas, mientras que en la planta del D.F. no sólo no existen dichas máquinas, sino que en ciertos puntos se labora con máquinas que datan de 20 años o más. (Para planta 4 ver:CENAPRO op. cit.; para planta 1 ver: documentación relativa en archivos del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi).

7/ Entre 1971 y 1981 se introdujo un considerable número de máquinas de control numérico en el departamento de construcción de llantas en Jalisco. Con ello se hicieron innecesarios un conjunto de puestos todavía existentes en el D.F., estos puestos son los siguientes:

- abastecedor por día
- ayudante general
- barrendero
- pintor de llantas
- seleccionador de llantas radiales
- reparador en depto. de llantas
- acabador llantas radiales
- constructor de llantas radiales
- " " goodrich 39
- " " máquina 40
- " " " 50
- " " " 60
- " " " 330

Esto significó un ahorro directo de 167 trabajadores.

En 1971 los propios trabajadores notificaban que la empresa

había eliminado 200 puestos en la planta N°1 y que se había abierto 185 en la planta 4, puestos que no serían cubiertos por los operarios desplazados en el D.F. ("Lucha del 58", 17/X/74)

Por otra parte, en mayo de 1972, en un periódico de cbreros de distintas empresas huleras, fueron denunciados algunos desplazamientos masivos en los departamentos de construcción de llantas, conformadores, extractores, bamburys, calandrias, vulcanización, preparado y almacenes, así como la desaparición completa del departamento plastizador (ver: "El Ahuizote", mayo 7 de 1972).

8/ Con información elaborada en base a las nóminas de 1978 y 1981 de la Compañía Euzkadi, hemos podido observar que:

1.- Entre 1978 y 1981, el número de obreros activos que contaban e entre 15 y 48 años de servicios descendió de 554 a 480. Estp podría explicarse por la jubilación de algunos obreeos, pero si tomamos en cuenta que en ambas fechas había obreros con 40 o mas años de servicio, (40 operarios en 1978 y 7 en 1981), la hipótesis puede ser cuestionada. Este es un elemento que constituye parte importante de las demandas obreras: antes de 1979 se insistía en cada revisión contractual en que la jubilación (para la que no parece haber límite), fuera concedida a los 30 años de servicios; a partir de 1979 se modificóola demanda para que la jubilación fuera alos 25 años de servicio o a los 50 años de adad indistintamente.

2.- Para los mismos años, los obreros con 15 y hasta 30 años de servicios disminuyeros de 509 a 400.

3.- No resulta sorprendente el mayor número de operarios experimentados (con más de 15 años de servicio),se encuentren en los departa-

mentos de procesodo y construcción final (donde precisamente se encuentran los calandristas y ensambladores-constructores); así:

- para 1978, en el departamento de procesado había 95 obreros con más de 15 años de experiencia y 112 en construcción final;

- para 1981, en los mismos departamentos, el número disminuyó a 82 y 103 respectivamente.

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribución sobre:

" CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS MENORES "

Por: Rafael Sáncez Ch.
Margarita López del J.
Daniel Ramírez D.
(INET)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N.E.T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

"CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS MENORES"*

RAFAEL SANCHEZ CH.
MARGARITA LOPEZ DEL J.
DANIEL RAMIREZ D.
(INET).

* El contenido de esta ponencia es una síntesis de las conclusiones de la investigación "ESTUDIO DE MIL CASOS DE NIÑOS DEDICADOS AL COMERCIO AMBULANTE Y LOS SERVICIOS EN LA CIUDAD DE MEXICO" (INET), realizada por el LIC. ALFONSO SOLORZANO (Q.E.P.D.) y que es presentada a esta reunión por los que colaboraron en su realización.

I N T R O D U C C I O N

Es en los países con menos desarrollo, donde el trabajo del menor se ha extendido, ya sea que los induzcan los padres o algún familiar o a veces también por iniciativa propia, para ayudar al ingreso familiar o simplemente para comprarse ropa, zapatos, algunos útiles escolares, desde luego reconocemos que no son aptos para algunos tipos de trabajo, además de que las condiciones generales de trabajo son fijadas por los empleadores en forma unilateral, es en las zonas urbanas donde los niños que trabajan son más maltratados y explotados, donde sufren las mayores privaciones y donde que las condiciones de trabajo son más difíciles, por ejemplo el trabajao en lugares cerrados e insalubres; el otro extremo sería el trabajo al aire libre, con un medio ambiente contaminado, lluvias, sol, el ruido de los automóviles, etc. sin contar con prestación alguna.

Partiendo de esta realidad y las reflexiones que motivaron, el Lic. Alfonso Solórzano, realizó una investigación auspiciada por el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo sobre el "Estudio de Mil Casos de Niños dedicados al comercio ambulante y los servicios en la ciudad de México de esta, se desprenden algunas consideraciones sobre las condiciones y medio ambiente en las que desempeñan su trabajo los niños en la ciudad, el cual básicamente se sitúa en el pequeño comercio callejero y en la prestación de variados servicios personales.

Dado que esta investigación se basa en el estudio de mil casos, no es posible generalizar sus conclusiones a todos los niños que trabajan en dichas

actividades en cuanto a las características relativas a familia, escolaridad, origen social. En cambio es razonablemente válido deducir que las condiciones de trabajo son bastante representativas, especialmente en los casos en que existen reglas fijadas por los establecimientos donde trabajan los niños, por ejemplo los almacenes de autoservicio.

Una de las limitantes del estudio es que no considera los casos de los niños que trabajan en el medio rural y dentro de las áreas urbanas el trabajo de los niños en quehaceres domésticos. Por otro lado el trabajo que desempeñan en numerosos talleres, pequeños comercios y otros establecimientos mediante el pago de un salario y subordinados a un patrón, fue poco considerado.

Es también importante hacer una comparación en cuanto a condiciones de trabajo y medio ambiente en el sector productivo del país. Si bien es conocido el caso de los trabajadores en México que regulan sus condiciones de trabajo a través de los contratos colectivos convenidos con sus empresas y que en algunos casos no llegan a cumplirse adecuadamente, nada mejor puede esperarse de los trabajadores menores, en este caso los niños, que se encuentran totalmente desprotegidos del amparo de la ley y por lo tanto sus condiciones de trabajo son aún más ínfimas.

En cuanto al aspecto legal, todas las normas especiales de protección para menores que trabajan, sólo se aplican a quienes han cumplido los 14 años.

No obstante existe una disposición que proteje a los que todavía no lle-

gan a esa edad y que es la contenida en el artículo 5 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que reconoce al niño el goce de ejercicio de-los derechos derivados de una estipulación de trabajo, como el de percibir el salario devengado. A pesar de que la estipulación sea jurídicamente nula, como vemos, se trata de un trabajo asalariado.

Para el trabajo independiente, no asalariado, de los niños, no existe-ninguna norma protectora.

De lo anterior se deduce que los niños que tienen menos de 14 años, -son víctimas de una situación paradójica: Queriendo protejerlos, las-leyes prohiben su trabajo y la consecuencia es que los dejan totalmente desprotegidos.

A continuación haremos una breve exposición de los resultados obtenidos de la investigación, una encuesta se aplicó en los siguientes sectores: vendedores ambulantes, estibadores, canasteros, cerillos*, boleros, lavacoches, cuidacoches, voceadores, limpiaparabrisas y varios.

Se obtuvieron como resultado de la encuesta 3 tipos de jornada para la realización del trabajo de los niños.

1.- Jornada Diurna:

La jornada diurna es el tipo de jornada en donde la mayoría de los niños trabajan, el 87.10% del total, debido a que:

- La mayoría acude a la escuela por la tarde o noche.

* Cerillos: Son los niños empacadores que emplean en los supermercados.

- Algunas de las actividades tales como, estibadores, canasteros, cerillos, etc., se pueden realizar solo por el día.

2.- Jornada Mixta:

Esta jornada la trabajan un número menor de niños, ya que requiere parte de la noche para realizarla. En este tipo de jornada existen 3 sectores de niños que trabajan, que son los más representativos: los vendedores ambulantes, voceadores y varios.

Los vendedores ambulantes que laboran en este tipo de jornada son generalmente niños que ofrecen sus mercancías a las salidas de los cines o teatros y que empiezan su jornada desde las últimas horas de la tarde hasta altas horas de la noche.

Los voceadores están en la misma situación de los vendedores ambulantes, sólo que éstos venden los periódicos de las ediciones vespertinas o nocturnas en las avenidas.

En el sector de varios, las actividades que realizan generalmente, son de tragafuego, los cuales empiezan su jornada desde la tarde hasta altas horas de la noche, por lo general estos trabajadores son los de más edad.

3.- Jornada Nocturna.

Este tipo de jornada por lo general la realizan los niños que no viven con sus familiares, por lo que trabajan básicamente hasta la madrugada,

la mayoría de ellos viven en las estaciones del metro, por lo que esperan hasta que éstas son cerradas, para dormir, En esta jornada trabajan básicamente vendedores ambulantes y el sector de varios que son los niños que lavan los utensilios de los puestos de comida cercanos a las estaciones del metro.

En general, podemos decir que a pesar de que existen 3 tipos de jornadas, los niños que trabajan son fuertemente explotados y sobre todo si comparamos el tiempo que dura la jornada, que en promedio general es de 6 horas. El tiempo mínimo de trabajo es de 4 horas para el sector de los canasteros; el máximo de tiempo trabajando en promedio es de 7 horas 46 minutos en el sector de los cerillos, por lo que inferimos que a pesar de que las condiciones de trabajo de este sector son aparentemente mejores que para el resto de los niños trabajadores, sin embargo el tiempo que tienen que trabajar es casi el de una jornada de trabajo de 8 horas, por la que no reciben un pago equivalente.

De los once sectores que se entrevistaron, los niños dijeron que duermen un promedio de 8.33 horas, por lo tanto, podemos decir que les sirven para recuperar sus energías y estar en condiciones tanto para el trabajo, como para el estudio.

Se debe tener en cuenta que la mayoría de los niños trabaja y estudia, algunos niños trabajan en la mañana y por la tarde acuden a las escuelas o viceversa.

Ingreso Diario

El promedio total de los salarios que perciben los niños trabajadores, es de 53.80 pesos diarios, lo que representa menos de la mitad del sa-

lario mínimo para el año de 1978 (que para el D.F. fue de 120 pesos diarios), lo que quiere decir que éste ingreso no puede de ninguna manera satisfacer las necesidades de una familia en los casos en que sean ellos los encargados de aportar la parte principal del ingreso familiar. Asimismo no es suficiente como para poder mantenerse por sí mismos en los casos de los niños que no viven con sus familiares y sólo podría ser útil en los casos en los que los niños trabajen para ayudarse en algunos gastos tales como la compra de útiles escolares, transportes, etc., así como en el caso de que su ingreso forme una parte secundaria del ingreso familiar.

Si se analiza este ingreso desde el punto de vista de cada sector, encontramos que el ingreso diario más alto, correspondió a los lavacoches que en promedio ganaban hasta 69.48 pesos, siguiéndolos en importancia el sector de los billeteros que ganan en promedio hasta 67.22 pesos diarios. El tercer lugar lo ocupan el sector de varios, que en promedio llegan a ganar hasta 63.17 al día, más hay que hacer notar que en estos sectores se encuentran los niños de más edad.

Por el otro lado, los ingresos más bajos son los que perciben los estibadores, los canasteros y los limpiaparabrisas que en promedio ganan 42.13 pesos, 42.50 pesos y 44.40 pesos diarios respectivamente.

El monto de los ingresos es muy variable para los niños, ya que dependerá de varios factores como son: habilidad, el tipo de zona donde trabajan, edad, etc., por lo que se encontró una amplia variedad de salarios en los diferentes sectores; debido a las causas antes mencionadas, tampoco se pudo detectar si el ingreso declarado era neto o había que descontar algunas cantidades por concepto de comidas, transportes, etc.

El 81.6% de los niños trabaja en la calle, lo cual representa un mayor riesgo en el trabajo que éstos desempeñan. A excepción de los que laboran en lugares bajo techo, como los canasteros y los cerillos, que - en un momento dado son los que menos riesgos corren de tener un accidente de trabajo.

Tomando en cuenta los resultados de la investigación en lo referente a riesgos en el trabajo, tenemos que los niños ocupados como vendedores- ambulantes, voceadores y limpiaparabrisas son los que más riesgos co - rren por desempeñar su trabajo en avenidas de gran circulación.

Casi todos los niños que manifestaron que corren riesgos en su trabajo, se referían al peligro de ser atropellados por un vehículo.

El total de niños que han sufrido algún accidente de trabajo, es el 10.70% del total, de los cuales los vendedores ambulantes representan el 5.6% debido a que son los que están más expuestos a sufrir algún accidente, - porque ofrecen sus mercancías por lo general en la vía pública y ésto - ocasiona que sean atropellados por los vehículos que arrancan en forma- violenta.

Otro grupo de niños trabajadores que también esta expuesto a sufrir - accidentes de trabajo por las causas antes expuestas, es el de los voceadores y el de los limpiaparabrisas que trabajan en los cruceros de las- avenidas, éstos últimos están expuestos a caerse, porque al tratar de - limpiar los parabrisas se suben a los vehículos.

El sector de varios. también es uno de los sectores que puede sufrir - accidentes de trabajo, con facilidad, debido a que un buen número de es

tos trabajadores son tragafuego, actividad extremadamente perjudicial a la salud, debido a las substancias inflamables que ingieren y que les puede causar quemaduras graves, asimismo los niños que llevan agua para lavar las tumbas, por lo irregular del terreno hace que estén propensos a sufrir accidentes.

El resto de los niños que trabajan no están tan expuestos a sufrir accidentes y aunque éstos existen, no representan más que el 2.20% del total de los encuestados.

De los mil niños encuestados, el 86.50% del total no habían sufrido ningún accidente.

Dado que el trabajo de los niños, por lo general se realiza a la interperie, las posibilidades de sufrir algunas enfermedades causadas por las condiciones ambientales aumenta según la temporada del año, por lo que las enfermedades más frecuentes que sufren son las del aparato respiratorio aunque existen enfermedades que pueden ser causadas por el contacto que se tenga por manejar algún tipo de materiales, tales como los detergentes, en el caso de los lavacoches que producen alergías en algunos casos. Está también el caso de los tragafuego, que al introducirse el petroleo en la boca les produce escoriaciones y en algunos casos, al ingerirlo en forma accidental, les produce enfermedades intestinales de cierta gravedad. Por otro lado, el esfuerzo físico realizado por los niños al desempeñar tareas que superan sus fuerzas, hace que su crecimiento se vea afectado, ya que no pueden desarrollarse en forma normal, presentando molestias musculares.

También influye el hecho de que algunos de los alimentos los consuman en la calle, provocando en los niños que trabajan enfermedades gastrointestinales derivadas de la falta de higiene con que son elaborados dichos - alimentos.

El sector que presenta el mayor número de niños trabajadores que sufre - extorsión, es de los vendedores ambulantes. Este tipo de extorsión la - realizan principalmente los empleados del Departamento del Distrito Federal, los cuales por no llevárselos o quitarles su mercancía, les piden - una cantidad de dinero para dejarlos ejercer su trabajo, en otros casos- son los mismos policías que están en los cruceros, los extorsionan ya - que la mayoría de los vendedores ambulantes realizan su trabajo en los - cruceros de las avenidas más importantes. El 34.50% de los vendedores - ambulantes dijo no sufrir extorsión, en algunos casos esta respuesta fue dada por temor a sufrir algún tipo de represalia; ya que las camionetas- del Departamento del D. F., recorren toda la ciudad buscando vendedores- ambulantes, por lo que es casi imposible que no sufran extorsión en este sector.

El sector de estibadores es uno de los que casi no se ven sometidos a esta situación (sólo el 0.2% del total), ésto debido en parte a que trabajan directamente en los mercados y alquilan los "diablos" para trabajar sin que sean molestados, los canasteros en su totalidad contestaron que no sufren ningún tipo de extorsión, ésto debido a que no en todos los - mercados trabajan este tipo de niños y porque sólo ayudan a las amas de casa a cargar sus bolsas.

Del sector de los cerillos sólo el 0.3% del total, dijeron ser extorsionados aunque no es precisamente una extorsión por parte de autoridades,

sino que se trata básicamente de darle dinero a los empleados de los supermercados para que no tengan que esperar turno sino inmediatamente los pasen a las cajas para trabajar.

El sector de los boleros es otro de los grupos que sufren extorsiones ésta la realizan no sólo los policías, sino también personas adultas que también son boleros y que a cambio de dinero los dejan trabajar, los boleros adultos son personas que pertenecen a la unión de aseadores de calzado y que tienen un lugar fijo en la calle en donde trabajan.

Este tipo de extorsión se presta porque la mayoría de los boleros trabajan en zonas muy concurridas, tales como las entradas de la Basílica, Chapultepec, etc. El 6.9% dijo no sufrir de extorsión debido a que no permanecen en una zona fija, sino que van por la calle ofreciendo sus servicios.

En el sector de los billeteros sólo el 0.2% del total son extorsionados, situación debida a que no es frecuente encontrar niños muy pequeños vendiendo billetes de loteria por la responsabilidad que implica traer los billetes y por otra parte, los que trabajan en esta actividad lo hacen en lugares situados en las aceras, en puestos ambulantes pero con permiso por lo que es difícil que se produzca el fenómeno.

Los menores que trabajan lavando coches, son extorsionados a través de los policías auxiliares o los encargados de los estacionamientos que mediante una cuota los dejan trabajar y aunque no es alto el número de casos, el problema sigue estando presente.

De este sector la mayoría no es extorsionado pues trabajan en compañía de sus hermanos mayores, por lo que estos los protegen de ser extorsionados.

Los cuidacoches son del sector menos extorsionado, ya que sólo uno de ellos contestó dar alguna cantidad para que lo dejen trabajar.

Lo voceadores y limpiaparabrisas que son extorsionados es el mismo caso de los vendedores ambulantes sufren extorsión a través de los policías de los cruceros que aunque son pocos (el 0.3% y 0.2% del total respectivamente), es posible que negaran estar en esta situación por temor a represalias.

El sector varios es uno de los sectores en donde la extorsión es baja ya que solo es 0.6% del total, en este grupo las personas que los extorsionan son variadas, ya que van desde los policías de crucero con los tragafuego; encargados de los panteones, con los niños que acarrean agua para lavar las tumbas, etc., el 7.8% dijo no ser extorsionado, lo que en cierta manera puede ser posible debido a que en este sector se incluyó a los niños que trabajan en cualquier otra actividad diferente de los sectores mencionados tales como ayudantes de mecánicos, de albañil, plomero, etc.

En términos generales se puede decir que no son extorsionados la mayoría de los niños que trabajan ya que el 84.40% del total dijo no sufrir extorsión aunque algunos sectores es posible que por miedo negarán esta situación.

Del total representado en la encuesta, 705 niños dijeron no recibir mal trato en el trabajo y los otros 295 respondieron afirmativamente. Desde luego nos referimos a un mal trato grosero o injurioso, no por maltrato físico a no ser por sus compañeros, es decir la tercera parte de los niños reciben este mal trato en el medio ambiente en el cual realizan su actividad laboral.

Como podemos observar en el renglón de los responsables de este mal trato hacia los niños, los policías ocupan el mayor número de casos en que los niños son maltratados. En el lugar donde trabajan sólo 32 niños dijeron haber recibido mal trato por parte de los encargados del establecimiento; por trabajadores adultos 72 niños maltratados: por compañeros del trabajo, 62 casos.

El sector de vendedores ambulantes es donde el mal trato se acentúa. Son los niños que venden chicles, kleenex, dulces, etc., niños que trabajan en las vías públicas.

Mencionaremos al sector de los cerillos que prestan sus servicios en las tiendas de autoservicios, este sector se encuentra en mejores condiciones de trabajo y el medio ambiente en que se desenvuelven es diferente a los otros niños de los otros sectores.

Y es que la mayoría pertenecen a una familia más estable, es decir, un mayor ingreso por parte del padre; por otro lado, el medio ambiente no es tan dañino y peligroso como en el sector de los ambulantes, que están expuestos a accidentes, mal trato, enfermedades, etc. En este sector de cerillos casi todos los niños estudian, algunos ya se encuentran en la secundaria, tienen en promedio de 12 a 14 años de edad, sus ingresos provienen directamente del público y quienes los mandan son los cajeros o un supervisor. A pesar de todo esto, no se encuentran exentos de castigos y suspensiones arbitrarias por parte de los superiores.

C O N C L U S I O N E S

Los problemas de bienestar de la infancia en cuanto a condiciones y medio ambiente de trabajo son escencialmente económico-sociales, la protección-infantil tiene por objeto conservar al niño dentro de normas biológicas,-morales y educativas adecuadas ya que por muchos años se ha dicho que la-familia es el núcleo fundamental de la estructura social, el hogar también constituye el único medio en que el niño puede desarrollarse natural y normalmente, a veces estos dos principios se desconocen, cuando se plantean-los problemas de bienestar infantil.

El hecho de trabajar desde temprana edad hace que su desarrollo físico y - mental se vea afectado, ya que se enfrentan a un trabajo donde hay que - realizar un esfuerzo físico mayor al de sus capacidades, además del medio hostil que representa el trabajar en la calle.

R E C O M E N D A C I O N E S .

Consideramos que se deberían de tomar medidas relativas a la reglamenta - ción del trabajo de los niños menores de 14 años para que puedan ser em - pleados sin que existan abusos por parte de los patrones, además de que - fueran incluídos en los regímenes de seguridad social para que sean atendidos en caso de sufrir accidentes ó enfermedades de trabajo. Así como tener prestaciones y no descuidar el aspecto educativo y poderles proporcionar capacitación para el trabajo. Además debe contemplarse la posibilidad de que existan tutorías por parte de trabajadores de mayor edad, que se - hagan responsables tanto de la seguridad como del aprendizaje de los menores.

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
"CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA"
(Ciudad de México, del 1 al 4 de Abril de 1982)

PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA

Contribución sobre:
"La experiencia peruana de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas: 1968-1980"

II.- Las Empresas de Propiedad Social (EPS)

por Julio César Neffa
Investigador del CNRS

Secretaría de Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N.E.T
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

Cuarta Parte: EL SECTOR DE EMPRESAS DE PROPIEDAD SOCIAL

Capítulo X: El surgimiento de la idea de Empresas de Propiedad Social y la noción de "Sector"
1. Antecedentes de la Propiedad Social
2. El debate público sobre el derecho de propiedad
3. Las caracteristicas de las EPS en el pensamiento del GRFA
4. La noción de Sector de Propiedad Social

Capítulo XI: Las disposiciones relativas a las EPS, el "Sector" y el SINADEPS.
1. El procedimiento de nacimiento y de constitución de las EPS
2. La estructura orgánica de las EPS "constituidas"
3. El régimen laboral dentro del Sector de Propiedad Social
4. El regimen financiero de las EPS y del Sector
5. El Fondo Nacional de Propiedad Social (FONAPS)
6. El Sistema Nacional de Propiedad Social (SINADEPS)
7. El régimen promocional de las EPS

Capítulo XII: Los diversos períodos de desarrollo del Sector de Propiedad Social.
1. Desarrollo y expansión
2. Periodo de consolidación y de re-estructuración del Sector
3. Periodo de consolidación empresarial de las EPS

Capítulo XIII: Elementos para una evaluación del funcionamiento del Sector de Propiedad Social
A) El poder político y el aparato administrativo del Estado frente al Sector de Propiedad Social
   1. El GRFA y el Sector de Propiedad Social
   2. El FONAPS y el financiamiento del Sector de Propiedad Social
   3. La CONAPS y el Sector de Propiedad Social

B) El Sector de Propiedad Social y su significación dentro del Sistema productivo peruano
   1. La situación del Sector en su conjunto
   2. El proceso de constitución y el crecimiento del Sector
   3. Empleo y calificación profesional dentro del Sector

C) La controversia acerca de la naturaleza y la finalidad de las Empresas de Propiedad Social.

D) Proposición de una evaluación de la autogestión en las EPS
   1. El potencial de participación
   2. La propensión a participar
   3. Los principios de la Propiedad Social y su puesta en práctica
   4. La vida interna de las EPS en materia de participación

CUARTA PARTE: EL SECTOR DE EMPRESAS DE PROPIEDAD SOCIAL

Capítulo X: El surgimiento de la idea de EPS y la noción de "Sector"

1. Los antecedentes de la Propiedad Social.

La mayoría de los investigadores del proceso peruano de participación están de acuerdo en afirmar que no se puede fechar históricamente el orígen preciso del nacimiento de la noción de "propiedad social". Sin embargo, son numerosos los antecedentes que pueden evocarse a la formulación de la Ley de EPS en 1974.

Para Carlos Franco (1) esa idea estuvo presente, aunque formulada de manera diferente, en el pensamiento de los dos grandes ideólogos del Peru contemporáneo: Carlos Mariátegui y Víctor Raul Haya de la Torre, ambos inpiradores de sendas vertientes de la "izquierda nacional". Como ya habíamos dicho, Mariátegui quería estructurar una sociedad socialista, pero que no debía ser "ni la copia ni el calco, sino una creación heroica" inspirada en la experiencia histórica de las Comunidades Campesinas -continuadoras del Ayllú pre-incaico- que consideraba la célula matriz de una nueva sociedad. Víctor Raul Haya de la Torre, por su parte, planteaba la necesidad de estructurar un Estado anti-imperialista constituído sobre la base de un fuerte sector de propiedad estatal y de un sistema cooperativo.

Esas ideas van a ser reformuladas posteriormente por los miembros del Movimiento Social Progresista (2), y por intelectuales y profesionales disidentes del APRA, como fué el caso de Carlos Delgado, quienes van a trabajar estrechamente con quienes serían luego los líderes del proceso revolucionario.

Un equipo nucleado alrededor de Gerardo Cárdenas, y de Jaime Llosas ambos de inspiración libertaria y autogestionaria y fuertemente inspirados en las experiencias yugoeslavas, argelinas e israelitas de participación, realizaron estudios y acciones de capacitación destinadas a promover la idea de autogestión como "el mejor modo de organizar el sistema productivo peruano (3).

El Partido Demócrata Cristiano había presentado diversos proyectos de"Ley de Reforma de la Empresa" (4) y en Junio de 1968 formuló uno denominado de "empresas Comunitarias" impulsado por la idea de promover una "tercera vía" entre el capitalismo y el comunismo.

Estas corrientes de pensamiento, heterogéneas en cuanto a su inspiración pero coincidentes en la búsqueda de nuevas formas de organización de las unidades productivas, se encontraron con una concepción militar afirmada en posiciones nacionalistas, populistas y "revolucionarias" que rechazaban al mismo tiempo al capitalismo y al comunismo, y es de esa confluencia que nacerá la idea de autogestión y de propiedad social, como una manera de afirmar el enraizamiento nacional de la revolución peruana y de buscar formas inéditas de organización empresarial y de organización política de la sociedad peruana.

Mientras tanto en el COAP se analizaban las experiencias yugoeslavas y argelinas, así como el citado Proyecto de "Empresas Comunitarias", y las reformas de la empresa introducidas durante el gobierno de Salvador Allende en Chile. Famosos economistas de la autogestión, como J. Vannek y Bruno Horvat, vistaron el país en repetidas oportunidades, dieron numerosas conferencias incluso en el CAEM y formularon proposiciones y proyectos a solicitud del gobierno.

En 1970, un proyecto preparado por ONDECOOP hablaba de una "comunidad nacional con un máximo de participación y de acumulación social mediante un sistema de cooperativas al lado del existente sector público y privado" (5). Las unidades productivas serían empresas autogestionarias con una organización estructurada en cinco niveles, e incluso un Consejo Nacional. Todo este sistema se autogobernaría y el Estado ejercería solamente una función de "protector benévolo".

Durante el año 1972, el SINAMOS había producido un informe "reservado" denominado "problemas económicos fundamentales que afrontan las Cooperativas azucareras" según el cual el régimen cooperativo apoyado

por el GRFA había incrementado la disparidad de ingresos, dentro de cada CAP y entre las CAP's, dado que se comportaban como"economías insulares" que no favorecían el desarrollo micro-regional, fomentando más bien los "intereses de grupo" y el reparto excesivo de los excedentes, cumpliendo las demandas para cubrir necesidades esenciales individuales y colectivas, pero en perjuicio de la acumulación interna y sectorial. Las propuestas que emanaban del informe eran la insistencia en buscar formas empresarias con propiedad social de los bienes de producción: todos los trabajadores del sector deberían ser propietarios en grupo, pero ningún trabajador o grupo de ellos podía tener derechos de libre disposición. De allí surge la búsqueda de ese nuevo sector que debería convertirse en prioritario, acordándose que:

- el Estado debía intervenir como promotor activo del modelo, pero diferenciándose de él;
- debería introducirse un mecanismo de acumulación social por el cual esas empresas, constituidas en base a un aporte financiero estatal deberían entregar parte de sus excedentes a formar un Fondo encargado de crear nuevas empresas , las cuales procediendo de la misma manera generarían un efecto dinámizador de la economía nacional, de manera tal que partiendo del capital "semilla" y con esfuerzo directo del trabajo, se obtendría la reducción del desempleo en el país.

Los acontecimientos que permitieron cristalizar esa síntesis fueron, sin lugar a dudas, los primeros resultados del proceso de Reforma Agraria en cuanto al comportamiento de las CAP's y del Sector Privado Reformado. Los discursos del Jefe del Estado indican los jalones de ese proceso.

El 8 de Febrero de 1971, dijo " No estamos proponiendo una economía estatizada ni una rígida planificación a cargo de un todopoderoso aparato burocrático. Aspiramos a un orden económico en el que gradualmente la propiedad, el control de las decisiones lleguen a estar en

las manos de todos los que intervienen en el proceso productivo, mediante un creciente apoyo estatal a las formas de propiedad social de los medios de producción y a la organización de instituciones que den a los sectores tradicionalmente marginados una verdadera autonomía económica cada vez mayor, capaz de garantizar su fecunda y creadora participación en las decisiones nacionales"(6).

La noción de Democracia Social de Participación Plena se anuncia el 28 de Julio del mismo año, afirmando que "la Reforma Agraria inspirada en los principios básicos de nuestra Revolución estimula las formas de propiedad social de la tierra, sin desconocer la pequeña y mediana propiedad. Por eso las empresas que se creen en el futuro en el sector privado y que no sean de propiedad social, serán empresas no-capitalistas en el sentido tradicional.. El énfasis fundamental del desarrollo económico del futuro Perú se pondrá en empresas de propiedad social, en formas autogestionarias de producción y en cooperativas que respondan al nuevo carácter que el cooperativismo debe tener en una sociedad del tercer mundo en proceso de transformación revolucionaria" (7).

El General Velasco al celebrarse el 2º aniversario de la Revolución afirmó: "Aspiramos a crear una Democracia Social de Participación Plena. La economía de esa futura sociedad no será, en consecuencia ni la empresa privada ni la dominacion burocrática y total del Estado sobre el aparato productivo. Esa economía se basará, por el contrario,en las empresas de propiedad social dirigidas por quienes en ellas crean la riqueza de todos los peruanos " (8).

Por esto en el mensaje del Jefe del Estado del 28 de Julio de 1972 se dijo "el GRFA impulsará la creación de un nuevo sector económico que, frente al privado y al estatal, exprese con fidelidad la opción política que define la esencia misma de la revolución, como proceso orientado a crear un ordenamiento económico y social cualitativamente diferente a los ordenamientos capitalistas y comunistas"..." pero

toda la economía del futuro no será de propiedad social.. la Revolución aspira a crear una sociedad pluralista basada en tres sectores de actividad: un importante sector Estatal, un sector privado de empresas reformadas por la comunidad laboral que tendrá todas las garantías de estabilidad y respeto que requiera, y un sector de propiedad social al que el Estado respaldará prioritariamente desde el punto de vista técnico y financiero y que tendrá preponderancia dentro del conjunto de nuestra economía.. Se trata de posibilitar la creación de un nuevo y competitivo sector económico que refleje y concrete la opción política fundamental de nuestro movimiento".. "El desarrollo de un vigoroso sector de propiedad social se concretará en la organización de un conjunto diversificado, pero coherente, de empresas económicas de participación plena que constituyen la expresión profundamente peruana de un nuevo planteamiento revolucionario en el terreno de la economía" (9).

Un año más tarde, se precisará mejor el contenido de ese"pluralismo económico".. "esos tres sectores económicos se complementarán con un cuarto sector de muy diversa naturaleza integrado por todas las actividades económicas de pequeña escala en el comercio, la industria artesanal y los servicios,... al que no afectarán las reformas estructurales de la Revolución, dado que sería absurdo que las actividades de servicios, comercio e industria artesanal fueran ubicadas dentro de los sectores de propiedad social, estatal o privada reformada" (10).

Durante el transcurso del año 1972, el Presidente convocó sorpresivamente a los representantes de varios Ministerios (MEF, COFIDE, SINAMOS, INP y a miembros del COAP) y les anuncia la constitución del sector de propiedad social que "sería el más importante de la economía del país". La comisión encargada de preparar el Proyecto de Ley fué presidida por el General A. Valdez,del COAP, que tenía una amplia formación jurídica y conocía las experiencias yugoeslavas y argelinas de autogestión. Durante los primeros meses de discusión, se analizaron

ordenamientos de la propiedad que permitan a un mayor número de hombres, el acceso a los bienes de la Creación". Los objetivos del Proyecto reciben su aprobación, dado que tratan de poner la economía al servicio del hombre, destacándose los dos aspectos siguientes: la capacitación como responsabilidad de la empresa y el reconocimiento del trabajo como fundamento de la propiedad. Estos pronunciamientos de la Iglesia Católica tuvieron lugar en el mes de Septiembre de 1973 y significaron un sensible apoyo a los propósitos de ala más avanzada dentro del Gobierno.

2. El debate público sobre el derecho de propiedad

En el momento de prepararse el Proyecto de Ley de EPS, y gracias a la iniciativa gubernamental de lanzar un "gran debate nacional", el tema de la propiedad privada de los medios de producción fué puesto sobre el tapete. Esa iniciativa gubernamental procuraba en ese entonces radicalizar el debate, para lograr crear un consenso en favor de la futura ley. Luis Bustamante (11) es quien mejor resume los términos de ese debate.

En el Perú,"el sistema de propiedad privada que predominaba en 1973 no reconocía al trabajo , como factor de producción, la virtud generadora de derechos a la propiedad, pese a su papel en la generación de la riqueza. Los propietarios originales del capital van siendo propietarios cada vez en mayor medida de la nueva riqueza producida, lo que les permite ser propietarios de más capital susceptible de ser invertido, lo que a su vez, determinará su creciente participación en nuevas utilidades generadas, que se invierten en nuevo capital y así sucesivamente"(12).

Las empresas públicas continuaban siendo"empresas de capital", es decir que el Estado interviene en ellas como socio, en virtud de su aporte de capital". La situación de los trabajadores en esas empresas no diferia sensiblemente del que trabajaba en las empresas privadas:

ambos recibían por su trabajo una remuneración salarial, y no podía acceder a la posibilidad de poseer la propiedad de los bienes productivos". El régimen de su participación en la gestión y utilidades generadas descansaba en esos mismos supuestos." (13) En las Comunidades Laborales existía la posibilidad de acceder gradualmente a la propiedad del capital accionario, pero para ser propietario, el trabajador debía convertirse previamente en accionista. Era en cuanto accionista y en la medida del monto de acciones, que llegaba a participar de la propiedad de los medios de producción, y de los beneficios líquidos que esa participación generaba.

En las empresas cooperativas, todos los socios se consideraban propietarios de los medios de producción y participaban por igual en la gestión y en los beneficios originados por la actividad de la misma. Pero la condición de socio derivaba de su aporte de capital, representado por títulos que le daban derechos individuales similares a los de las Sociedades Anónimas y, como éstos, recuperables por retiro y transmisiones. La distribución de los excedentes se hacía considerando la participación diferenciada de los socios en proporción al aporte originario de capital." Incluso en algunos tipos de sociedades cooperativas subsistían relaciones de discriminación en las condiciones laborales para trabajadores que no eran socios, y que recibían por toda compensación la remuneración de su trabajo, sin percibir los beneficios ni acceder a la propiedad de los medios de producción" (14).

Pero en todos estos casos la situación de base era siempre la misma: "en las empresas privadas (incluso las reformadas), las empresas estatales, y las cooperativas, el capital es fuente de propiedad y el trabajo no lo era" . El trabajo que generaba capital, no tenía frente al capital ningún derecho de apropiación. El capital crecía mientras que el trabajador solo le correspondía una remuneración.

Según Luis Bustamante, el derecho tradicional de propiedad que prevalecía en el Perú en momentos de iniciarse el proceso revolucionario reunía las siguientes características: era exclusivo (porque impedía el acceso al bien por parte de los demás), perpetuo (pues en sí mismo no encerraba causal de caducidad y sobrevivía al titular) y otorgaba facultad de poseer físicamente la cosa, de aprovecharla y utilizarla para satisfacer las necesidades del titular (usarla, disfrutarla, consumirla) y de disponer de ella (para transferirla de manera onerosa o gratuita, en herencia por ejemplo, etc).

Estas menciones acerca del derecho de propiedad privada de los bienes de producción florecieron en los ámbitos universitarios, en los centros de investigación, en el movimiento obrero y en los partidos políticos partidarios de un cambio rápido y profundo de las estructuras sociales y económicas. El GRFA había creado las condiciones para ese cuestionamiento, pero hasta el dictado de la Ley de EPS no había propuesto una nueva alternativa.

3. Las características de las EPS en el pensamiento del GRFA.

El fundamento de la noción de EPS había sido plasmado en el Documento "Bases Ideológicas.." analizado precedentemente, pero que fué publicado más tarde que el texto de la Ley de EPS. Según las "Bases.." se buscaba un nuevo ordenamiento económico, social y político alternativo al sistema capitalista. Ciertos rasgos del funcionamiento del sistema capitalista pre-existente habían sido modificados a través de los cambios en la estructura de la propiedad: nacionalización de empresas privadas extranjeras, la constitución de nuevas Empresas del Estado, promoción de las CAP's, SAIS y Comunidades Campesinas donde la propiedad individual fué substituida por la grupal o social, la constitución del sector de empresa privada reformada, etc. Pero a pesar de ello no se

había logrado modificar la lógica de producción y de acumulación, que continuaba siendo capitalista, es decir regida por el mercado, a partir del objetivo empresario de maximizar su tasa de ganancias y de emplear mano de obra asalariada con el objeto de obtener plus valía. Por ello es que en el artículo 1º de la Ley de EPS se dirá: "Las EPS son personas jurídicas de Derecho Social integradas exclusivamente por trabajadores, constituidas dentro del principio de solidaridad, con el objeto de realizar actividades económicas. Sus características son: participación plena, propiedad social de los bienes de producción, acumulación social y capacitación permanente. Estas empresas en conjunto conforman el Sector de Propiedad Social".(15).

En las EPS la propiedad es, entonces, social (art. 3) y el trabajo es considerado el origen de la riqueza y la fuente de la propiedad. El control y la gestión de los medios de producción debía ser ejercido directamente por los trabajadores, sin la intervención de quienes podrían aportar capitales para su financiamiento. El titular del derecho de propiedad de las EPS era el conjunto de trabajadores que integran todo el sector de empresas de propiedad social, las cuales ejercen todos los atributos ya mencionados del derecho de propiedad, sometiéndose a ciertas restricciones para que los intereses del sector no se vieran perjudicados. Ningún trabajador individual tiene derechos sobre el patrimonio de las empresas, ni es posible que la disuelvan para repartirse ese patrimonio. De esa manera se posibilitaría un manejo más adecuado del excedente, evitándose el criterio "consumista" e "inmediatista" del trabajador que podría arrastrar la descapitalización de las empresas.

La propiedad social tampoco pertenecería al Estado, ni es una "empresa comunitaria" donde la propiedad privada fuera el fruto de un accionariado obrero difundido.

En la EPS el trabajo dejaría de ser una mercancía intercambiada por el salario y es el trabajo quien alquilaría al capital. Al enaltecer al hombre como individuo y como ser social, la nueva propiedad modificaría básicamente la sociedad.

Estas eran las consideraciones mediante las cuales los directivos de CONAPS, del SINADEPS, y del FONAPS justificaban la supremacía de las EPS sobre las demás formas de organización empresaria constituidas en el "pluralismo económico".

En las EPS debía darse una "participación plena" a dos niveles: a nivel de los beneficios y al nivel de la gestión. Los excedentes o utilidades de las empresas debían repartirse de manera igualitaria entre todos los trabajadores, cualquiera fuera su nivel jerárquico, y en función de los días trabajados por cada uno en el ejercicio económico. En la gestión, o sea en el proceso de adopción de las decisiones y en el control de la ejecución, deben intervenir todos los trabajadores por intermedio de los diferentes mecanismos y de la práctica democrática. De esa manera se evitaría la concentración del poder y la marginación de los trabajadores de la base, que prevalecían en los otros sectores del "pluralismo económico" (art. 2)

En las EPS la acumulación debía ser social, es decir que parte de sus excedentes o utilidades debían destinarse al FONAPS para la formación de nuevas EPS y/o la ampliación de las existentes. De esta manera las empresas que habían nacido mediante un aporte social contribuirían a su vez al financiamiento de nuevas empresas autogestionarias, diversificándose y fortaleciéndose el sector (art.4).

Dentro de las EPS la capacitación de los trabajadores debía ser una actividad permanente, no sólo para su perfeccionamiento laboral y técnico, es decir para su promoción individual, sino especialmente para desarrollar la práctica democrática a fin de ponerlos en aptitud de

participar consciente y efectivamente en las decisiones y el control de la empresa y del Sector (art.5).

En un Documento de la CONAPS preparado con motivo de la exposición efectuada por el Jefe del SINADEPS ante los alumnos del CAEM (promoción 1978), se especificaba la naturaleza específica de la propiedad social. Esta poseería una naturaleza diferenciada que requiera ser nominada jurídicamente; la finalidad de su existencia y el destino de la distribución de excedentes son las caracteristicas propias: es un mecanismo de acumulación que funciona con un impulso organizativo, financiero inicial por parte del Estado, dirigido a un conjunto de unidades empresariales previamente identificadas, cuyo objeto último es reproducir el capital recibido y entregar parte de él para retroalimentar el sistema y permitir la creación de nuevas unidades. "La actuación de Propiedad Social... no ha constituido ni puede constituir un freno al desarrollo de los otros sectores desde que es imposible teórica y prácticamente que se desarrolle en contra de las otras organizaciones, porque de un lado es proveedor o es cliente del resto del aparato productivo estableciendo con éstos una relación de simbiosis económica y de otro lado es un sistema empresarial que está y estará regido por leyes sectoriales que delimitarán su campo de acción".

El Documento prosigue diciendo que las EPS constituyen "una forma superior de trabajo asociativo" y "una cabal autogestión en la cual el principio de la participación plena se cumplira a cabalidad, superando de esta manera el modelo autogestionario de las cooperativas. Su gestión debería evitar la concentración del poder y la marginación de los trabajadores de la base, evitando así el criterio consumista e inmediatista del trabajador". "El trabajador asumiría el papel

protagónico en el proceso productivo, y el capital el carácter instrumental que le corresponde".(16)

Según Angel de las Casas Grièvе (17) las EPS cumplirían un papel importante en la construcción de la Democracia Social de Participación Plena definida en las "Bases Ideológicas de la Revolución Peruana" (18) porque jugarían un rol decisivo en los cambios estructurales, representarían la base material en la que podría darse el esquema participacionista que distingue la opción revolucionaria del GRFA agregando que este concepto excede el marco práctico diseñado por la Ley de EPS, pues ésta no lo agota totalmente. La "EPS sería un concepto matriz que admite varias encarnaciones".

En los ideólogos del GRFA la propiedad social se opone a la propiedad estatal, especialmente al modelo prevaleciente en los países socialistas, dado que allí " la propiedad estatal es una dolorosa substitución (de la aspiración socialista original..) porque mantiene la enajenación del trabajador, la sustracción de sus capacidades creadoras, la inhumanidad anti-participatoria de un trabajo sentido como insignificante, un momento de un proceso cuyos fines últimos no se comprenden".

De las Casas continúa diciendo que define la EPS "como aquella en la cual los derechos que se generan en relación a los medios de producción son ejercidos y usufrutuados por distintas instancias de la Sociedad. La PS peruana no es individual ni de grupo: no es la empresa cooperativa en la que,como en el capitalismo,la participación se da en mayor o menor grado a través del monto de la aportación; no es la empresa comunitaria que no deja de ser propiedad privada más o menos difundida". "Si es el trabajo donde se realiza el hombre, si es en el trabajo donde su tránsito por la tierra cobra estatura humana, todo aquello que signifique la tarea productiva que destituya la alienación, que cancele la destructora opacidad a la que se vió

condenado el trabajador, será entonces cristiano, humanista, socialista. Al enaltecer al hombre como individuo y como ser social, la nueva propiedad modificará básicamente a la sociedad".

Es Angel de las Casas uno de los pocos responsables de CONAPS que se ha referido al "Derecho Social" que"no es privado ni es el público."Es tal vez una síntesis superior de ambos, la conciliación en una instancia que representa a todas, de esos dos niveles"."Pero también es, o será, el derecho que legitime e institucionalice el nuevo poder transferido a la sociedad. El potencial complejo y creador que liberará la participación y que convocará la propiedad social, encontrará en este Derecho su cabal expresión. La propiedad social diseñará las características de la relación entre el hombre y las cosas, y le corresponderá al Derecho Social normar las relaciones entre los nuevos individuos".

Los obstáculos a sobrepasar para que las EPS llegaran a ser las unidades productivas constitutivas de un Sector hegemónico y prioritario de la economía son identificados por De las Casas como"el fruto de las previsibles resistencias que en todos los ámbitos.. intentan oponerse al surgimiento de una experiencia auténticamente revolucionaria, representadas por los monopolios capitalistas todavía existentes. Implica romper estructuras mentales tradicionales.. vencer los enclaves burocráticos.. Pero somos profundamente optimistas respecto del destino final de esta gigantesca empresa" (19). Cuando efectuemns posteriormente una evaluación de las experiencias de EPS volveremos sobre el tema de"los obstáculos" pero quisieramos hacer ahora solamente un comentario: se trataba de una concepción eminentemente"voluntarista" que no tomaba en consideración los problemas estructurales de la economía peruana ni la influencia real de la lógica de producción y de acumulación del sistema capitalist que todavía prevalecía -aunque mitigada durante la"primera fase"- en el sistema productivo peruano.(20)

4. La noción de Sector de Propiedad Social

El modelo peruano de propiedad social era definido por las autoridades como "un sistema o sector articulado de producción de propiedad del conjunto de los trabajadores que laboran en él, enmarcado dentro de una economía plural garantizada por la Constitución" (21). El Sector está conformado por el conjunto de las EPS como unidades de base, por las Unidades Regionales resultantes de la organización de dichas unidades de base, en una región determinada; por la Asamblea del Sector y por el FONAPS (incorporado formalmente recién el año 1980), entidad financiera de las EPS con autonomía económica y financiera.

Esta noción de Sector implica una condición de concertación y coordinación entre sus componentes con las finalidades de emplear eficientemente recursos, complementar sus áreas de actividad, así como asegurar la práctica autogestionaria, la coherencia interna y su fortalecimiento.

El Sector es también un circuito de reproducción del capital, en donde las EPS son los agentes de dicho proceso y el FONAPS es quien ejecuta la política financiera utilizando los recursos que el Estado le transfiere al Sector, así como los autogenerados por las EPS en el proceso de acumulación social y los que obtenga como intermediario financiero.

La Asamblea y las Unidades Regionales cumplen un papel rector en la formulación de las políticas específicas del Sector dentro de los marcos establecidos por el Estado. Es el Estado quien dicta la normatividad para ajustar el desarrollo de la Propiedad Social a los planes y políticas sectoriales, regionales y nacionales.

Las EPS se insertarían así en un contexto en el cual el capitalismo era hegemónico, para modificarlo desde el interior del mismo, pero sin que esto implicara la eliminación de las otras formas de organización empresarial. La voluntad política del Estado de desarrollar este nuevo

Sector, hasta convertirlo en hegemónico, eliminaría la vigencia de la lógica capitalista de producción y de acumulación.

Para la Ley de EPS, éstas no eran de derecho privado ni público, sino de "derecho social", definido como una síntesis superior a ambos que legitima e institucionaliza el nuevo poder transferido a la sociedad y quen normaría las nuevas relaciones establecidas entre el hombre y las cosas. La ambigüedad operativa de esta noción de "derecho social no fué eliminada en el transcurso del proceso revolucionario, quedando así como una formulación doctrinaria sin mayores implicaciones concretas.

Según el GRFA las EPS cumplirían un rol fundamental en el desarrollo y la integración del país. En el desarrollo, porque el peso del sector sería cualitativamente superior al de las otras formas de propiedad que el pluralismo revolucionario auspiciaba. Y en la integración, porque debido a la organización empresarial que implica y a las instancias regionales que genera, permite incorporar a un proyecto nacional masas de población hasta ese momento marginales y periféricas.

Pero esta noción de EPS que venimos de exponer, era la que estaba formulada en los textos; lo que operó hasta fines de 1979 fué, sin embargo, un"modelo de transición" pues fué necesario cubrir un vacío existente entre"el grado O del Sector"cuando se lo creó legalmente, hasta la plena vigencia de éste cuando todos los órganos previstos fueran constituidos.

Veamos la naturaleza de ese "modelo de transición". Cuando se dictó la Ley de EPS (en mayo de 1974), el Sector como tal no existía en ninguno de sus componentes,dado que aún no se había constituido la primera de las EPS. Era entonces necesario el estímulo y el impulso dado por el Estado. El 2 de Mayo de ese año se creó el CONAPS, y luego el 11 de noviembre de 1975 se constituyó el SINADEPS "para promover el desarrollo de la propiedad social en el país". El sustento económico

del Sector provino de los recursos provistos por una línea de crédito del Banco Central de Reserva, que permitió abrir una Cuenta denominada FONAPS.

Por esto es que hasta 1979 el Sector funcionó con una autonomía muy relativa, porque en lugar de autogestión, se concretó una coparticipación entre el naciente sector y el Estado representado por el SINADEPS, que tenía siempre la iniciativa y.. la última palabra.

Esta relativa autonomía se podía ver de manifiesto en diversas instancias. Al nivel de las EPS, en las etapas previas a la declaración de la "constitución" fué necesario crear la figura de "EPS en formación", con un órgano directivo, el Comité de Gestión, dentro del cual estaban débilmente representados los trabajadores pero también lo estaba, y en mayor medida, el SINADEPS, originando así una forma híbrida de cogestión. Por su parte dentro del FONAPS, como los recursos financieros habían sido provistos por el Estado a través de una línea de crédito del BCR, los intereses de aquél estuvieron hasta 1980 fuertemente representados, teniendo 5 de los 8 miembros de la Junta de Administración

Veamos ahora la estructura del Sector, según el DL de EPS (1974).

En sus orígenes, el Sector de Propiedad Social estaba compuesto por el conjunto de las EPS, por las Unidades Regionales y por la Asamblea del Sector (art. 1 del DL EPS). En las páginas anteriores ya hemos hecho referencia a las EPS, corresponde ahora analizar los otros elementos del Sector y posteriormente se analizará la naturaleza y el rol del FONAPS incorporado formalmente al Sector, recién en 1980.

Las Unidades Regionales (UR)

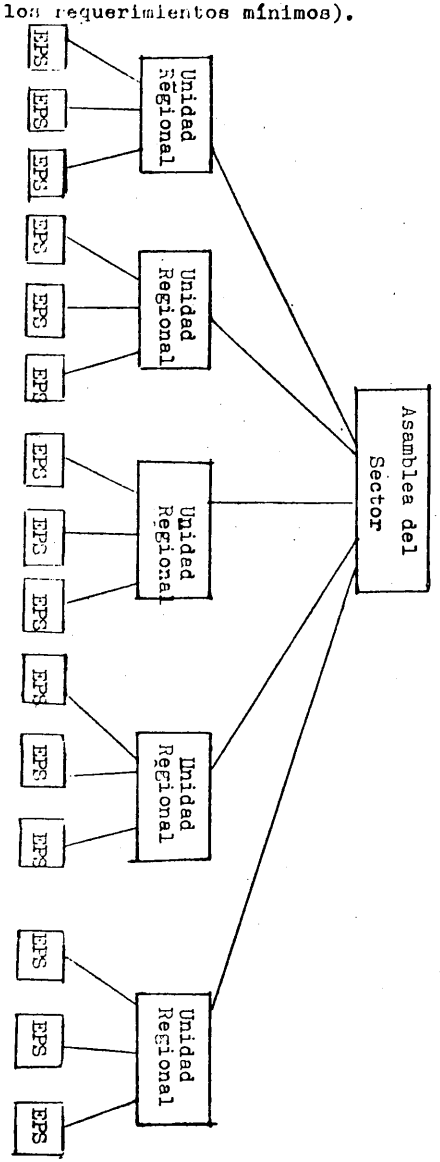
Según el art. 137,las EPS debían obligatoriamente integrarse a las UR correspondientes, requiriéndose un mínimo de tres empresas para constituirlas. Cuando ese número era alcanzado, la CONAPS les solicitaba que, en el plazo de 30 días, la Asamblea General de cada EPS eligiera tres delegados, los cuales en conjunto formaban la Asamblea Constitutiva de la UR. Esa Asamblea elaboraba el proyecto de Estatuto que la regiría, elige el Consejo Directivo de entre sus miembros, y fija las cuotas con que cada empresa que la forma debe contribuir a participar en el financiamiento de sus actividades. La máxima autoridad de la UR es la Asamblea General, formada por esos tres representantes de cada EPS, elegidos por un período de tres años. El máximo órgano ejecutivo fué el Consejo Directivo, compuesto por un mínimo de tres y un máximo de seis miembros. Su Presidente es elegido todos los años de entre los miembros y puede ser re-elegido. Los miembros del Consejo pueden ser re-elegidos, pero sólo luego de un período de tres años de vencido su mandato.

Las funciones de las UR (art. 146 del DL de EPS) eran: elaborar los programas de desarrollo regional del Sector a mediano plazo, en base a la información suministrada por las empresas que lo componían. Esos planes eran remitidos a la Junta de Administración del FONAPS para que fueran tenidos en cuenta al programar los recursos financieros solicitados. Las UR debían vigilar el cumplimiento de las disposiciones y principios de la Ley de EPS por parte de las EPS actuantes dentro de su jurisdicción, así como ocuparse de la promoción y el fortalecimiento del Sector en la región y de la coordinación entre las EPS allí implantadas.

La Asamblea del Sector

Este organismo era la máxima autoridad del Sector. Estaba integrada por trabajadores del Sector de manera exclusiva, los cuales representaban a cada una de las UR. Para constituirse, esta Asamblea requería la existencia, como mínimo, de 5 UR y debía trabajar en estrecha relación con la CONAPS recibiendo de ella todo el apoyo técnico y administrativo que le fuera necesario. La Asamblea estaba formada por los Presidentes de cada Asamblea Regional, más dos delegados por cada una de ellas. La Asamblea debía elegir sus autoridades de entre sus miem-

ORGANIGRAMA DEL SECTOR DE PROPIEDAD SOCIAL
(Cubriendo solo los requerimientos mínimos).



Fuente: D-L de Empresas de Propiedad Social

bros, así como sus representantes ante la Junta de Administración del FONAPS y del CONAPS, sin que esta designación pudiera caer sobre Presidentes de las Asambleas Regionales, para no favorecer la acumulación de cargos.

el FONAPS

Fué mediante el DL Nro 23075 del 4 de Junio de 1980 y la Resolución Suprema Nro 329-80-EF, que el FONAPS pasa a formar parte del Sector conjuntamente con los demás elementos ya mencionados: EPS, UR y Asamblea del Sector. Sus funciones eran las de actuar como entidad financiera del Sector, con autonomía económica y administrativa, y con patrimonio propio. Por este mismo hecho se modificó substancialmente la composición relativa de los miembros de su Junta de Administración, en beneficio de los respresentantes de los trabajadores

x x x x x x x x

La constitución del "sector de propiedad social" estaba pensada con el objeto de lograr dos resultados fundamentalea: por una parte permitiría crear un circuito cerrado, pero dinámico de acumulación de excedentes, y por otra parte permitiría garantizar una presencia política importante de los trabajadores empleados en las Empresas de Propiedad Social.

Pero cabe recordar respecto de este sector, que el desarrollo del proceso revolucionario lo va a afectar sensiblemente. Durante la segunda fase -- periodo en el cual la mayoría de las EPS se comienzan a formar, e inician sus operaciones antes de ser declaradas "constituidas" por parte de la CONAPS-- se modificó sensiblemente la función asignada por el GRFA a este Sector: ya no será prioritario ni hegemónico en el estadio final del proceso. Además se intentó modificar la noción misma de propiedad social y orientarla hacia una forma de propiedad comunitaria o cooperativa. Finalmente se insistió en la necesidad de que las EPS fueran consideradas como unidades de producción independientes entre sí, que actuarían autónomamente en el mercado sin una verdadera concertación entre ellas (22).

Como ya habíamos dicho, la Asamblea del Sector se constituyó finalmente los días 24 al 26 de Abril de 1980, asistiendo representantes de cinco unidades regionales, tres delegados por cada Unidad Regio-

nal, además de los trabajadores invitados. La constitución formal de la Asamblea va a ocurrir solo después de 6 años de dictada la Ley y meses antes del cambio de autoridades! Las cinco Unidades Regionales, por su parte, habían sido constituidas solamente a fines de 1979.

Esa Asamblea del Sector aprovechó la coyuntura política existente -el periodo de interim entre el GRFA y el gobierno Constitucional- para tomar decisiones que sobrepasaron lo que se preveía inicialmente en la Ley de EPS. Se constituyó así un Consejo Directivo Nacional elegido democráticamente entre los representantes de las cinco Unidades Regionales. Ese consejo fué elegido por los mismos representantes presentes en la Asamblea.

Capítulo XI: Las disposiciones relativas a las Empresas de Propiedad Social, el "Sector" y el Sistema Nacional de Propiedad Social.

1. El procedimiento de nacimiento y de constitución de las EPS

Es aún difícil de tener una idea precisa del proceso de nacimiento y constitución de las EPS que se llevaba efectivamente a cabo, a causa de todos los procedimientos administrativos que ello implicaba. Además del DL de EPS hay una enorme serie de disposiciones administrativas que unidas al comportamiento "de facto" de la CONAPS, se van a modificar sucesivamente, sin llegar a constituir una práctica corriente o costumbre, quedando la aplicación muchas veces en manos de la discrecionalidad administrativa, es decir al juego de las influencias. El punto álgido es el de saber "cuando" una empresa de propiedad social "en formación" estaba madura para pedir su constitución definitiva. Esto era muy importante dado el severo control y la supervisión ejercida por la CONAPS sobre las "empresas de propiedad social en formación".

Veamos ahora cuales son las diversas formas en que puede nacer una EPS.

El DL de EPS preveía dos maneras:

A. A partir de la iniciativa de una persona o de una institución (privada o pública) para desarrollar un proyecto de empresa. El Proyecto se estudia y se implementa hasta que pueda constituirse definitivamen

/te

como EPS.

B. Una entidad empresarial que ya existe decide transformarse en una EPS. En este caso hay cinco posibilidades:

i) puede ser una transformación voluntaria por el acuerdo de los 2/3 de los socios o de las acciones,

ii) puede ser una transformación obligatoria en EPS cuando la empresa resuelve disolverse y el Ministerio de Trabajo no autoriza la despedida total del personal, o si se vende el 51% del accionariado o de las participaciones de la empresa adquiriéndolas FONAPS o la COFIDE, en cuyo caso no se requiere el voto conforme de los 2/3 de los socios o de las acciones.

iii) en virtud de una Ley que posibilitaba a las empresas asociativas agrarias CAPS y SAIS su transformación en EPS, haciendo acceder de esta manera las EPS al proceso de Reforma Agraria.

iv) existía la posibilidad, no prevista originalmente en el DL de EPS, de transferencia de empresas públicas o controladas por el Estado que realizaban actividades no "reservadas" para el Estado

v) una posibilidad que derivaba de la experiencia y a partir de la exigencia de los trabajadores, de las EAT para pasar a ser EPS, liquidándose la empresa quebrada y comprando el FONAPS los activos de las empresas. Estos activos eran entregados como "aporte transitorio" a la nueva empresa que se formaba en base a la empresa quebrada, pero que nacía sin deudas, es decir saneada económicamente. Pero esta última posibilidad dejó de ser operativa en virtud de una legislación dictada en 1976, que obligaba a las EAT a convertirse en CPT.

x x x x x x x xx

Una idea acerca del cúmulo de información necesaria para presentar una iniciativa de creación de una EPS, surge de un documento del MIT (23). Los demás Ministerios hicieron a su vez una guía similar pero

adaptada a las actividades del Sector. Las rúbricas más importantes eran:

1. El proponente, sus datos y su participación en la propuesta.
2. La propuesta: nombre, actividad a desarrollar, sector de actividad, personas interesadas a ejecutar los estudios y asesorar en la implementación del proyecto, y/o ser trabajadores de la futura empresa.
3. Justificación del proyecto, es decir las razones por las que se considera importante promoverlo: empleo, aprovechamiento de recursos nacionales, substitución de importaciones, posibilidad de incrementar las exportaciones, descentralización económica, situación especial dentro del grupo andino.
4. Grado de implementación que tienen los estudios: prefactibilidad, factibilidad, diseño definitivo y otros estudios.
5. Recomendaciones acerca de los pasos para desarrollar el proyecto.
6. Gastos demandados por los estudios, los ya efectuados y los que se deban efectuar.
7. Información específica acerca de los bienes y servicios a producir, alcances del mercado, la producción nacional y los precios existentes a la fecha, estimado de comercio exterior (exportaciones e importaciones), estimado de la demanda interna aparente y de la demanda externa estimada.
8. Tamaño de la empresa, en función del mercado y la capacidad anual de producción.
9. Localización propuesta y las razones de ello.
10. Aspectos técnicos: proceso de producción, insumos fundamentales, maquinaria y equipos más importantes
11. Aspectos económicos y financieros: inversión total estimada para activos fijos y capital de trabajo, estimación de ingresos y costos, rentabilidad estimada.

x x x x x x x

La iniciativa constituía entonces el primer paso para el nacimiento. Debía ser formulada formalmente como una solicitud al CONAPS, o podía ser elaborada dentro del CONAPS, para que se estudie la posibilidad de constituirse una EPS. Los proponentes pueden ser privados o del sector público.(24).

El segundo paso era la declaración de la "procedencia y conveniencia" y para permitir esa calificación el CONAPS debe hacer dos consultas previas: Una al"sector"de la Administración bajo el cual se realizarían las actividades, con el objeto de que posteriormente dicha administración otorgara las autorizaciones y licencias administrativas necesarias para comenzar las actividades. El"sector" se expide tomando en consideración los planes nacionales, sectoriales y regionales de desarrollo de los cuales derivan las prioridades de inversión. La segunda consulta la hace CONAPS al Sistema Nacional de Planificación, que es donde surge el Plan Nacional de Desarrollo, porque el art. 7 del DL de EPS establece que las EPS deben encuadrarse dentro de las prioridades del Plan. Esa consulta podía hacerse directamente al INP o por intermedio de la Oficina Sectorial de Planificación que se había creado en cada Ministerio; la CONAPS debía también solicitar la opinión de la Unidad Regional del Sector de EPS, cuando ésta existía.

Cuando esos pasos están dados, CONAPS califica el proyecto, el cual es desestimado por razones técnicas o económicas o por no ajustarse a los Planes, o recibe la "procedencia y conveniencia", es decir que a juicio de CONAPS conviene para el desarrollo del Sector de P.Social y que procede de acuerdo con las prioridades establecidas dentro de los planes de desarrollo formulados por el INP.

El tercer paso, según la legislación, era la aprobación definitiva, pero la práctica obligó a utilizar otra figura intermedia, la declaración de "Empresa de Propiedad Social en Formación", en virtud de la autoridad amplia otorgada por la Ley a CONAPS. Posteriormente, la Ley

del FONAPS (DL Nro 21506) reconocerá jurídicamente la existencia de las EPS en formación.

Según el art.7, nro 3, una vez determinadas la conveniencia y procedencia, COFIDE y/o FONAPS realizarán los estudios necesarios para constatar la factibilidad del proyecto, estudios que normalmente llevaban cierto tiempo y para lo cual las "EPS en formación" debían efectuar actos y contratos comerciales, aún antes de estar constituidas. El art. 11 preveía que la vida legal de la empresa comenzaba con su inscripción, una vez constituida, y desde ese momento quedaban convalidados los actos y contratos celebrados precedentemente. Para sortear estas dificultades, CONAPS declaraba a la empresa "en formación", y a partir del momento en que se inscribe en los Registros Públicos, la empresa tiene personería jurídica, y puede celebrar válidamente actos y contratos comerciales.

La EPS en formación era una persona jurídica de derecho social, de naturaleza transitoria, que se crea por un acuerdo de la Junta de Representantes del CONAPS con la finalidad de que desarrolle las diversas acciones necesarias para su constitución definitiva como EPS. Dentro de CONAPS, se distinguían tres formas de EPS:

- en ejecución de estudios,
- en implementación, cuando utilizan recursos para implementar la infraestructura física y organizativa necesaria para su entrada en la fase de operación comercial,
- en operación, cuando están en la fase de operación comercial de los bienes o servicios contemplados en su objeto social.

En el momento de declararse "EPS en formación", el CONAPS debe aprobar un Reglamento de la empresa, que fija sus límites y se constituye un Comité de Gestión, que es el organismo ejecutivo integrado por unas 4 a 6 personas dentro de las cuales se contaban el Presidente (designado por la CONAPS), dos o tres miembros designados por CONAPS a propuesta de los Sectores Administrativos que tengan que ver con el proyecto y dos representantes de los proponentes (que debían ser substituidos cuando existieran trabajadores definitivamente incorporados). Es el C. de Gestión quien representa la empresa y es responsable de realizar los estudios, actos y contratos necesarios. Pero a pesar del origen de las designaciones, este C. de Gestión no representaba formalmente al CONAPS dentro de la empresa.

El cuarto paso lo constituye la "aprobación definitiva del proyecto" una vez que se han realizado los estudios de factibilidad, los cuales --hechos por FONAPS, por COFIDE, o por los proponentes al presentar la solicitud, o por el Comité de Gestión-- deben estar "calificados" por CONAPS y COFIDE. La Junta de Representantes de CONAPS debía dar la aprobación a los mismos.

La "adquisición del proyecto" constituía la quinta etapa, pues el proponente es el propietario del proyecto, aún cuando hubiera aportado sólo algunas simples ideas. Se le debe reintegrar el valor invertido en la elaboración de los estudios, lo cual da lugar a una negociación que varía en cada caso.

La "constitución definitiva" es hecha en Asamblea de Trabajadores, una vez que el C. de Gestión los ha incorporado para comenzar el proceso productivo, o que dicha decisión fuera tomada por COFIDE o FONAPS. Luego, las decisiones que llevan a la constitución no son adoptadas directamente por los trabajadores: sin embargo son éstos quienes en última instancia la deciden, aunque fuera formalmente.

Para convocar a la Asamblea Constitutiva, una cierta documentación tenía que ser preparada, dado que debían ser aprobada por los trabajadores. Los principales documentos eran:

- los estudios complementarios de factibilidad económica,
- la resolución administrativa del Sector autorizando las operaciones,

- la estructura organizativa que adoptará la empresa, según la Ley,
- la jornada de trabajo decidida,
- los criterios de mérito y de eficiencia por productividad que serían aplicados para juzgar a los trabajadores y a la empresa,
- el estatuto de la empresa,
- el informe y la rendición de cuentas del C. de Gestión.

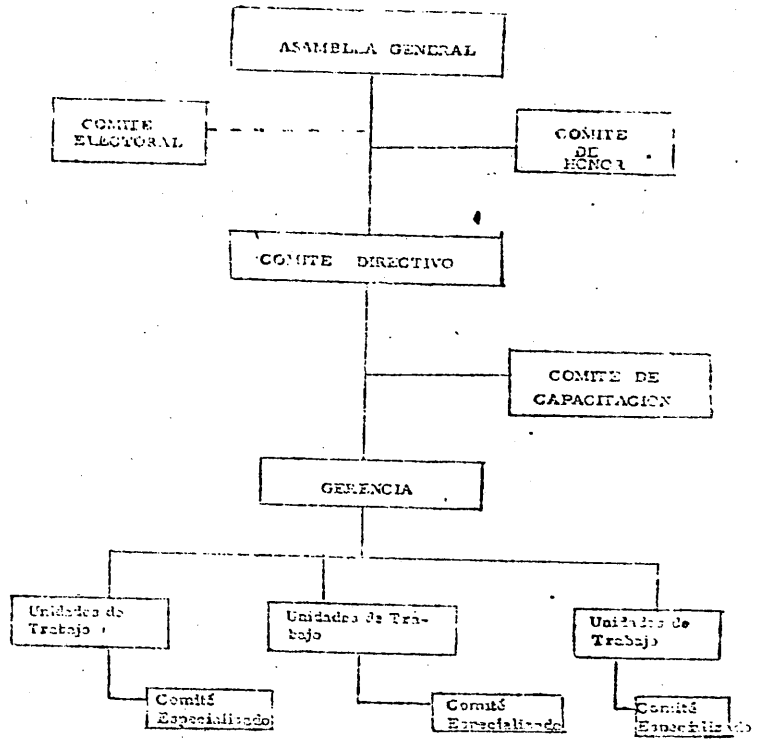
Las decisiones de la Asamblea requerían el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores y la elección de los cuerpos directivos comenzaba por el sorteo de los miembros del Comité Electoral, quien debía presidir la elección. Un acta notarial con la firma de todos los trabajadores presentes debía presentarse al CONAPS, quien en el plazo de 15 días, debía expedirse aprobando o desaprobando los términos de la constitución. Cuando este procedimiento se cumple, el C. de Gestión cesa en sus funciones y las asume el Comité Directivo y demás órganos electos. El Gerente hasta allí en funciones debía ser ratificado, o no, por el nuevo Comité Directivo.

Para el caso de que empresas pre-existentes solicitaran su transformación en EPS o fueran transformadas obligatoriamente, una vez que CONAPS aprobara esa decisión, el procedimiento continuaba como ya se explicó a partir de la "procedencia y conveniencia". De esta manera se saneaba la situación de las empresas, liberándolas de su pasivo, pero conservando idéntico su objeto social. La empresa anterior se liquidaba y FONAPS adquiría la maquinaria, las materias primas y demás bienes necesarios para seguir operando, y los otorgaba a la empresa "en formación" mediante un "aporte transitorio". (25)

Cabe señalar que hasta la constitución del Sector de Propiedad Social CONAPS asumía las funciones de aquél, con lo cual el grado de autonomía era muy reducido para las EPS, incluso para las ya constituidas. Hasta

organigrama estructural de una Empresa de Propiedad Social "Constituida".

Fuente: CONAPS, Propiedad Social, nueva forma de propiedad.. op. cit.



1980 en el CONAPS había tres representantes de los trabajadores mientras eran 13 los representantes del sector público. Como ya se ha afirmado que durante la segunda "fase" los trabajadores no contaban objetivamente con apoyo por parte del sector público, esa estructura del poder que los marginaba actuó sin buscar prioritariamente beneficiarlos.

2. La estructura orgánica de las EPS "constituidas"

La Asamblea General es el órgano de mayor jerarquía de las EPS y está constituida por la reunión de los trabajadores debidamente convocados siendo sus decisiones de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la EPS. Las Asambleas pueden ser ordinarias y extraordinarias y deben ser convocadas por el Comité Directivo cuando los Estatutos lo indiquen o a solicitud del 20% del total de trabajadores, del Comité de Honor, de las Unidades Regionales o del CONAPS, respectivamente. Para ser válida, la A.G. debe ser convocada por escrito, y deben asistir, como mínimo, la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

El Presidente del C. Directivo preside la Asamblea y el Gerente General actúa como Secretario y lleva el libro de Actas. Los acuerdos deben tomarse por el voto de la mitad más uno de los presentes. Para decidir asuntos de vital importancia para la empresa se exige un quorum de 2/3 más un trabajador, requiriéndose el 2/3 de los votos. El voto es secreto, personal, indelegable, obligatorio y sólo puede ser público si se discute la ejecución de labores voluntarias sin remuneración adicional, más extensas que la jornada legal y por un período mayor a 15 días.

Las funciones de las Asambleas Ordinarias eran aprobar:

-planes, políticas y programas de las empresas,
-modificación de la estructura orgánica y jerárquica,
-la gestión social y las cuentas y el Balance General,
-decidir sobre la utilización del excedente.

La impugnación de las decisiones debía hacerse constar en el Acta y presentada por escrito ante la Unidad Regional, quien resuelve.

El Comité Directivo es el máximo organismo ejecutivo y tiene como finalidad dirigir la empresa y cumplir los objetivos fijados. El CD debe reunirse por lo menos una vez por semana, con el objeto de adoptar las decisiones relativas a la dirección de la empresa, aprobar la incorporación de nuevos trabajadores, elaborar los proyectos de reglamento interno, designar los cargos gerenciales y convocar a las Asambleas. El CD está compuesto por no menos de tres trabajadores ni más de seis, todos ellos elegidos por la Asamblea General; su mandato será de tres años, renovándose por tercios cada año. Los miembros del CD son solidariamente responsables de sus actos. El Gerente General asiste con voz, pero sin voto, y actúa como Secretario llevando el libro de Actas, sin poder ser designado Presidente del CD. Los integrantes del CD no tienen derecho a recibir ningún tipo de remuneraciones o de beneficios adicionales y deben seguir llevando a cabo sus tareas habituales, salvo cuando sea imposible. Pero los miembros del CD no pueden dar órdenes a título individual y su poder radica en las decisiones que el CD adopta como cuerpo. Para asistir a las reuniones los trabajadores miembros son autorizados a abandonar el lugar de trabajo sin pérdida de salarios ni de beneficios.

El quorum válido es de la mitad más uno y el Presidente vota solo en caso de empate.

El Comité de Honor está formado por un número de 3 a 5 miembros elegidos, removidos y renovados en bloque por la Asamblea General por un período de dos años, de entre los mayores de 18 años que no son miembros del Comité Directivo ni del Comité Electoral. Este C.H. se reunirá cuando lo convoque uno de sus miembros, a pedido de la Unidad Regional o ante el reclamo de un trabajador. La reelección de los miembros es

posible, después de pasado un período de dos años. Sus atribuciones son conocer o resolver las reclamaciones de los trabajadores contra el Gerente y sus Jefes, intervenir en la incorporación de nuevos trabajadores e imponer sanciones de amonestación y de suspensión a los miembros de la empresa. Los miembros designan un Presidente y un Vice-Presidente por un año. Al igual que los miembros del CD no pueden recibir remuneración alguna por su función ni dar órdenes por el hecho de ser miembros del C. de Honor.

El Comité de Capacitación está constituido por entre 3 y 5 trabajadores elegidos por la Asamblea General por un período de tres años. Su finalidad es mejorar los niveles de educación y de capacitación profesional para facilitar las tareas operativas y de gestión y para que los trabajadores puedan participar en todas las decisiones de la empresa. Las funciones del C de Capacitación eran:

- formular planes de capacitación que deben ser aprobados por "samblea e implementarlos solicitando y administrando los fondos otorgados,
-cumplir y hacer cumplir los planes de capacitación que fueron aprobados por el C. Directivo,
-controlar el desarrollo de los programas y otras actividades de capacitación,
-proponer al C. Directivo la relación de los postulantes para participar en actividades de capacitación fuera de las EPS,
- asumir dentro de las EPS las funciones de las "Unidades de Instrucción" (96).

Las tareas del C. de Capacitación son supervisadas por una Unidad del SINADEPS, para evitar excesos por parte de instituciones exteriores a las EPS.

La Gerencia está integrada por el Gerente General, los Gerentes y Sub-Gerentes que determine el Estatuto de la EPS. La duración de los

mismos en sus cargos es indefinida. El Gerente constituye el ejecutivo de más alto nivel de las EPS y sus atribuciones son especificadas en el Estatuto y en los Reglamentos de la EPS. Las responsabilidades de la Gerencia son: representar legalmente a la EPS, llevar el libro de Actas del CD y de las A.G., integrar el C. Directivo y proporcionarle información oportuna y veraz así como a la Asamblea, concertar créditos a corto plazo, etc. El Gerente es personalmente responsable de los daños que se ocasionen por el incumplimiento de sus obligaciones, abuso de las facultades y descuidos.

Los Comités Especializados se constituyen con la finalidad de Asesorar a las Gerencias en asuntos técnicos y específicos, permitir conocer y participar a los trabajadores sobre la marcha de las empresas de Propiedad Social, proponer medidas disciplinarias y de promoción de los trabajadores de sus respectivas unidades, participar en la elaboración de los planes de cada unidad, asegurar el óptimo proceso productivo en cada unidad, examinar la capacidad laboral de los nuevos trabajadores e informar al C. Directivo y determinar las necesidades relativas a trabajo adicional voluntario. Los miembros de los C.E. son elegidos por todos los trabajadores de la Unidad, siendo su número fijado por el Estatuto de la EPS, ejerciendo sus funciones por un año, pudiendo ser re-elegidos luego de un período intermedio. Las reuniones debían llevarse a cabo, como mínimo, una vez por mes.

Por regla general debía constituirse un CE por cada unidad de producción específica.

El Comité Electoral estaba constituido por miembros de la empresa que no sean miembros del C. Directivo ni candidatos que participen en el proceso electoral. El número de miembros estará comprendido entre 3 y 5, siendo ellos elegidos por la Asamblea General. Sus funciones son las de someter a la Asamblea la lista de candidatos, controlar el proceso electoral y comunicar el resultado de las elecciones dentro

de las 24 horas de terminado el cómputo definitivo.

x x x x x x x x

De esta enumeración descriptiva surge la gran diferencia existente en cuanto al ejercicio de la "participación plena" dentro de las EPS "en formación", en comparación con las EPS "constituidas".

3. El régimen laboral dentro del Sector de Propiedad Social

El "Contrato de Trabajo" regulado por el Derecho de Trabajo se refiere a la cesión de la fuerza de trabajo del trabajador al empleador, obligándose también a la subordinación o dependencia a cambio de un salario. Pero esta noción supone que existe la igualdad y la libertad entre las partes, mientras que el trabajador "liberado" no dispone del mismo grado de libertad, de poder y de cultura que el contratante, dado que busca emplearse impulsado por la necesidad, y esto no es modificado sensiblemente por la representación ejercida por las organizaciones sindicales. El régimen salarial implica que el capital, constituido a partir del trabajo y la formación de plus valía, paga al trabajador con una parte de lo que este produce, salario que se calcula para poder permitir la reproducción de la fuerza de trabajo.

La instauración del sector de EPS va a introducir algunas modificaciones al contrato de trabajo prevaleciente en las empresas privadas tanto del sector reformado como en el resto. Veamos sus particularidades tanto en las"EPS en formación"como en las"constituidas".(27).

Cuando las EPS están definitivamente constituídas, el ingreso de los trabajadores a esas empresas es diferente que en el resto, pues se exige un proceso de capacitación ideo-político y de formación profesional, al final del cual el C. de Honor toma un exámen a los postulantes y es el C. Directivo, en base a este informe, quien decide de la incorporación o no del trabajor. Si la decisión es positiva, el trabajador debe prestar juramento ante el C. de Honor, comprometiéndose a ejercer sus derechos

y cumplir sus obligaciones dentro de los principios y de la ética de la Propiedad Social.

Este proceso de incorporación fué reglamentado, a partir de la experiencia, y para las "EPS en formación", mediante la Resolución Nro 081- de la Presidencia de CONAPS, el 16 de Marzo de 1977, la cual prescribía que:

-a) el C. de Gestión debía considerar la necesidad de incorporar trabajadores y solicitaba al CONAPS la formación de una Comisión de Selección y de Incorporación (CSI) integrada por dos nuevos representantes de la CONAPS, y dos miembros del C. de Gestión que representaban a los trabajadores

-b) el C. de Gestión solicitaba a CONAPS que publique un aviso en el diario oficial "El Peruano" y en otro diario de circulación provincial indicando las vacantes, condiciones requeridas, precisando los requisitos de selección e incorporación

-c) tres días después de terminada la inscripción, la CSI hacía la preselección o declaraba desierto el concurso.

-d) la CSI solicitaba al CONAPS la programación y ejecución de un programa de capacitación para los postulantes pre-seleccionados, el cual debía terminar dentro de los 45 días de la fecha de selección. Durante ese tiempo, la empresa podía incorporarlos de manera trnasitoria, pagándoles las remuneraciones y demás beneficios a los cuales tenían derecho.

-e) terminado el período de capacitación, la CSI toma examen tanto de la capacidad laboral como de su identificación con los principios de la Propiedad Social.

-f) la resolución de la CSI es puesta en conocimiento de CONAPS dentro de los tres días hábiles en Lima, o de siete en otros lugares.

-g) una vez decidida la incorporación definitiva, el nuevo trabajador debe prestar juramento ante el C. de Gestión.

Como el examen para ingresar era obligatorio, no tenía vigencia en esos casos el "período de prueba" estipulado por la Ley de Estabilidad (20) y en consecuencia los trabajadores así incorporados gozan de todos los derechos laborales además de la estabilidad.

Pero en la práctica las empresas no podían siempre esperar los dos meses que implicaba la finalización del mecanismo de selección e incorporación previsto, y la "incorporación transitoria" deviene el hecho más frecuente, engendrando así ciertos problemas. Ese trabajador no tiene aún la estabilidad laboral, que se obtiene solo al final del proceso descripto precedentemente. Pero si pasan los tres meses desde su"incorporación transitoria" y aún cuando el examen se haya demorado por causa del CONAPS, adquiere la estabilidad que fija la Ley. Por otra parte, dada la naturaleza misma de las EPS, los trabajadores incorporados transitoriamente así como los eventuales, tienen el derecho a participar en las utilidades de la EPS.

Una situación particular fué la de los miembros del Comité de Gestión. CONAPS impedía no sólo que recibieran una remuneración por el ejercicio de sus funciones en la empresa, sino también que fueran contratados o incorporados como trabajadores de la misma EPS hasta un año después de haber cesado como miembros del Comité de Gestión.

X X X X X X X

Cuando la EPS está definitivamente constituida, puede decirse que hay un régimen laboral distinto e independiente del régimen laboral común, cuyas características propias eran las siguientes:

Los integrantes de las EPS

Según el art. 15 del DL Nro 20598, todo trabajador, ya sea estable o eventual, es integrante de la EPS a pesar de las diferencias que hay entre ellos. Los trabajadores estables están vinculados a la empresa por un contrato de una duración indefinida, o contrato por tiempo indeterminado, siendo su servicio una necesidad permanente de la empresa.

Los trabajadores eventuales están afectados por contratos de trabajo a tiempo determinado, para una obra, o para una temporada, es decir para trabajos de naturaleza accidental o temporal. La única diferencia con los trabajadores estables es que no pueden ejercer cargos directivos. Pero la Unidad Regional debe llevar un Registro de los eventuales de cada empresa, permitiéndoles así acumular el tiempo de servicios prestados en el Sector.

La incorporación de nuevos trabajadores puede ser decidido en dos instancias. Primeramente por la Asamblea a partir del programa anual de necesidades de nuevos trabajadores presentados por el C.Directivo y elaborado en base a las previsiones de producción. La decisión de la Asamblea debe ser comunicada a la Unidad Regional la semana siguiente, y es ella la que adopta la decisión final, dado que juntamente con la CONAPS pueden revisar los programas y ver si están de acuerdo con las previsiones de producción y de desarrollo de la empresa. En segundo lugar, la incorporación de nuevo personal puede ser autorizado por el C.D. a propuesta de la Gerencia o de los Comités Especializados. Pero cualquiera sea la instancia que decide la incorporación, se sigue el procedimiento ya indicado con la diferencia de que los postulantes son ahora examinados por el Comité de Honor juntamente con un miembro de la Gerencia en una primera oportunidad y posteriomente por el Comité Especializado correspondiente. Este examina prácticamente su capacidad laboral, así como su identificación con los principios de la EPS mencionados precedentemente. Es el C.D. quien decide sobre su incorporación. Una vez prestado el juramento, y desde el primer día de la incorporación al trabajo, empieza a gozar de la estabilidad laboral.

El régimen legal

La legislación laboral común no aplica, salvo en los aspectos específicos. Las diferencias son varias:

- se eliminan las diferencias entre trabajadores empleados y obreros, acordando a todos los trabajadores los derechos que antes tenían sólo los empleados, es decir la compensación por tiempo de servicios, forma de pago del día domingo, el seguro de vida, etc.
- en cuanto al sistema nacional de prestaciones de salud, rigen para las EPS las normas propias a los trabajadores obreros, y en materia de pensiones el régimen es igual que para los trabajadores del resto de la economía.

El trabajo gratuito

En virtud del art. 25 del DL de EPS, si las necesidades de la empresa así lo requieren, se admite la posibilidad de un trabajo gratuito, es decir de un trabajo voluntario, sin remuneración adicional, un tiempo adicional de la jornada de trabajo y/o hasta un medio período de vacaciones. Esa decisión afecta solo a los trabajadores que se ofrezcan voluntariamente, una vez que los Comités Especializados o la Asamblea determine su necesidad.

La ejecución voluntaria del trabajo gratuito debe constar en los legajos del personal y ser tomado en cuenta como mérito par las promociones y la asignación de becas de capacitación profesional otorgadas por la empresa, además de considerarse doble a los efectos del cómputo del tiempo de servicios. El límite para realizar trabajos fuera de la jornada estaba limitado a cuatro horas diarias.

Derechos Laborales Especiales

En virtud de la especificidad de las EPS, los trabajadores gozan

de los siguientes derechos:

-retirarse voluntariamente de la empresa ganando de los beneficios sociales establecidos,

-participar con voz y voto en las asambleas,

-reclamar ante el Comité de Honor sobre las decisiones administrativas que lo afecten individualmente, pudiendo apelar ante la Unidad Regional,

-acceso a la igualdad de posibilidades para capacitarse,

-recibir periódicamente información sobre la marcha de la empresa, y acceder a los libros y documentos de registro económico-financiero en las condiciones que fije el reglamento,

-recibir los servicios sociales prestados por la empresa, tales como educación, salud, cunas y jardines infantiles, recreación y cultura, etc.

El Sistema de Remuneraciones

a) Directas

Las remuneraciones son fijadas en los Estatutos de la EPS, en el momento de su constitución definitiva, y tienen cierta rigidez para ser modificadas, pero deben ser al menos igual al Salario Mínimo Vital vigente en la zona a la cual pertenezca el centro de trabajo Deben ser pagadas mensualmente, descontándose los días faltados sin justificación. Las horas extraordinarias (no podían ser más de 4 por día) deben ser pagadas con el 25% de aumento sobre la remuneración ordinaria.

b) La Renta de Trabajo

Los trabajadores de las EPS tienen derecho a participar del excedente económico, el cual se reparte de manera igualitaria mediante la Renta de Trabajo en función de los días trabajados por cada uno en el ejer-

cicio económico. En la Asamblea General se decide sobre la parte del excedente que se repartirá como Renta de Trabajo y la que se destinará a servicios comunes. Cada año se debe decidir acerca de cuál porcentaje de estos últimos se deberá destinar para constituir un Fondo para financiar viviendas de tipo económico. Esos ingresos quedaban sujetos al impuesto a la renta.

c) Certificado de Retiro

Los trabajadores de las EPS tienen derecho al "certificado de retiro" al finalizar su relación laboral con la EPS, es decir que reciben una compensación por tiempo de servicios, además de las pensiones que otorga el Seguro Social. Esos certificados de retiro se otorgan a quienes han trabajado como mínimo 20 años en una, o en varias, EPS. El certificado significa reconocer el aporte hecho a la formación del Fondo Social de las EPS. Estas empresas deben emitir accio-bonos contra el Fondo Social de las EPS que se hubiera transformado en Fondo Integrado, los cuales deben ser equivalentes a la contribución efectuada por el trabajador al Fondo Social mencionado.

Financiamiento para vivienda

Los trabajadores de las EPS tienen derecho a obtener financiamiento en condiciones ventajosas para acceder a la vivienda propia, siempre que ésta sea única, de tipo mínimo, de interés social y cuando tanto los trabajadores como la empresa hubieran hecho los respectivos aportes. Ese fondo está administrado por el Banco de la Vivienda del Perú y los trámites de expropiación de terrenos, confección de planos y construcción de viviendas está a cargo del Ministerio de la Vivienda.

Las sanciones disciplinarias

El art. 26 del DL de EPS prevee las sanciones de amonestación, suspensión y separación (es decir despido), y cada Estatuto interno de

de EPS debía fijar las causales a aplicar. Frecuentemente, la amonestación es aplicada por el C. de Honor, y la separación por la A. General a propuesta del C. Directivo. El trabajador separado puede apelar ante la Unidad Regional o la CONAPS, sin que el Ministerio de Trabajo intervenga en el proceso.

Cuando la separación del trabajador estuviera causada por falta grave la compensación por tiempo de servicios correspondiente se le debe pagar en mensualidades consecutivas del mismo monto que el salario que recibía en el momento de cometer la falta. Ese monto debía ser depositado en el Banco Nación hasta finalizado el juicio, si hubiera daños y perjuicios contra la EPS.

La cesación en el empleo

El licenciamiento puede tener lugar por tres situaciones. Por falta grave (evaluándolo de manera más extricta que para el caso de las actividades privadas comunes), por reducción de personal autorizado por el Ministerio de Trabajo (en iguales condiciones que para la actividad privada común; es decir: por causa económica, técnica, caso fortuito y fuerza mayor), y por la imposibilidad de prestar los servicios (por condena a pena privativa de la libertad a causa de un delito y por más de seis meses, y por inhabilitación definitiva o parcial para el trabajo).

Derecho profesional al reingreso

Los trabajadores, eventuales y estables, que hubieran cesado su relación laboral, tienen el derecho preferente a cubrir las vacantes que se generen en las empresas del Sector EPS, cuando el cese fuera originado en la reducción del personal por causa económica, técnica, caso fortuito o fuerza mayor, así como debido a la finalización de los trabajos que justificaron en su momento la contratación de eventuales.

El Régimen de sindicalización

En virtud del art. 32 del DL de EPS, se permite a los trabajadores de dichas empresas solicitar al M. de Trabajo que registre a la empresa como Sindicato, siempre que hubiera el expreso acuerdo del 50% del total de los trabajadores que se hubieran reunido en Asamblea General a dicho efecto. El Ministerio de Trabajo, al proceder a registrar el Sindicato, considera a los dirigentes de la empresa como los dirigentes del nuevo sindicato. Dada esta particularidad inscripta en el DL de EPS, las funciones propias de los sindicatos tradicionales se modifican puesto que pasan a constituir un órgano más en poder de la Empresa y sin mayor autonomía frente a ella.

4. El Régimen Financiero de las EPS y del Sector (29)

El capital financiero requerido para la implementación de los proyectos de EPS fué otorgado a las mismas primero por COFIDE y luego por el FONAPS, entidad financiadora de la Propiedad Social con autonomía económica- administrativa y patrimonio propio, cuya misión es precisamente otorgar "Aportes Transitorios" (AT) a las EPS.

El AT tiene por finalidad la constitución del patrimonio neto inicial de las EPS que puede destinarse solamente para financiar la creación e implementación de la empresa, ya sea también para ampliar, diversificar y modernizar la unidad productiva. El calificativo de "transitorio" proviene de la obligación que tienen las EPS de reembolsar a FONAPS el valor del aporte de acuerdo a un cronograma que figura en el Convenio que, para habilitar el crédito, firman FONAPS y la EPS. Esos recursos pueden ser recursos financieros, activos fijos y activo corriente inicial, estudios de factibilidad y adquisición de los derechos sobre los proyectos, el pago de los gastos de constitución y de los gastos pre-operatorios. Pero el FONAPS no entrega el dinero a la "EPS en formación", sino que le abre una línea de crédito a la empresa, la cual para utilizarlo debe previamente solicitar la autorización al FONAPS para hacer cada gasto.

En ciertos casos, FONAPS puede celebrar contratos de FIDEICOMISO con instituciones financieras de actividades específicas (minería por ejemplo), a las cuales abre una línea de crédito para que sea éste, en representación del FONAPS, quien haga los AT, además de los estudios de factibilidad.

En el Convenio FONAPS-EPS se fija además el pago de una suma adicional en calidad de "Compensación de la Renta" del aporte realizado, que tiene en cuenta las condiciones económico-financieras y las economías "externas" con que cuenta cada Proyecto. El monto pagado regu-

larmente en concepto de "Compensación de la Renta" (CR) es fijo y está constituido por tres elementos de diversa naturaleza

1. el costo del capital, fijado por el BCR para los créditos concedidos al FONAPS, de 7%.
2. la comisión de administración, dado que FONAPS como toda institución financiera incurre en gastos de este tipo durante la operación de crédito, que son transferidos a la EPS beneficiaria del mismo.
3. un monto adicional destinado a compensar las ventajas comparativas de algunos proyectos debido a economías externas existentes en la actividad.

A medida que las EPS en formación van desembolsando ese crédito inicial (AT) al FONAPS, el AT va siendo substituido en la contabilidad de la EPS por el Fondo Social. Pero incluso cuando el AT ha sido devuelto totalmente, continúa haciéndose el pago de la "Compensación de la Renta", el cual perdura mientras exista la empresa.

Además, las empresas de propiedad social constituidas deben transferir anualmente al FONAPS el 10% del monto que resulte de sumar el excedente económico con el importe de las remuneraciones abonadas en el ejercicio, deduciendo de la suma resultante dos salarios mínimos vitales anuales por cada trabajador de la empresa (art.108 DL de EPS).

El art. 75 de la misma Ley exige a las EPS que deduzcan de su excedente anual un valor equivalente al promedio de los 5 años de mejor pago de reembolsos, el cual si no es reinvertido en la EPS debe aplicarse a la adquisición de Bonos de convertibilidad inmediata emitidos por el FONAPS.

Si la EPS llegara a utilizar los fondos provistos para reembolsar el AT, esto implica la generación de una deuda de todos los trabajadores de la EPS en favor de COFIDE o de FONAPS, y no una deuda de la EPS. En el caso de que el trabajador se retirara de la EPS antes de

que no amortizara la deuda, esta se paga con cargo a la reserva legal constituida con el 5% del excedente económico de la empresa.

Si la EPS se viera en la imposibilidad de cubrir la substitución del AT, o de realizar las mencionadas deduccciones una vez reembolzado el AT, debe presentar un "plan de recuperación económica" que comprende ajustes en los costos de producción, en las remuneraciones, etc., y es el FONAPS el que decide en definitiva debiendo la EPS obligarse a cumplir las instrucciones del FONAPS hasta la recuperación de la situación.

La EPS acepta, en el Convenio firmado al habilitarse el AT, que sus disponibilidades en efectivo (Caja) no deberán sobrepasar un cierto límite, y que el exceso debe ser depositado en una "cuenta a la vista" en el FONAPS para ser utilizados cuando sean necesarios.

Pero el DL de EPS prevee también que las EPS puedan obtener fondos externos al Sector de EPS, mediante la emisión de los Accio-Bonos. De esta manera se incrementan los recursos basados en las otras dos fuentes: el BCR y otros entes financieros que hacen del FONAPS un intermediario ante las EPS, y además los recursos generados por las mismas EPS y que son concentrados en FONAPS para que éste administre esos excedentes comunes del Sector.

Además del Fondo Social, producto de la amortización del AT, el patrimonio de las EPS está constituido por el Fondo Integrado, compuesto por los recursos provenientes de la emisión de Accio-Bonos (título que representa una cierta cantidad de dinero y con el cual las instituciones se procuran recursos financieros, pero que no da derecho alguno sobre la propiedad patrimonial de la EPS, aunque sí da derecho a participar en el excedente de la empresa a través de la renta que generan los Accio-Bonos). Es CONAPS quien debe autorizar la emisión de los Accio-Bonos e indicar el número de ellos. Los titulares de estos son intermediarios financieros autorizados por CONAPS, y el público en gen

ral tiene acceso solo a los Certificados de Participación que emite el intermediario financiero con cargo a su Cartera de Inversión que contiene Accio-Bonos y Valores del Estado. El CONAPS fija también el porcentaje máximo de Accio Bonos de una misma empresa que podrá tener una Cartera de Inversión, así como según ramas de actividad. Esos Certificados de Participación dan una renta variable, a la cual se deduce la Comisión que corresponde al intermediario financiero y que es fijada por CONAPS.

Tanto el Fondo Social como el Fondo Integrado están integrados también por recursos adicionales, que se distribuyen de manera proporcional: el superávit proveniente de los excedentes de reevaluación, las ganancias de capital, las reservas legales, etc. A los recursos propios del Fondo Social se deben agregar las reservas estatutarias y las de libre disposición que decida constituir la Asamblea General de cada EPS con los recursos del excedente distribuible y las donaciones.

Como ya hemos indicado, al retirarse un trabajador de la EPS se le entrega un "certificado de retiro" que representa el aporte del trabajador a la formación del patrimonio de la empresa o de las empresas del Sector donde hubiera trabajado, y esto se calcula en función de la contribución del conjunto de trabajadores de la empresa a la formación del Fondo Social en cada ejercicio, y del número de días-hombre laborados por el trabajador en el ejercicio. Las EPS emiten Accio Bonos de Retiro quienes son remitidos a COFIDE quien en base a las cuales constituirá una "Cartera de Retiro". A su vez COFIDE emite "certificados de Retiro" que entrega a los beneficiarios, y que generan una renta similar a la de la Cartera de Retiro. De esta manera el trabajador al cesar en una empresa por jubilación o incapacidad física o mental, dispone de una renta adicional a la pensión, jubilación, renta de invalidez, etc., proporcionada por el Seguro Social (30)

Las EPS deben también realizar aportes directos de sus excedentes económicos para la formación de un Fondo de Vivienda para los trabajadores de Propiedad Social (FOVIPS). La A. General debe designar qué parte de los excedentes distribuibles va a ese Fondo, y cada trabajador puede, en beneficio propio y a título personal, hacer depósitos en el mencionado Fondo. El Banco de la Vivienda del Perú deberá también destinar recursos a dicho Fondo, que podrá incrementarse con donaciones y excedentes propios de operación. Es a partir de estos recursos acumulados socialmente que se piensa asegurar el ejercicio del derecho a la vivienda propia a los trabajadores del Sector de EPS.

Todo este complejo mecanismo de acumulación a nivel de las EPS y del Sector en su conjunto estaba pensado para obtener internamente una alta tasa de ahorro y de inversión para el Sector. Todo el excedente transferible que puedan generar las EPS sería destinado al FONAPS, para fortalecer el proceso de acumulación sectorial e impedir que las EPS hagan inversiones de tipo "rentista" y capitalista en otras empresas, permitiendo que surjan nuevas empresas en base al esfuerzo de acumulación hecho por toda la sociedad.(31)

Cabe señalar finalmente que hasta Julio de 1980, y por disposición de la legislación, los créditos entregados por intermedio del Banco a las EPS eran de largo plazo, Cuando las EPS necesitaban créditos de corto plazo, debían recurrir a la Banca, pero como los activos de las EPS están prendados a FONAPS por causa de las inversiones de largo plazo, la Banca exige otras garantías para darles créditos a corto plazo. Cuando esto es difícil de obtener, las EPS no tienen capital de trabajo con el cual operar,

5. El FONAPS (Fondo Nacional de Propiedad Social)

El FONAPS fué creado el 2 de Mayo de 1974 (de acuerdo con lo estipulado en el Título III de la Sección IV, artículos 154 y siguientes del DL Nro 20598) constituyéndose inicialmente como una "Cuenta" aperturada en la COFIDE donde se acreditaron los recursos iniciales del Fondo para ser administrados de manera autónoma por su Junta de Administración. Esta se formó el 30 de Mayo de 1975 (por Resolución de CONAPS Nro 062-75-PCNPS) iniciando sus funciones a partir del 23 de Julio de ese año, asumiendo los compromisos financieros que hasta ese momento había adquirido COFIDE con respecto al Sector.

Posteriormente, mediante el DL 21506 del 25 de Mayo de 1976, se dieron al FONAPS los atributos de "persona jurídica de derecho social encargada de actuar como entidad financiadora del Sector de Propiedad Social con autonomía económico-administrativa y patrimonio propio." Su finalidad principal fué definida entonces como "la de otorgar aportes transitorios para la creación, ampliación, diversificación y modernización de las empresas del Sector" (arts. 1 y 2).

Pero fué solo a partir de marzo de 1977 que el FONAPS inició de manera verdaderamente autónoma la administración de sus operaciones luego de un largo período de organización, planeamiento e implementación de su infraestructura interna. Desde su constitución hasta esa fecha, los costos financieros-administrativos fueron solventados por una donación (del Banco Popular) y en parte asumidos por COFIDE (como fijaba la Ley de EPS). Posteriormente, el 3 de noviembre de 1977 (mediante la RS Nro 0204-77-EF-11), se aprobó un Estatuto que determinó sus aspectos organizativos, funcionales y el régimen legal de sus trabajadores.

Los órganos de decisión del FONAPS quedaron así estructurados (32).

A) La Junta de Administración

A esta instancia, que era la mayor autoridad colectiva, le correspondía ejercer todas las facultades necesarias para cumplir con los fines del Fondo. Durante el primer período de existencia estuvo compuesto por 8 miembros, de los cuales 4 eran representantes del Sector Economía y Finanzas, designados por Resolución Ministerial uno de los cuales ejercería las funciones de Presidente, tres miembros eran representantes de los trabajadores y elegidos por la Asamblea del Sector (pero que desde su creación hasta 1980 fueron designados por el Presidente de la CONAPS), y un representante de la CONAPS designado por su Presidente.

Las funciones de la Junta eran básicamente:

a) dirigir, administrar y establecer la política del FONAPS,

b) aprobar, y decidir operaciones, actos y contratos referentes a operaciones de financiamiento de las EPS,

c) representar al FONAPS,

d) designar al Gerente y aprobar los manuales, reglamentos, balance y memorias anuales,

e) elegir de entre sus miembros al Presidente y al Vice-Presidente,

f) proponer los proyectos de Leyes sobre asuntos de interés para el FONAPS.

B) La Presidencia

Era la más alta autoridad individual y tiene a su cargo la dirección del Fondo, cumpliendo las funciones siguientes:

a) representar al FONAPS dentro y fuera del país,

b) cuidar el cumplimiento de le Ley, estatutos y reglamentos del FONAPS,

c) convocar y presidir las sesiones de la Junta,

d) ejecutar y hacer ejecutar las políticas del FONAPS.

C) La Gerencia General

Es el ejecutivo de mayor jerarquía y el representante legal del FONAPS, quien debe responsabilizarse por la marcha del FONDO ante la Junta de Administración, dirigir las actividades del mismo, cautelar el cumplimiento del Estatuto y ejecutar los acuerdos de la Junta. De ella dependen tres Gerencias: de Operaciones (para administrar las operaciones de habilitaciones a cuenta de los Aportes Transitorios y de los Aportes Transitorios, coordinando la programación de los desembolsos, supervisando los planes de inversión de las EPS y efectuando las operaciones dispuestas por la Junta); Técnica (para efectuar las evaluaciones de proyectos y/o determinar su viabilidad de acuerdo a los criterios y políticas del sector); y Financiera (que tiene a su cargo la captación de recursos financieros, planeando, registrando y evaluando la administración financiera del FONAPS).

x x x x x x

Según la RS Nro 0204-77/EF/11 el FONAPS podía realizar esencialmente las siguientes operaciones:

1. Otorgar Aportes Transitorios, destinados a la creación de EPS para estudios, pago de gastos de constitución, adquisición de capital de trabajo, adquisición de activos fijos.
2. Otorgar habilitaciones, con cargo al Aporte Transitorio, a EPS en formación, canalizándolas bajo alguna de las formas siguientes: estudios de factibilidad, pago de gastos pre-operativos y de constitución, adquisición de capital de trabajo y adquisición de activos fijos.
3. Efectuar o controlar la realización de estudios y de proyectos destinados a la creación o ampliación de las empresas del Sector.
4. Otorgar avales, cartas fianzas y otras garantías en relación con las obligaciones de las EPS.
5. Recibir y conceder fondos en fideicomiso.
6. Contraer obligaciones de crédito.
7. Redescontar obligaciones y realizar todo tipo de operaciones de crédito con el BCR.
8. Emitir y colocar obligaciones. Constituir carteras de inversión.
9- Recibir "depósitos a la vista " por las sumas equivalentes al exceso sobre el nivel de caja autorizado a las EPS.
10. Adquirir, gravar y enajenar en forma directa toda clase de bienes.

El patrimonio del FONAPS debía establecerse cada año al término del ejercicio, era variable y creciente, estando constituído por:
1. Las transferencias que realice el Estado.
2. La contribución que realicen las EPS del 10% del excedente económico de cada ejercicio (art.108 del DL de EPS).
3. El pago por concepto de Compensación de Renta que las EPS deben pagar permanentemente y de manera periódica (art.75 del DL de EPS).
4. Las rentas provenientes de los Aportes Transitorios.
5. Las reservas que formule con cargo a sus excedentes.
6. Los excedentes de libre disponibilidad.
7. Los excedentes de re-evaluación.
8. Las ganancias de capital.
9. Las donaciones y otros legados.

Hasta mediados de 1980 el ámbito donde el FONAPS debía desembolver sus operaciones financieras era exclusivamente el Sector de Propieda Social, lo cual significaba una limitación no sólo con relación a la diversas empresas asociativas agrarias y demás empresas reformadas, sino también para colocar sus recursos en otros sectores y formas empresarias que dieran una mayor rentabilidad y le permitieran captar otras fuentes financieras.

Pero días antes de la transferencia del poder al nuevo Gobierno Civil, por causa de las elecciones, diversas e importantes modificaciones son introducidas, con el evidente afán del GRFA de "terminar una tarea incompleta". El DL 23075 del 4 de Junio de 1980 dispuso que:
- el FONAPS formaba parte integrante dentro del Sector de Propiedad Social y como ente financiero del mismo,
- se modifica la composición de la Junta de Administración que desde ese entonces estará constituida por 9 miembros, de los cuales 5 representaban a los trabajadores designados por la recientemente constituida Asamblea del Sector, 3 al Sector de Economía y Finanzas, y 1 a la CONAPS,
- esa Junta debía elaborar y someter en el término de 30 días, al Sector de Economía y Finanzas y a la CONAPS, el Proyecto modificatorio del Estatuto en vigor.

-se autoriza al FONAPS para que realice operaciones financieras con las EAT y con las empresas autogestionarias en general, es decir las CAP's,SAIS, etc. pero todo ello con cargo a un Fondo de Operaciones Especiales que debía crearse.

- a partir de esa fecha el FONAPS podía legalmente prestar a corto, mediano y largo plazo (y no sólo a largo plazo como en sus comienzos), descontar pagarés y letras de crédito, recibir depósitos a plazo, emitir bonos financieros y servir de agente financiero para la inversión en el país , de recursos externos.

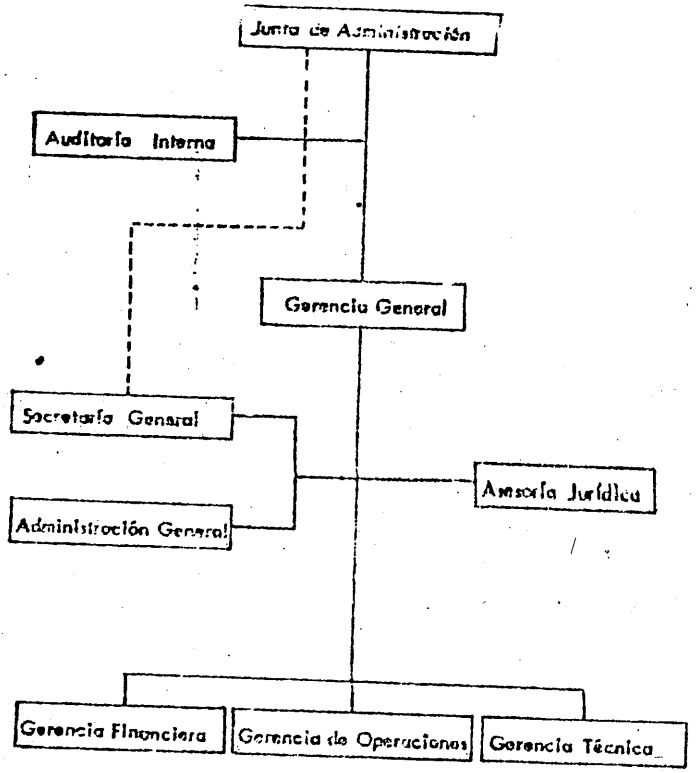
Posteriormente, mediante la RS 329-80/EF/11 del 25 de Julio de 1980, se aprueba el Estatuto del FONAPS reglamentando las reformas introducidas por el DL 23075 ya mencionado. En el mismo se precisa mejor el régimen de incompatibilidades para la Junta de Representantes y las normas de comportamiento para los representantes de los trabajadores del Sector cuando se traten en la Junta asuntos vinculados a sus respectivas empresas. Es ahora la Junta la que elije al Presidente y al Vice- Presidente de entre sus miembros, y se dispone finalmente preveer un régimen de participación de los trabajadores del FONAPS, que daría lugar a otro Reglamento preparado por la Junta de Administración previa coordinación con los trabajadores.

Las solicitudes de financiamiento dirigidas a FONAPS podían responder a las siguientes necesidades:

- para elaborar estudios de pre-inversión (factibilidad)
- para financiar la implementación de un proyecto nuevo, utilizando diversos criterios según se tratara de proyectos con mercado cautivo, proyectos en etapa experimental, o proyectos de interés social o estratégicos orientados por ejemplo a prevenir el riesgo de agravar una situación social o laboral, a localizar su acción en una zona de la frontera económica o geográfica, pero siempre que existan perspectivas de viabilidad económica por lo menos a mediano y largo plazo.

Finalmente, también podrían solicitarse fondos con el objeto de disponer de recursos adicionales para las EPS en operación ya sea como incremento de capital de trabajo o de los Activos Fijos.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL FONAPS



Fuente: FONAPS

que previo la evaluación correspondiente, los utiliza ya sea en inversiones de Estudios o para efectuar los financiamientos de las empresas en formación y/o constituídas, así como para otro tipo de Inversiones.

Estos recursos generan la denominada Compensación de la Renta, que conjuntamente con los retornos de los Aportes Transitorios establecidos en los correspondientes Cronogramas de Reembolsos deben retornar al FONAPS para regenerar el fondo de Acumulación Social permitiendo con estos recursos incrementar el patrimonio del FONAPS y permitir la liquidez suficiente para repagar el principal y los intereses de las obligaciones crediticias contraídas y solventar los gastos operativos y reservas institucionales del FONAPS.

La mecánica de este circuito se muestra en el esquema N°1

3.2 FUENTES Y USOS DE FONDOS

Introduciéndonos en un análisis más detallado del circuito financiero podemos determinar un esquema de fuentes y uso de fondos en el que se pueda apreciar que el FONAPS ha obtenido y obtendrá recursos de las siguientes fuentes en orden de magnitud decreciente:

Créditos otorgados

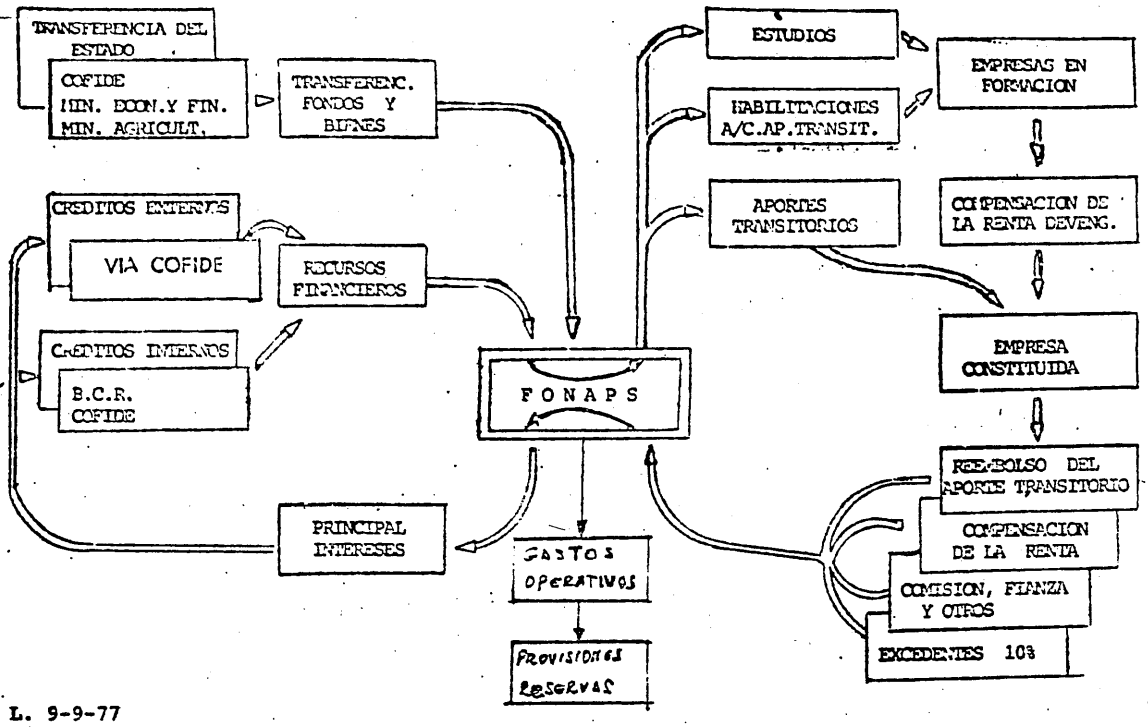
- Línea de crédito del Banco Central de Reserva
- Línea de crédito de COFIDE
- Utilización de líneas de crédito externas de COFIDE para diversas utilizaciones en las empresas

Transferencia del Estado

- Ministerio de Agricultura : Transferencia de tierras y bienes agrarios
- Ministerio de Economía y Finanzas : Transferencia de fondos
- COFIDE : Transferencia de fondos.

CIRCUITO FINANCIERO GENERAL

El Circuito Financiero General del Sector de EPS



Fuente: Tomado de FONAPS, El FONAPS y su situación al 30 de Junio de 1978, FONAPS. Lima, 1978.

L. 9-9-77
FMD/eic.-

-344-

FUENTES Y USOS

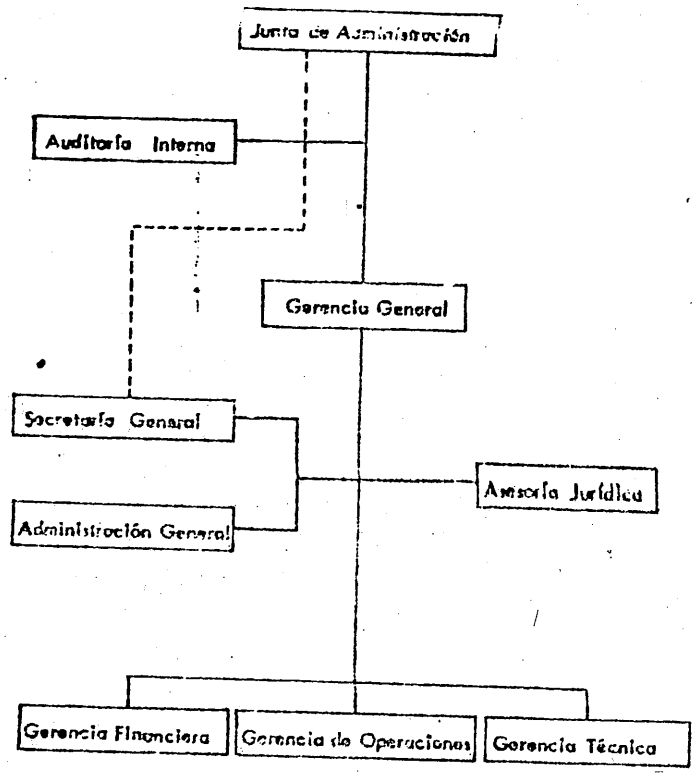
FUENTES	INTERMEDIACION FINANCIERA	USOS
CREDITOS CONCERTADOS -LINEA B.C.R. -LINEA COFIDE -CREDITOS EXTERNOS	FONAPS - FONDO ACUMULACION SOCIAL - COSTOS OPERATIVOS - COSTOS DE CAPITAL	COLOCACIONES -HABIL.A/C.APORTE TRANSIT. -APORTES TRANSITORIOS
TRANSFERENCIA DEL ESTADO -MINIST.AGRICULT. - BIENES -MINIST.ECONOMIA - FONDOS -COFIDE - FONDOS		INVERSIONES -PROYECTOS -ADQUISICION ACTIVOS FIJOS
		FIDEICOMISOS
RETORNOS DE LAS E.P.S. -PAGO APORTES TRANSITORIOS -COMPENSACION DE LA RENTA -TRANSF. 10% EXCEDENTE -PAGO DE SERVICIOS: .COMISIONES .INTERESES .MORAS		PAGO DE CREDITOS PAGO DEL PRINCIPAL PAGO DE INTERESES
		GASTOS ADMINISTRATIVOS
	FIDEICOMISARIOS . COFIDE . BANCO DE LA VIVIENDA . BANCO AGRARIO . BANCO INDUSTRIAL . BANCO MINERO	COLOCACIONES HABIL. A/C.APORT.TRANSITOR. APORTES TRANSITORIOS

Fuente: FONAPS, La situación del FONAPS al 30 de Junio de 1978 Lima, 1978.

Fuentes y Usos de Fondos del Sector de Propiedad Social

-345-

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL FONAPS



Fuente: FONAPS

que previo la evaluación correspondiente, los utiliza ya sea en inversiones de Estudios o para efectuar los financiamientos de las empresas en formación y/o constituídas, así como para otro tipo de Inversiones.

Estos recursos generan la denominada Compensación de la Renta, que conjuntamente con los retornos de los Aportes Transitorios establecidos en los correspondientes Cronogramas de Reembolsos deben retornar al FONAPS para regenerar el fondo de Acumulación Social permitiendo con estos recursos incrementar el patrimonio del FONAPS y permitir la liquidez suficiente para repagar el principal y los intereses de las obligaciones crediticias contraídas y solventar los gastos operativos y reservas institucionales del FONAPS.

La mecánica de este circuito se muestra en el esquema N°1

3.2 FUENTES Y USOS DE FONDOS

Introduciéndonos en un análisis más detallado del circuito financiero podemos determinar un esquema de fuentes y uso de fondos en el que se pueda apreciar que el FONAPS ha obtenido y obtendrá recursos de las siguientes fuentes en orden de magnitud decreciente:

Créditos otorgados

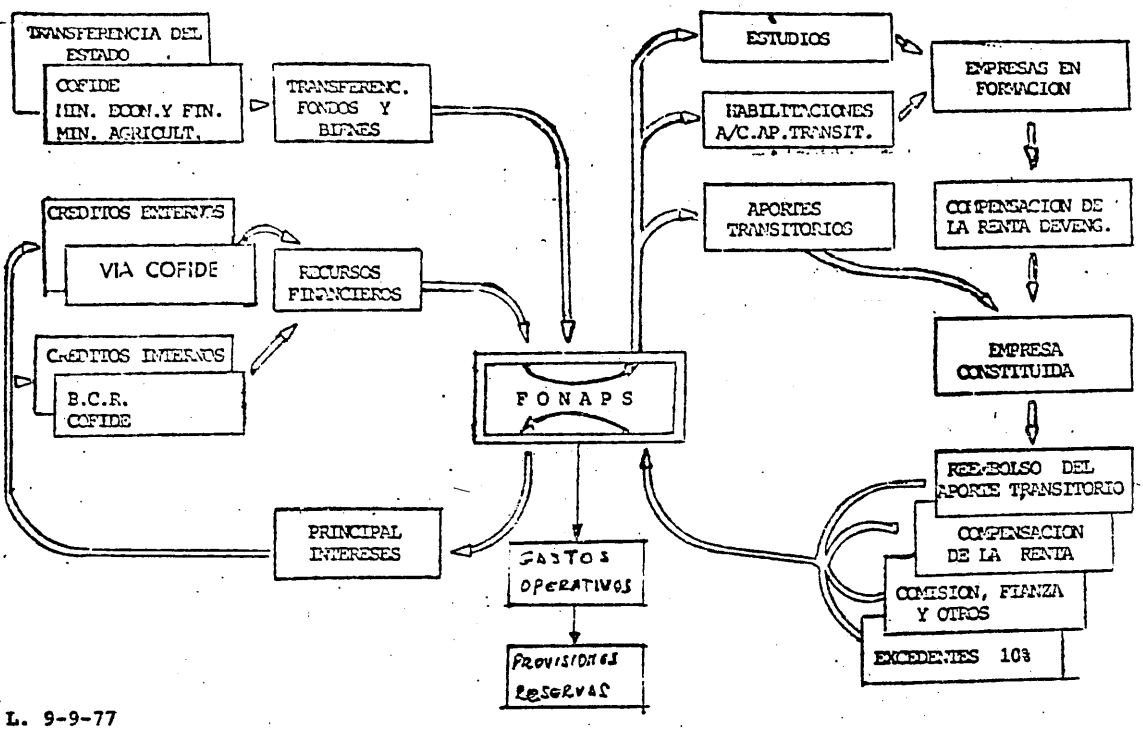
- Línea de crédito del Banco Central de Reserva
- Línea de crédito de COFIDE
- Utilización de líneas de crédito externas de COFIDE para diversas utilizaciones en las empresas

Transferencia del Estado

- Ministerio de Agricultura : Transferencia de tierras y bienes agrarios
- Ministerio de Economía y Finanzas : Transferencia de fondos
- COFIDE : Transferencia de fondos.

CIRCUITO FINANCIERO GENERAL

El Circuito Financiero General del Sector de EPS



Fuente: Tomado de FONAPS, El FONAPS y su situación al 30 de Junio de 1978, FONAPS. Lima, 1978.

L. 9-9-77
FMD/eic.-

-344-

Fuentes y Usos de Fondos del Sector de Propiedad Social

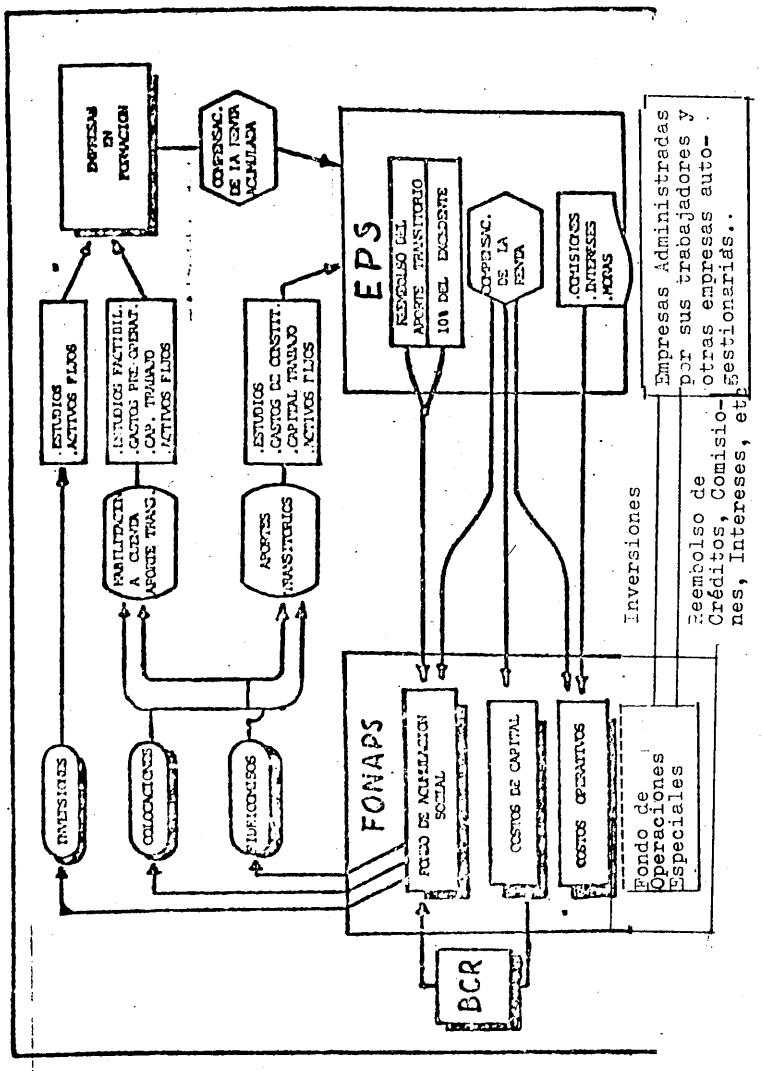
FUENTES Y USOS

FUENTES	INTERMEDIACION FINANCIERA	USOS
CREDITOS CONCERTADOS -LINEA B.C.R. -LINEA COFIDE -CREDITOS EXTERNOS	FONAPS - FONDO ACUMULACION SOCIAL - COSTOS OPERATIVOS - COSTOS DE CAPITAL	COLOCACIONES -HABIL.A/C.APORTE TRANSIT. -APORTES TRANSITORIOS
TRANSFERENCIA DEL ESTADO -MINIST.AGRICULT. - BIENES -MINIST.ECONOMIA - FONDOS -COFIDE - FONDOS		INVERSIONES -PROYECTOS -ADQUISICION ACTIVOS FIJOS
		FIDEICOMISOS
RETORNOS DE LAS E.P.S. -PAGO APORTES TRANSITORIOS -COMPENSACION DE LA RENTA -TRANSF. 10% EXCEDENTE -PAGO DE SERVICIOS: .COMISIONES .INTERESES .MORAS		PAGO DE CREDITOS PAGO DEL PRINCIPAL PAGO DE INTERESES
		GASTOS ADMINISTRATIVOS
	FIDEICOMISARIOS . COFIDE . BANCO DE LA VIVIENDA . BANCO AGRARIO . BANCO INDUSTRIAL . BANCO MINERO	COLOCACIONES HABIL. A/C.APORT.TRANSITOR. APORTES TRANSITORIOS

Fuente: FONAPS, La situación del FONAPS al 30 de Junio de 1978 Lima, 1978.

-345-

Flujo de Fondos entre el FONAPS, las EPS y (desde mediados de 1980) otras empresas autogestionarias.



6.- EL SINADEPS

El Sistema Nacional de Propiedad Social fué creado el 11 de Noviembre de 1975 mediante el DL 21309, para ser el órgano rector del Sector, considerándolo un "paso inicial para la Regionalización y Descentralización Administrativa, base de un desarrollo de la Propiedad Social en las poblaciones más alejadas y marginadas del país". (33).

El sistema estaba integrado por:

- La Comisión Nacional de Propiedad Social (CONAPS),
- Las Oficinas Regionales de Propiedad Social (OREPS),
- Los Organos Sectoriales de Propiedad Social (OSEPS), y
- El Centro de Estudios Superiores de Propiedad Social (CESUPS).

Al crearse el SINADEPS, se disuelve el Consejo Nacional de Propiedad Social previsto en el DL de EPS en tanto que organismo asesor del Presidente de la República y compuesto sólo por Ministros de Estado. De esta manera, indirectamente, el poder político durante la segunda "fase" no estaba tan formalmente comprometido con el desarrollo del Sector, es decir ni con su éxito ni con su fracaso. Luego, al mismo tiempo que la creación del SINADEPS significaba una voluntad de mejor estructurar el Sector desde el punto de vista administrativo, reflejaba también el cambio de prioridad que se había asignado al Sector durante la primera fase.

a) la CONAPS

La CONAPS era el organismo rector del sistema, y estaba encargado de formular, dirigir y ejecutar la política nacional de Propiedad Social Fué creada por el DL 20598 del 2 de Mayo de 1974 que en la Sección VI, "Relaciones con el Estado", da la base legal para la constitución de su Organismo Público rector (art. 185 y 187). Ella se ubicó bajo dependencia directa de la Presidencia de la República, y tuvo en sus comienzos un Consejo de Propiedad Social formado por los Ministros

de Economía y Finanzas, Trabajo, Industrias y Turismo, Comercio y el Jefe del INP. El Presidente de la CONAPS asistía a las sesiones de dicho Consejo.

Posteriormente, el 14 de Octubre de 1975, se le confiere al Presidente de la CONAPS el rango de Ministro y el derecho a integrar sólo con voz, el Consejo de Ministros con la finalidad de fortalecer la institucionalidad del Sector y permitirle un mayor desarrollo (DL 21290).

Como puede observarse a través de los organigramas de 1976 y 1980, la organización de CONAPS fué evolucionando progresivamente, haciéndola más amplia y compleja. En 1980 sus elementos constitutivos eran los siguientes:

La Alta Dirección: compuesta por la Presidencia, la Dirección Superior, el Comité de Asesoramiento y la Inspectoría General.

Los Organismos Asesores: Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Planificación (que integraba a las Direcciones de: Cooperación Técnica y Financiera Internacional, Diagnóstico, Planes y Evaluación, Proyectos, Racionalización e Informática).

Los Organismos de Apoyo: Dirección General de Desarrollo Empresarial (con dos direcciones: EPS manufactureras y servicios y EPS agroindustriales, forestales y mineras), la Dirección General de Capacitación (con tres direcciones: autogestión, capacitación empresarial y de coordinación educativa), la Dirección General de Asesoría y de Supervisión (con dos Direcciones: EPS manufactureras y de servicios, y EPS agroindustriales, forestales y mineras). (34)

Las funciones de la CONAPS en diciembre de 1976 eran las que se transcriben a continuación:

1. Formular y proponer ante la Comisión Multisectorial de Propiedad Social los lineamientos fundamentales de la política general de Propiedad Social.

2. Ejecutar, en calidad de organismo rector del SINADEPS, la política regional de Propiedad Social,
3. Preparar el Programa General de Desarrollo del Sector de Propiedad Social y sus programas específicos,
4. Formular planes a corto, mediano y largo plazo,
5. Formular y adecuar periódicamente las funciones y estructura de CONAPS y las OREPS,
6. Formular el presupuesto de la CONAPS y las OREPS,
7. Coordinar todas las acciones estatales de programación, promoción y financiamiento de las EPS,
8. Analizar y seleccionar las iniciativas para creación y transformación de EPS,
9. Aprobar la conveniencia y procedencia de proyectos (art.7),
10. Asesorar, supervisar y evaluar las actividades de las EPS,
11 Formular y ejecutar, con participación de los trabajadores, los lineamientos de la política de capacitación permanente,
12. Definir y ejecutar, con participación de los trabajadores, los lineamientos de la política de capacitación permanente,
13. Formular y ejecutar acciones de difusión del Sector de Propiedad Social,
14. Realizar estudios e investigaciones que contribuyan al desarrollo y la consolidación del Sector de Propiedad Social.
15. Formular, proponer y tramitar los dispositivos legales que se requieran,
16. Coordinar, dirigir, supervisar y controlar el funcionamiento y la acción de los organismos públicos descentralizados del SINADEPS,
17. Coordinar con las Oficinas Sectoriales de Propiedad Social.

x x x

La función que va a explicar muchas de las dificultades para estimular la participación de los trabajadores consistía en lo siguiente: "En tanto que se formen las Unidades Regionales y la Asamblea del Sector (cosa que sucedió solamente en 1980), la CONAPS tendría las funcio-

nes de aquellas, fijadas por los artículos 146-152 del DL Nro 20598. Esta última función de la CONAPS, "transitoria" pero que duró cinco años, va a ser analizada más adelante.

La Junta de Representantes de CONAPS estuvo en sus orígenes compuesta de la siguiente manera: un representante de cada uno de los Ministerios que se enuncian a continuación: Economía y Finanzas, Industrias y Turismo, Comercio, Trabajo, Pesquería, Agricultura, Energía y Minas, Transportes y Comunicaciones, Vivienda y Construcción, más un representante de organismos como SINAMOS, INP, COFIDE, más tres trabajadores que debían ser elegidos por la Asamblea del Sector de Propiedad Social.

Pero esta composición sufrió modificaciones: al "desactivarse" el SINAMOS se elimina su representación y, mientras no se constituyera la Asamblea del Sector, sólo un representante de los trabajadores de las EPS ocupaba el lugar de los tres previstos.

Aparece así otra de las incoherencias del Sistema: Hasta 1980, una Junta que debía adoptar las máximas decisiones sobre la marcha del Sector contó entre sus miembros formalmente a 3, pero realmente a un trabajador sobre un total de 15 integrantes. Ello implicaba una dependencia extrema del Sector Público, que traía dos consecuencias: en primer lugar una muy reducida autonomía y en segundo lugar que su desarrollo quedaba librado a la prioridad que le asignara el Gobierno al Sector (cosa que había variado sensiblemente al pasarse de la primera a la segunda "fase"). Por esta circunstancia, hasta la constitución de la Asamblea del Sector en 1980, la CONAPS fué ampliando progresivamente sus funciones en detrimento del ámbito propio de acción de las EPS.

La tendencia burocrática propia del GRFA implicó la transformación de una simple oficina de Control Interno dentro de CONAPS en una Inspectoría General del SINADEPS, por disposición de la Contraloría General de la República, la cual sin embargo no tenía jurisdicción

sobre las EPS. Ello se debió a la constatación de que, durante sus primeros años de vida, el SINADEPS carecía de un buen sistema de control interno y los principales libros de registros contables no existían o eran llevados de manera incompleta y con mucho retraso. La función de evaluación de la gestión empresarial en las EPS por parte de CONAPS se veía así también dificultada porque dentro de aquellas no existía un sistema de control interno ni una clara división de funciones y de responsabilidades.

Las funciones de la Junta de Representantes fueron aprobadas en enero de 1977 y eran básicamente las siguientes:

1. proponer la política general de Propiedad Social,
2. Aprobar planes de corto, mediano y largo plazo para el desarrollo del sector,
3. Aprobar dispositivos legales,
4. Emitir resoluciones de correcta aplicación del DL 20598 y las normas complementarias,
5. Aprobar la "conveniencia y procedencia" de los proyectos,
6. Declarar a las "Eps en formación",
7. Aprobar definitivamente los proyectos,
8. Constituir las EPS,
9. Aprobar la transformación o fusión de EPS,
10. Aprobar la disolución de las EPS,
11. Aprobar las formas empresariales especiales,
12. Definir, con participación de los trabajadores, los lineamientos de capacitación permanente,
13. Evaluar el cumplimiento de políticas, planes y programas referidos al desarrollo del Sector de Propiedad Social.

- formar, capacitar y especializar profesionales de Alto Nivel para las EPS,
- investigar la realidad del Sector, con el fin de sistematizar, normalizar y difundir la doctrina autogestionaria,
- promover, en coordinación con el Ministerio de Educación, la formación de profesionales, técnicos y especialistas de Propiedad Social dentro del Sistema de Educación Peruano

La estructura del CESUPS comprendía un Consejo de Docentes integrado por todos los Profesores, un Comité Directivo integrado por dos representantes del SINADEPS designados por el CONAPS, dos representantes del Ministerio de Educación, el Director del Centro, dos representantes de los docentes, dos de los estudiantes y uno de los no-docentes; y un Director que debía ser designado por el Comité Directivo, el cual en sus comienzos fué nombrado directamente por la CONAPS.

Posteriormente, ya avanzada la segunda "fase", el CESUPS devino el CESIAL (Centro de Estudios Superiores y de Investigación del Trabajo Laboral) ampliando su ámbito de acción no sólo a las EPS sino también a las CPT, las EAT, y a las empresas asociativas del sector agrario.

b) Las O...NS

Las Oficinas Regionales de Propiedad Social representaban a CONAPS en la respectiva región, y su finalidad era la ejecución de la política regional de propiedad social. Su Jefe formaba parte del Comité de Desarrollo Regional cuando este existiera. Su acción tuvo muchas limitaciones, salvo raras excepciones.

c) Las O...PS

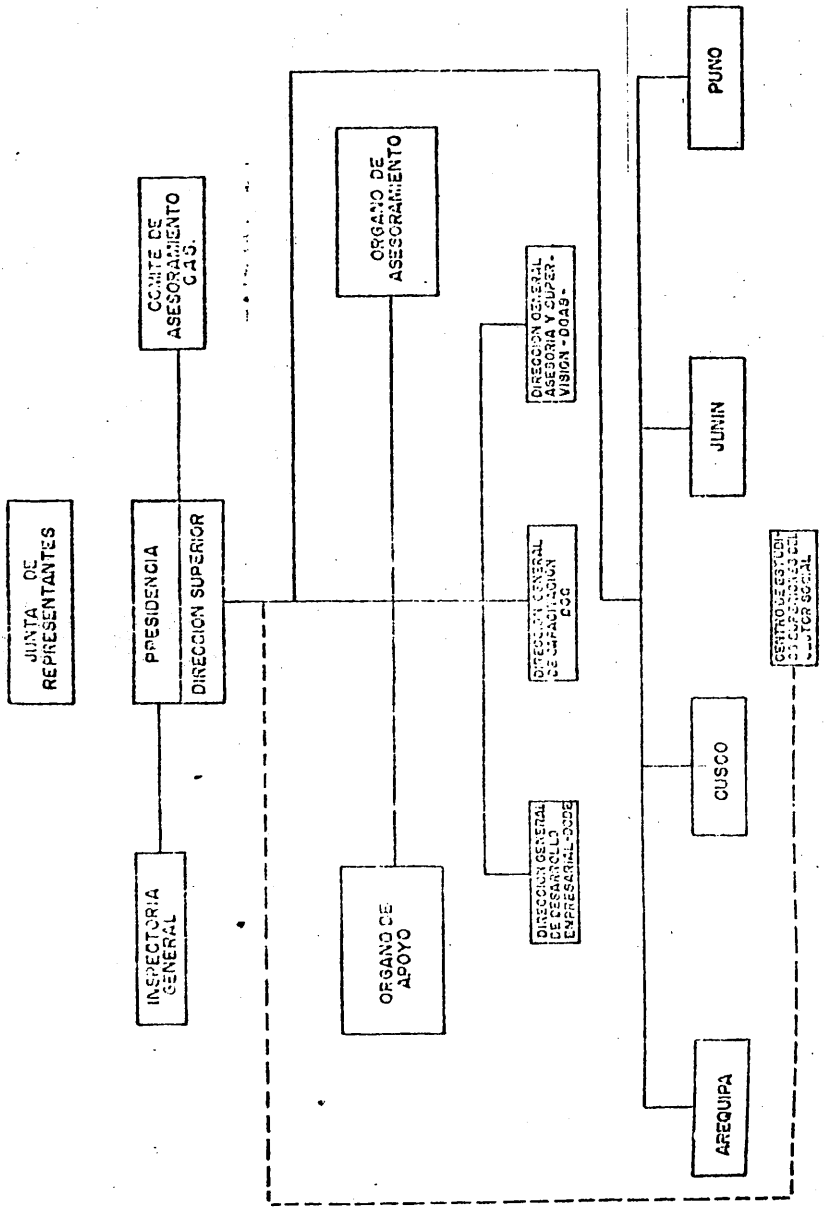
Las Oficinas Sectoriales de Propiedad Social se constituyeron en los Ministerios y Organismos rectores de la Administración Pública, estando integrados orgánica y jerárquicamente en el respectivo Sector. Su finalidad era la de contribuir a la ejecución de planes y programas para la constitución de las EPS y asimismo formular y proponer al Ministerio del Sector correspondiente la política sectorial de Propiedad Social, dentro de los lineamientos de la política nacional fijada por CONAPS. La creación de estas Oficinas Sectoriales respondía a la necesidad de establecer una más estrecha relación entre las EPS y las demandas y oportunidades de inversión que se originaban en los organismos estatales, para que se desarrollaran de manera efectiva y adecuada Pero a partir de los cambios en las prioridades económicas gubernamentales, estas Oficinas vieron mermar rápidamente sus efectivos y sus atribuciones, terminando por desaparecer "sin hacer mayor ruido".

d) el CESUPS

El Centro de Estudios Superiores de Propiedad Social fué creado por el DL Nro 21434 con el objetivo de "responder a las necesidades de las EPS para formar sus cuadros gerenciales especializados y proporcionar al sector los recursos humanos que, identificados con los principios de la Propiedad Social, garanticen la proyección del Sector dentro del pluralismo económico que preconizaba el gobierno". Las funciones asignadas al CESUPS fueron las siguientes:

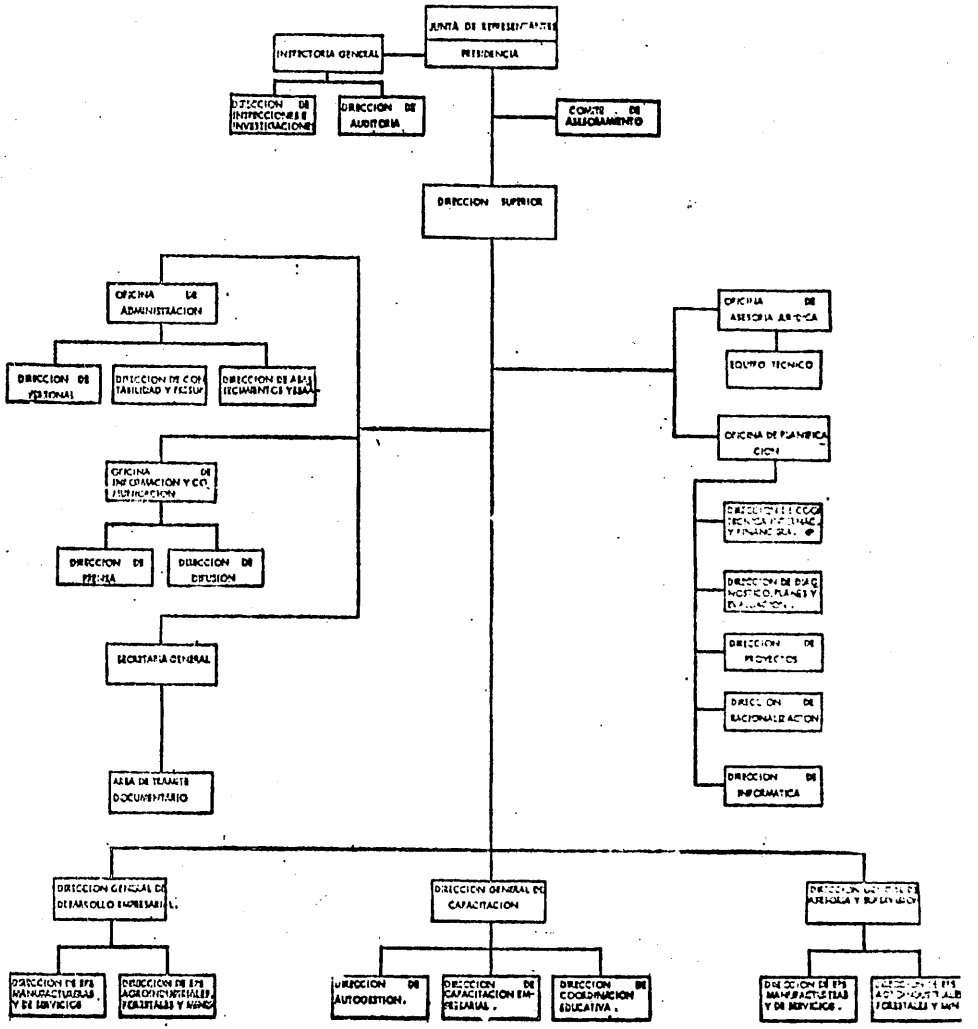
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA CONAPS en 1975.

Fuente: CONAPS.



ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA CONAPS, en Mayo de 1980

Fuente: CONAPS, Inventario del Sector, ..op. cit. Mayo de 1980



7. El Régimen Promocional de las EPS

Las posibilidades de éxito del nuevo Sector dentro del pluralismo económico dependían en gran medida de los dispositivos adoptados para apoyar y promover las EPS. Veamos las principales decisiones tomadas durante la primera fase.

En la Sección V del DL de EPS se establece de manera muy general el "apoyo prioritario" que debían brindarle a las EPS los diversos organismos estatales, como por ejemplo: asignación prioritaria de recursos financieros en condiciones preferenciales en cuanto a intereses, plazos y garantías; de acuerdo con su localización, las EPS recibirían un tratamiento de actividades de "primera prioridad" que establecían las leyes sectoriales y de descentralización durante el período de 5 años, finalizados los cuales les correspondían los beneficios de prioridad que la legislación general estableciera para todas las empresas (art 13)

El art. 129 establece, por ejemplo, que las actividades exportadoras que realicen las EPS recibirían el tratamiento más favorable que establecieran las leyes correspondientes. En cuanto a la demanda de bienes y de servicios por parte de cualquier organismo del Estado o de las Empresas Públicas, esa demanda será atendida preferentemente —a igualdad de condiciones— por las EPS. Esta última disposición no pudo ser aplicada de manera sistemática, como consecuencia del cuestionamiento que efectuaban las empresas del sector privado a dicha medida y porque ello ponía en cuestión todo el procedimiento tradicional de licitaciones, que no siempre estaba exento de irregularidades ("comisiones", "coimas", fugas de información, etc).

Cuando surgieran oportunidades de inversión como consecuencia de las actividades económicas del Estado, el art. 177 dispone que deberían ser desarrolladas prioritariamente por las EPS. En un comienzo se pensó que esta disposición preveía la transferencia progresiva de algunas actividades productivas del Estado en favor de las EPS, pero la experiencia demostró que no llegó a implementarse de manera sistemática.

En cuanto a la política monetaria y crediticia, esta debía estructurarse de tal manera que garantizara los recursos suficientes, y en condiciones financieras preferenciales para el financiamiento del Sector de EPS. El BCR estaba autorizado para otorgar créditos a la COFIDE y a FONAPS "en las mismas condiciones que prescribía la ley para con los Bancos de Fomento, quienes serán destinados a utilizarse en el Sector de EPS". Pero el régimen financiero del sector se caracterizó por los montos reducidos de créditos asignados, las dificultades para obtener créditos a corto y mediano plazo, y condiciones bastante restrictivas en cuanto a garantías, avales y tasas de interés.

Entre las medidas adoptadas para promover las EPS cabría mencionar las siguientes: En 1975, se promulgó la Ley Forestal y Fauna Silvestre, que estableció la primera prioridad en el desarrollo forestal a las EPS y a las Comunidades Nativas; posteriormente un Decreto Ley del Banco Agrario, reconoció a las EPS en formación como objeto de crédito en prioridad; El DL 21317 preveía que las empresas campesinas podían libremente solicitar su transformación en EPS, es decir las que habían sido beneficiadas con la Reforma Agraria. Pero como se desprende de estas medidas, esencialmente legales, no se observan disposiciones más concretas y ligadas a beneficios tangibles en el corto plazo.

Capítulo XII:

Los diversos períodos de desarrollo del Sector de Propiedad Social

En función de criterios relacionados con el proceso histórico de la Revolución Peruana, y con la orientación de las autoridades de la CONAPS, proponemos la delimitación de tres sub-períodos entre 1974 y 1980. (35).

1. Desarrollo y Expansión

Esta etapa transcurre entre la dación del DL de EPS y fines de 1976, período conocido como aquel en que el Presidente del CONAPS fué el Ing. Jorge de las Casas Grieve; luego de la creación de CONAPS, SINADEPS y FONAPS, las autoridades del nuevo "Sector" procuran implementar mecanismos para cumplir el DL y para constituir una "Cartera de Proyectos". Al mismo tiempo se realiza una agresiva campaña de difusión y promoción en todos los ámbitos. El presidente de CONAPS describía frecuentemente al Sector en términos de "hombre nuevo", "nueva sociedad" hablando de la inspiración de las EPS en una concepción cristiana, humanista, y socialista. Esa mezcla de misticismo y de voluntarismo perdura hasta comienzos de 1976, ya entrada la segunda "fase".

Las líneas de acción enunciadas por De las Casas en 1975 pueden resumirse así:

a) capacitación integral de los trabajadores en los aspectos ideológicos, políticos, técnicos y laborales,
b) crear un número considerable de EPS, fundamentalmente en actividades claves de la economía nacional,
c) re-estructurar el Estado para adecuarlo a las EPS,
d) establecer un sistema de remuneraciones, y de precios más justos,
e) crear consciencia en la población de la importancia del Sector,
f) desarrollar el "derecho social",
g) promover racionalmente los recursos nacionales mediante una adecuada tecnología,
h) mantener coherencia entre el desarrollo nacional y el desarrollo de las EPS,
i) crear instituciones que permitan la transferencia del poder,
j) instalar EPS de preferencia fuera de Lima metropolitana.

Todos estos criterios implicaban que, para ser hegemónico, el Sector debía contar con el apoyo económico y financiero de [illegible], para crear empresas modernas, grandes, intensivas en capital, con alta rentabilidad y productividad, fruto de una gran inversión fija, con la finalidad de substituir productos importados complejos y de integrar el proceso de industrialización

Para responder a la necesidad de establecer una prioridad entre los diversos proyectos de EPS, el CONAPS fijó 15 criterios, ninguno de los cuales era excluyente, puesto que debían "agregarse de manera ponderada " para determinar la importancia o la prioridad del Proyecto. Esos criterios no siempre eran compatibles entre sí, se vinculaban estrechamente con diversos aspectos de la Seguridad Nacional y, como las demás disposiciones de los órganos rectores del Sistema, estaban fuertemente influidos de "voluntarismo".

Esos criterios eran:

1. Acumulación Social. El sector está diseñado de manera que [illegible] de un esfuerzo inicial pueda autosostenerse reproduciendo en forma ampliada sus propios recursos de financiamiento e inversión. Esto significa la necesidad de que el Sector intervenga en actividades modernas de la economía, de manera de poder simultáneamente ingresar también en actividades de contenido social.
2. Absorción de empleo de manera extensiva pero no aplicándolo de manera excluyente dado que las actividades intensivas en mano de obra generan relativamente bajos márgenes de excedentes.
3. Efecto de la EPS en la economía regional, para descentralizar las actividades, reducir la dependencia interna, aprovechar mejor los recursos naturales aún cuando implique supuestas ineficiencias, en costo de inversión.

4. Situación preponderante en el mercado, al menos a nivel regional, lo cual implica una cierta dimensión y la garantía de demanda por parte del sector público.

5. Integración y complementación intra-regional para poder establecer flujos económicos entre las empresas que las afianzan.

6. Integración y complementación con el sector estatal, el cual debe concertar y comprometer prioritariamente sus demandas con las EPS aunque significara aparentes ineficiencias de costos. Algunas de las Empresas del Estado, que no eran indispensables, deberían organizarse como EPS.

7. Incorporar el máximo de valor agregado que sea posible a productos de exportación.

8. Lograr la autonomía nacional en productos estratégicos, especialmente de insumos para la producción final, tanto de bienes de consumo como de bienes de capital

9. Mejoramiento de términos de intercambio rural-urbano, mejorando los precios agrícolas y los sistemas de comercialización, eliminando los intermediarios y ruralizando la agro-industria.

10. Adecuar la naturaleza de la oferta a la naturaleza de la demanda, es decir que el país debía consumir lo que produce, para lo cual se deberían adecuar los hábitos de consumo; y los esfuerzos de producción y de inversión debían adecuarse a las necesidades de las mayorías nacionales.

11. Las EPS debían producir, transformar y comercializar alimentos.

12. Las EPS debían contribuir a romper los enclaves, los monopolios y los oligopolios que estuvieran bajo control de capital extranjero.

13. Las EPS debían contribuir al desarrollo de las areas deprimidas o marginales.

14. Las asignaciones de producciones en el grupo andino debían hacerse a empresas organizadas como EPS, "por encontrarse con mercados garantizados y por ser estas producciones normalmente generadoras de importantes excedentes".

15. Ampliación de la frontera económica, incorporando nuevas áreas y nuevas actividades, por razones de seguridad y desarrollo.

En el momento del paso de la primera a la segunda "fase" y como fruto de la propaganda efectuada desde la CONAPS, ya se habían presentado 207 iniciativas de EPS. La mayoría de los proyectos venían del sector privado requiriendo grandes sumas para inversiones y creación de empleos. Pocos proyectos implicaban una transformación de empresas existentes. La mayoría se refería a empresas industriales, el 37% preveía implantarse en la Gran Lima, y 12% en las zonas de frontera.

Los proyectos estaban sin duda sobredimensionados respecto de las posibilidades reales, consecuencia de la gran promoción realizada y del anuncio de su posición hegemónica y de las ventajas inherentes.

Dentro de este primer período, se creó el SINADEPS (integrado como ya se dijo por la CONAPS, las ORDEPS y las Oficinas Sectoriales de Propiedad Social de los Ministerios). Se creó la FONAPS para resolver más rápido y con menos exigencias técnicas los problemas antes sometidos a la COFIDE y a consultoras privadas. Se creó tambien el CENDES, luego de haber pensado en la nacionalización de la ESAN, como unidad académica descentralizada dentro del Sector.

Numerosos proyectos de Leyes fueron preparados, pero muy pocos de ellos fueron finalmente aprobados. Aquellos ponían de manifiesto la voluntad de extender el Sector, como por ejemplo:

- la transferencia de las CAPS, las SAIS y las Comunidades Campesinas al Sector de EPS,
- la transformación de una parte de las Empresas del Estado en EPS (las que funcionaban de acuerdo al derecho privado),
- la transferencia de los activos abandonados en la Aduana o impagos, a FONAPS, como un stock de capital para las nuevas EPS

Pero en marzo de 1976, el nuevo Presidente, General Francisco Morales Bermúdez, anunció en una entrevista (36) el fin de la situación formalmente hegemónica del Sector. El dijo: "el concepto de prioridad es un concepto relativo. Dicho en forma absoluta una prioridad quiere decir que lo demás no tiene prioridad y tendríamos que destruir las empresas estatales o transformarlas en Propiedad Social". Con ocasión de celebrarse la reunión anual del CADE, el Presidente extendió su pensamiento diciendo: " existe la necesidad de promover todas las formas empresariales" y que "debían hacerse ajustes con el objeto de crear un clima de confianza indispensable para propiciar la iniciativa privada".(37)

Para buscar apoyo y defender la Propiedad Social ante el evidente cambio de orientación económica del Gobierno, CONAPS procura defender las EPS constituidas en los sectores populares (como por ejemplo en las Villa el Salvador, y en Puno) y organiza varios encuentros de trabajadores del Sector con el evidente objetivo de movilizarlos en defensa del naciente Sector. Pero en las Comisiones de Trabajo de esos encuentros (Huampani y Puno), se constata un gran desfasage entre los trabajadores y la CONAPS. Así las propuestas elaboradas fueron, entre otras, las siguientes:

- criticar las demoras y el procedimiento administrativo interno de FONAPS y CONAPS,
- la creación de organismos de defensa del sector,
- la asociación con la CNA que continuaba a apoyar la política emprendida durante la primera "fase".
- que se hiciera efectiva la participación plena, constituyéndose las Unidades Regionales, realizando la Asamblea del Sector (demorada durante mucho tiempo) y que se reconociera el derecho a una mayor participación de los trabajadores en los órganos de CONAPS, SINADEPS, y FONAPS.

Al Primer Encuentro Nacional de Trabajadores de Propiedad Social celebrado en Puno del 29 de Abril al 2 de Mayo de 1976 asistieron representantes de la Confederación Nacional Agraria, de la Federacion Campesina, de la Federación de Comunidades Laborales, de Federaciones Sindicales. Las 16 Comisiones de Trabajo se abocaron a criticar las realizaciones pasadas, y se planteó la necesidad de crear el "Consejo Autogestionario de Trabajadores de Propiedad Social". Angel de Las Casas, al clausurar el Encuentro, hizo constar la capacidad creativa de los trabajadores y los esfuerzos realizados para establecer las relaciones de las EPS con las diversas instituciones vinculadas al Sector. El Presidente de la República, por su intermedio, anunció el diseño de una política de desarrollo de la propiedad social en todas las actividades que resulten substantivas para la economía peruana, es decir para aquellas que "permitan un adecuado balance entre un significativo esfuerzo de acumulación y una vasta generación de empleo como características fundamentales".

Cabe recordar que durante los dos primeros años de vida del Sector comenzaron a sentirse los primeros efectos negativos de la crisis económica a nivel mundial, los cuales coincidían con el endeudamiento creciente del Estado a causa de los grandes proyectos de inversión, con la caída de los precios de los productos exportables, la baja de la demanda interna debido al deterioro de los ingresos salariales en términos reales, y al mismo tiempo una sensible reducción en cuanto al monto de las inversiones.

2. Período de consolidación y de re-estructuración

Este segundo período coincide con la presidencia del CONAPS por parte del General Jorge Cresto, y transcurre entre 1976 y 1978. Cuando éste asumió el cargo había 3 EPS "constituidas" y 53 "en formación". Rosas trató de restablecer "la verdadera imagen del Sector", de corregir malas interpretaciones, y de frenar un crecimiento anárquico de proyectos, pidiendo una evaluación de todas las EPS mediante la Inspectoría General, afin de tratar de aplicar posteriormente el "Plan Tupac Amaru" para el Sector.

A partir de entonces cambian los objetivos, políticas y metas para el Sector de EPS, los cuales pueden ahora resumirse así (contrastando con los establecidos por De las Casas en el primer período):

- las EPS deben desarrollarse sin entrar en competencia improductiva con las otras formas empresariales dentro del "pluralismo económico",
- deben crearse EPS que contribuyan al desarrollo integral en el interior y en el ámbito rural,
- se debe dar prioridad a la creación de EPS desarrolladas a iniciativa de grupos sociales o trabajadores (y no impulsados por el Estado),
- deben desarrollarse EPS en sectores que utilicen mano de obra intensivamente, y donde el esfuerzo personal y no la concentración de capital influya en el resultado de la operación,
- las EPS deben producir bienes y servicios para las mayorías nacionales,
- las EPS debían promoverse con preferencia en áreas deprimidas,
- las EPS debían autosostenerse y generar excedentes económicos,
- se propicia la capacitación permanente como base para la responsabilidad y la participación contínua de trabajadores en las EPS.

De esta enumeración surge que, en comparación con el período precedente hay importantes cambios en los criterios para asignar prioridad a los proyectos de EPS. Así de un sector que debía ser hegemónico, se pasa a un Sector "apéndice" del sistema productivo. La atención se desplaza desde el sector industrial al sector rural y al sector "informal urbano". Se privilegian ahora los proyectos pequeños, simples y que implicaran un uso intensivo de mano de obra.

El Plan Operativo de Propiedad Social de 1978 es mucho más simple que todos los precedentes. Numerosos proyectos presentados anteriormente quedan desplazados ante el cambio de los mencionados criterios. El número de EPS constituidas y en formación, se estanca.

Es también en este período que el FONAPS logra autonomizarse de la COFIDE, pero su desarrollo se vió afectado por el cambio en los criterios, disponiendo de escasos recursos frente a la gran demanda de financiamiento que se había acumulado.

La formulación del Plan "Tupac Amaru (38) implicó la explicitación oficial del cambio en los objetivos fundamentales, en relación con el Plan INCA (39) y en particular en cuanto se refiere al Sector de Propiedad Social. El Plan "Tupac Amaru se" fijará como objetivos "definir el Sector Social de la propiedad de manera de considerar dentro de él a todas aquellas empresas en que los medios de producción sean de total propiedad de los trabajadores (EPS, CAP, CAS, SAIS, Comunidades Campesinas y Comunidades Nativas) manteniendo cada forma empresarial sus propias características"... "perfeccionar la Ley de EPS revisando su actual estructura, a fin de lograr que cada empresa sea realmente de propiedad del conjunto de sus trabajadores y que funcione como una unidad de producción con autonomía empresarial".

La modificación fundamental introducida consiste en que este Plan cambia lo establecido por el DL de EPS, es decir que la propiedad correspondía al conjunto de los trabajadores que laboran en el Sector, dado que el Plan menciona su intención de "perfeccionar el DL de EPS para lograr que cada empresa sea realmente propiedad del conjunto de sus propios trabajadores". En el primer caso, el titular de la propie-

dad sobre la empresa, es la totalidad de los trabajadores del Sector, pero en el segundo caso cada empresa debería ser propiedad de quienes laboran en ella y por esto se enfatiza que cada unidad productiva funcione con autonomía empresarial en el contexto de un mercado caracterizado por la presencia de una pluralidad de formas empresariales que deberían coexistir armónicamente.

La evaluación realizada puso de manifiesto que dentro de las EPS, y en comparación con las empresas privadas equivalentes, había un número muy elevado de trabajadores indirectos en relación con los directos, y especialmente de los trabajadores de concepción dirección y control con respecto de los trabajadores de ejecución, siendo el promedio de 1/3, es decir mucho mayor que en la actividad privada.

El FONAPS, ahora autonomizado respecto de la COFIDE, establece a su vez criterios regionales para efectuar sus desembolsos financieros dando la prioridad a las zonas de ventajas comparativas (40) es decir a:

- zonas andinas deprimidas,
- zonas de frontera económica,
- zonas de frontera política,
- centro compensatorio de la metrópolis nacional,
- centros de importancia regional,
- centros de apoyo,
- metrópolis nacional,
- otros centros poblados,
- localización múltiple.

Este orden de prioridades y su implementación implicó un desplazamiento de los desembolsos de FONAPS en dirección del Sector Agrícola, confirmando así el cambio de orientación y de prioridades respecto del período anterior.

3. Período de consolidación empresarial de las EPS

Durante los años 1980-1990, en la proximidad del traspaso del poder político al Gobierno civil constitucional, se constata una más estrecha relación entre la CONAPS y el FONAPS. Dentro del FONAPS se procura lograr la transferencia patrimonial del Estado como una medida básica para consolidarse como ente financiero del sector y manejar más racionalmente el financiamiento de las EPS, afirmando su autonomía y su papel de centralizador de la acumulación social. Varias medidas se adoptan, las que van básicamente en esa dirección:

- la RS 073-80/EF/ 76 que transfiere 3.500 millones de soles a FONAPS,
- la creación de las Unidades Regionales,
- la instalación de la Asamblea del Sector,
- el DL Nro 23075/1980 que incluye explícitamente a FONAPS dentro del Sector de EPS, ampliando su campo de acción, incorporando mayoritariamente a los trabajadores en la Dirección del mismo.

Ante la proximidad del cambio de autoridades, la Asamblea del Sector y las Unidades Regionales en su calidad de representantes de las Unidades de Base encaran decididamente la elaboración del modelo de desarrollo que buscaban, a partir de la constatación de que la imprecisión de los lineamientos de política había llevado a generar empresas con una excesiva concentración de recursos, a invertir en sectores económicos no prioritarios, y a una inadecuada localización regional.

Para definir un modelo de desarrollo, era menester discutir acerca de los siguientes puntos:

- qué tipo de sector autogestionario se quiere,
- que tipo de empresas se va a promover,
- si el interés radica en la acumulación o en la redistribución de los excedentes,

Notas y Referencias Bibliográficas

1. Carlos Franco: Perú: Participación Popular, Ediciones CEDEP, Serie Realidad Nacional, Lima, Perú, 1979
2. Peter Knight, Perú, Hacia la autogestión? Editorial Proyección, Buenos Aires, 1975
3. Peter Knight, Perú, Hacia la autogestión? op. cit.
4. Sobre las empresas comunitarias, ver el Capítulo II, Sección I, de este mismo trabajo
5. CNEP-OIT: Proyecto de "Comunidad Nacional Cooperativa", Lima, 1970
6. José Velasco Alvarado, discurso del 8-2-1971, transcripto en "La Voz de la Revolución", Ed. CENTRO, Lima, y tomado de Luis Bustamante: "consideraciones Jurídicas sobre la propiedad social en el Perú", in: Apuntes, Nro 1, Lima, Perú, 1973.
7. José Velasco Alvarado, discurso del 28-7-1971, citado por Luis Bustamante, op. cit.
8. José Velasco Alvarado, discurso del 3-10-1971, citado por Luis Bustamante, op. cit.
9. Jose Velasco Alvarado, discurso del 28-7-1972, citado por Luis Bustamante, op. cit.
10. José Velasco Alvarado, discurso del 28-7-1973, citado por Luis Bustamante, op. cit.
11. Luis Bustamante: "Consideraciones Jurídicas sobre la Propiedad Social en el Perú", in: Apuntes Nro 1, Lima, Perú, 1973.
12. Luis Bustamante: "Consideraciones Jurídicas." op. cit.
13. Luis Bustamante: "Consideraciones Jurídicas.." op. cit.
14. Luis Bustamante: "Consideraciones Jurídicas.." op. cit.
15. Ley de Empresas de Propiedad Social, Decreto Ley Nro 20598, del 2 de Mayo de 1974. En adelante se la mencionará frecuentemente como sigue: Ley de EPS.
16. CONAPS, Documento Preparado para el CAEM con motivo de la Exposición del Jefe del SINADEPS, XXIII Promoción, 1978. Lima, Peru, 1978, ronéo.
17. Angel de Las Casas Griève, in: Propiedad Social: Nueva forma de propiedad y modelo peruano de autogestión, Lima, Perú, Edit. CONAPS Roneo, tercera edición, Mayo de 1976.
18. Sobre las "Bases Ideológicas", ver el Capítulo I, Sección III.4 de este mismo trabajo.

19. Angel de las Casas Griève, in: Propiedad Social, op. cit.
20. Angel de las Casas Griève, in: Propiedad Social, op. cit.
21. CONAPS, Inventario del Sector de Propiedad Social, Lima, Peru, Julio de 1980, Roneo.
22. El DL Nro 20598 estuvo concebido inicialmente para ser aplicado principalmente en el Sector Industrial, pero la experiencia y las dificultades encontradas por el Sector Privado Reformado y por la Reforma Agraria cuestionaron esa primera decisión. En el CONAPS comenzaron a estudiarse otras posibilidades, tales como:
La empresa multicomunal, donde participarían las comunidades nativas circundantes a la empresa, las cuales participarían en la distribución de los excedentes y nombrarían a los trabajadores de la misma, que serían considerados sus representantes;
La empresa ligada a gobiernos locales, pensada para resolver problemas sociales específicos;
La empresa rural que permitieran integrar distintas actividades;
La empresa comercial que permitan participar de los excedentes tanto a los productores como a los consumidores;
La empresa consultora y de servicios profesionales, que deberían devolver parte de los excedentes a los usuarios del servicio;
La "nueva empresa cooperativa" que continuando su situación actual se integraría al Sector de Propiedad Social

Como es lógico suponer este cambio substancial en cuanto a la naturaleza de la actividad de las EPS significó una mayor heterogeneidad dentro del Sector, con lo cual las dificultades primeras no hicieron sino incrementarse.

23. Ministerio de Industrias y Turismo: Información requerida para la presentación de iniciativas para la creación de Empresas de Propiedad Social, Ministerio de Industrias y Turismo, Oficina Sectorial de Propiedad Social. Septiembre 1976, ronéo.

24. Es conveniente precisar los términos utilizados para referirse al proceso de constitución de las EPS, dado que tienen su especificidad.

La iniciativa es todo perfil empresarial presentada a CONAPS o elaborada por CONAPS como una solicitud formal con el objeto de que se estudie su posibilidad de constituirse en una EPS. Esa Iniciativa es postergada cuando, a pesar de considerarla en principio adecuada, la Junta de Representantes o la propia administración determinan su postergación hasta que desaparezcan los motivos aducidos. La Iniciativa es desestimada por razones técnicas o económicas, así como por no ajustarse a los lineamientos de política del desarrollo de Propiedad Social. Una iniciativa estaba en evaluación cuando habiendo ingresado en CONAPS estaba pendiente de evaluación por parte del INP o de la Consulta Intersectorial. La iniciativa esta en aprobación, cuando la evaluacion ha sido positiva y se prepara la Resolución acerca de"la conveniencia y de la procedencia"-

Los Proyectos de EPS son las Iniciativas presentadas por la Administración a la Junta de Representantes de CONAPS, que han obtenido el calificativo de "Conveniencia y Procedencia", con el objeto de iniciar las tareas conducentes a lograr el financiamiento de los gastos de preinversión para demostrar la viabilidad del mismo. Los Proyectos en Ejecución de estudios, son aquellos cuyos estudios estan en ejecucion o en proceso de evaluación

(25) CONAPS: Propiedad Social: Nueva forma de propiedad y modelo peruano de autogestión, Documento preparado por Angel de las Casas Grieve, Lima, Mayo de 1976, Roneo. Este documento precisa que para que una empresa existente pueda transformarse en EPS, debía, además de ser aprobada por CONAPS, previamente reunir dos condiciones:
- estar en buena situación económica y financiera.. "debían ser economicamente productivas, porque en caso contrario serían permanentemente subsidiadas, lo que sería negativo para el sector";
- debían prestar servicio o producir artículos que beneficien el desarrollo nacional

26. Las Unidades de Instrucción constituyen los organismos creados en el seno de las empresas de una cierta dimensión con el objeto de cumplir los objetivos fijados por la Reforma Educativa, en materia de educación general y de base.

27. Para la enumeración y explicación detallada de todas las disposiciones sobre el régimen laboral dentro del Sector de Propiedad Social el lector puede referirse al excelente trabajo colectivo de DESCO: Propiedad Social, modelo y realidad, Manual para Trabajadores de Base, Técnicos y Directivos, Edit. DESCO, Lima, Perú, 1977.

28. Sobre la estabilidad laboral, ver en este mismo trabajo el Capítulo "Las Empresas Administradas por sus Propios Trabajadores" (EAT), y DESCO: José Burneo, Adolfo Ciudad y Luis Pásara: Empleo y Estabilidad Laboral, Serie Praxis, Ed. DESCO, 1976.

29. También en este aspecto cabe señalar la diferencia existente entre las disposiciones legales y reglamentarias por una parte, y la práctica de las relaciones de las EPS con el FONAPS. Sobre el primer aspecto conviene referirse a las sucesivas declaraciones e informes confeccionados por el FONAPS.

30- El sistema de certificados de retiro implicaría un acto de justicia, motivaría a los trabajadores y tendría características específicas: en primer lugar porque no afectaría la liquidez en el momento en que se retire el trabajador por cuanto lo que hace la EPS es emitir un valor, transformando parte de la naturaleza de su patrimonio; en segundo lugar porque el trabajador recibe el derecho a percibir un ingreso periódico, en vez de recibir una sola gran suma de dinero, que lo podría convertir en capitalista o rentista, con el peligro de ver disminuir el valor de su dinero frente a la depreciación histórica de la moneda. Tiene consecuentemente también esta medida un profundo sentido de defensa de los derechos de la familia, la que, al no poder dispendiarse inmediatamente el monto recibido como certificado de retiro, ve así garantizada su subsistencia. Por último, cabe señalar que el trabajador recibe un valor que le significa un ingreso periódico. Sobre este tema de los certificados de retiro, referirse a Angel de Las Casas, in: CONAPS, Propiedad Social, nueva forma de propiedad y modelo peruano de autogestión, Lima, Mayo de 1976, roneo .

31 Al referirse a la acumulación social sectorial, Angel de Las Casas decía que podía verse así "el intenso proceso de acumulación que se dará en el FONAPS y que debería permitir una muy alta tasa del ahorro e inversión para el sector y consecuentemente para la economía nacional". "Vemos así también como es que todo el ahorro transferible que puedan generar las empresas de propiedad social es destinado a este Fondo de manera tal que fortalezca la acumulación social sectorial e impida que las empresas de propiedad social puedan realizar inversiones de corte rentista o capitalista en otras empresas, evitando así la posible contradicción de que empresas que surgen por un esfuerzo de acumulación de toda la sociedad, deriven en generadores de un nuevo capitalismo". (CONAPS, Propiedad Social, nueva forma de propiedad y modelo peruano de autogestión, Lima, Mayo de 1976, roneo).

32. El documento más completo sobre el tema, emitido en Octubre de 1978, fue: FONAPS: El Fondo Nacional de Propiedad Social y su situación al 30 de Junio de 1978. FONAPS, Lima, Octubre 1978, ronéo.

33. Decreto Ley Nro 21304 del 11 de Noviembre de 1975, de creación del SINADEPS.

34 Dentro de la Dirección General de Promoción y Desarrollo Empresarial se efectuaron numerosas re-estructuraciones y re-asignación de funciones que dieron por resultado muchas dificultades tales como duplicación de funciones, conflictos de jurisdicción con otras Direcciones, etc. Correspondía a esta Dirección, en síntesis, las siguientes tareas:

- analizar, seleccionar, priorizar proyectos a ser desarrollados como EPS;
- orientar, asesorar y supervisar entidades que realicen estudios y proyectos de EPS;
- coordinar con FONAPS y COFIDE sobre la forma de financiamiento programación y control de fondos para estudios de proyectos de EPS;
- elaborar proyectos de EPS; y
- conducir el proceso de implementación física y organizativa de las empresas a su cargo, evaluar la ejecución de los planes en proceso de implementación, representar a la CONAPS en los Comités de Gestión de las EPS de cada área, brindar asesoramiento técnico a las EPS constituidas.

35. La periodización que proponemos tiene en cuenta no sólo las diversas fases de la Revolución Peruana sino también los cambios de autoridades de la CONAPS, en tanto que expresión visible de los cambios de política del GRFA en relación al Sector.

36. Declaraciones a "Le Monde", en Septiembre de 1976, citado en: DESCO: Propiedad Social: modelo y realidad, op. cit.

37. Citación del discurso del Presidente en el CADE, tomada de DESCO: Propiedad Social, Modelo y Realidad, op. cit.

38. Plan de Gobierno Tupac Amaru, Decreto Supremo Nro 020-77.P.M., Lima Peru, 1977. Ed. Oficina Central de Información. Sobre su contenido referirse al Capítulo I. Sección IV de este trabajo.

39. Plan INCA, Plan del Gobierno Revolucionario, redactado el 3-10-1968 pero dado a conocer públicamente el 30 de Julio de 1974. Sobre su contenido ver el Capítulo I, Sección III de este trabajo.

40. Una visión completa de los planes de FONAPS en ese entonces surge de: FONAPS. Esquema preliminar para un plan Global de Desarrollo del Sector de Propiedad Social, 1981-1985. Gerencia Financiera de FONAPS, San Isidro Lima, Julio de 1980, ronéo.

41. Con respecto a las nuevas prioridades fijadas, nos referimos al documento ya citado FONAPS, El FONAPS y su situación al 30 de Junio de 1978, Ed. FONAPS, Lima, Octubre de 1978, ronéo.

Capítulo XIII

Elementos para una evaluación del funcionamiento del Sector de Propiedad Social .-

En los primeros tres capítulos de esta cuarta parte nos hemos referido esencialmente a los propósitos que alentaron a las autoridades del GRFA para formular e implementar un sistema autogestionario basado en un sector prioritario de Empresas de Propiedad Social, que se tradujeron administrativamente en un gran número de disposiciones que reglaban hasta los menores detalles de la vida del futuro sector, desde su nacimiento a partir de las EPS hasta su culminación en la Asamblea del Sector. El proceso de desarrollo del sector siguió un accidentado camino que no correspondió en absoluto a las propuestas iniciales.

En este último capítulo nuestra intención es la de evaluar no tanto la coherencia interna del Sector como los resultados de la puesta en práctica de las políticas. Por una parte las Fuerzas Armadas, los partidos políticos presentes en la Asamblea Constituyente y el aparato del Estado van a condicionar fuertemente el terreno en el cual van a actuar las EPS. Por otra parte cabe responder a la pregunta formulada para saber cual era el verdadero peso del Sector dentro de la economía peruana, hacia el final del periodo bajo estudio. Luego de sistematizar los términos de la controversia permanente acerca de "qué era la autogestión en Perú" una finalidad,-un simple medio o la esencia de la vía nacional al socialismo tantas veces declarado-intentaremos evaluar,dentro de las EPS, los factores que explicarían el grado y las modalidades de la autogestión alcanzado.

A) El poder político y el aparato administrativo del Estado frente al Sector de Propiedad Social.-

1. El GRFA y el Sector de Propiedad Social

Para comprender mejor las relaciones establecidas entre el GRFA y el naciente Sector de EPS, es necesario situar el contexto histórico-político y económico en el cual se va a desarrollar el proceso revolucionario.

El GRFA, dada la naturaleza de su proyecto económico, tenía intereses coincidentes con los de una fracción modernizante de la"burguesía industrial nacional". Las reformas estructurales emprendidas tenían por objetivo aliviar las tensiones sociales, promover el desarrollo social como el mejor medio para garantizar la"seguridad integral", y finalmente lograr mediante los resultados de las reformas un apoyo y una legitimación que le permitieran proseguir su tarea sin mayores sobresaltos.(1)

Pero por una parte la crisis económica mundial y sus repercusiones sobre la vulnerable economía peruana se tradujo en una sensible reducción del ritmo de crecimiento del PBI, un creciente endeudamiento externo para compensar la caída de las inversiones internas, el incremento de la desocupación y del sub-empleo, la disminución de los salarios reales como consecuencia de la fuerte inflación y una contracción de la participación de los trabajadores en la redistribución del ingreso nacional. Todo ello afectó seriamente la capacidad del Gobierno para llevar a cabo una política "distribucionista" de corte populista.

Los grupos ideológico-políticos de extrema izquierda (es decir con la exclusión del Partido Comunista, que apoyó "críticamente" la primera fase del proceso) no apoyaron el programa de reformas debido a la tutela y al control ejercido por las Fuerzas Armadas sobre el proceso participativo, pero contribuyeron eficazmente a dar forma a las demandas de una mayor autonomía, de reivindicaciones salariales y al mismo tiempo presionaron para que los objetivos del GRFA se "radicalizaran".

Frente a estos grupos, cabe mencionar la debilidad del movimiento sindical hacia el final de la década de 1960-70, y la horfandad política de la revolución respecto de los partidos políticos de cualquier orientación. El apoliticismo "forzado" de las fuerzas armadas constituyó entonces un serio "handicap" para alcanzar los logros propuestos.

Cuando se analiza todo el período 1968-80 surge inmediatamente que en cuanto a las relaciones respecto del sector de Empresas de Propiedad Social, hubo una discontinuidad y una ruptura.

Durante la primera fase, este Sector era consideado como aquel que debía ser prioritario y hegemónico dentro del sistema económico pluralista, puesto que constituía una de las más importantes contribuciones específicas de la Revolución en materia de forma de organización de las actividades productivas. Era a través de las EPS que se constituiría la "democracia social de participación plena", y que se ejercería un efecto de "arrastre"sobre el resto del sistema productivo.

Cuando se dicta la Ley de EPS (1974) y hasta la renuncia de De las Casas (1976), la intensa tarea de promoción y de información realizada dió como consecuencia la presentación de numerosas solicitudes ante la CONAPS,(la mayoría de ellas sobredimensionadas, ambiciosas y poco viables). Por consiguiente, cuando cambia la política económica del Gobierno desde el inicio de la segunda fase, aparece una situación contradictoria: hay por un lado un número considerable de proyectos de EPS que se confrontan a una nueva concepción en materia de "propiedad social" que asignaba a las EPS un rol secundario, complementario del "Sector Privado Reformado", constituido por empresas de pequeña o mediana dimensión, utilizando tecnologías intensivas en el uso de fuerza de trabajo, que demandaban por consiguiente pocas inversiones y que se orientaban a la creación de numerosos nuevos empleos. Incluso el Plan "Tupac Amaru", que va a reemplazar al Plan "Inca", procurará transformar la naturaleza originaria de la propiedad social y del sector al asignar la noción de propiedad social al conjunto de los trabajadores de cada empresa y no del conjunto de las empresas del Sector, mientras por otra parte se insistía en la necesidad de que cada una de esas empresas actuara de manera autónoma,respecto de las otras, en el mercado.

Esto ocurría justo cuando se observaban las dificultades para que se cumplieran las numerosas disposiciones legislativas acerca de la propiedad social. Por ejemplo, aquella que señalaba que cada ministerio debía, dentro de un lapso de tiempo determinado, señalar la manera en que apoyaría a las EPS, indicando los proyectos de EPS que iban a promover. El régimen promocional previsto en el DL de EPS no dió los resultados esperados (arts. 177, 178 y 179). Los mecanismos concebidos originalmente se habían mostrado harto insuficientes para hacer del naciente Sector"el hegemónico". Los cambios en la prioridad asignada a las EPS dejaron sin efecto buena parte de los propósitos del Gobierno de la primera fase, pero sin que se modificara substancialmente el texto de la legislación. Así, en los hechos, las EPS tenían menos facilidades que las mismas cooperativas y estuvieron sometidas a un procedimiento rígido y directo de control por parte del Estado.

El Sector en tanto que tal, es decir las EPS, las Unidades Regionales, la Asamblea del Sector, el CONAPS y el FONAPS, solo se constituyó definitiva y formalmente un mes antes de terminado el período.

La legislación y las numerosas disposiciones complementarias constituyeron un conjunto de normas de complicada lectura y actualización. La Ley de EPS no era realista, especialmente en cuanto se refería a la esperanza de que las empresas tuvieran la capacidad para generar excedentes suficientes como para asegurar una acumulación social para todo el sector. Se trataba de una Ley "voluntarista" cuya aplicación

dependía de la capacidad y la buena disposición de la Administración faltando los mecanismos eficaces para su promoción y defensa.

Una de las más visibles muestras de incoherencia interna fué la de no haber previsto la situación de las EPS entre el momento en que se presentaba una solicitud y el momento en que la declaraba "Constituida". Durante ese interim, la Administración de las EPS no era propiamente autogestionaria, sino que estaba en manos de un Comité de Gestión dentro del cual se establecía una especie de "cogestión" donde los trabajadores eran minoritarios frente a los representantes del SINADEPS.

De la misma manera, mientras duró el período de transición, hasta constituirse la Asamblea del Sector y las Unidades Regionales, la CONAPS ejerció esos roles, sometiendo de hecho a las EPS al control del Estado, pero un Estado que ya no asignaba a las EPS un papel hegemónico y un carácter prioritario.

El resultado fue que la participación democrática de los trabajadores fue escasa o nula durante mucho tiempo, precisamente en las empresas que eran definidas como autogestionarias.

La Ley había consagrado ciertas fórmulas, como por ejemplo el "derecho social", que nunca llegaron a ser definidas de manera operativa.

Las relaciones entre las EPS dentro del Sector no fueron especificadas, y se prestó poca atención a la necesidad de contar con una organización planificadora de conjunto, completada por una autoridad ejecutiva descentralizada (2)

Como no se adoptaron las medidas promocionales que pudieran contribuir para hacer hegemónico al Sector, éste terminó siendo considerado un remedio de problemas sociales y políticos específicos: empresas quebradas, cooperativas en falencia, pueblos "jóvenes" sin fuentes de trabajo, etc. Hasta los incapacitados físicos constituyeron una EPS.

A pesar de haberse declarado inicialmente que las EPS serían empresas industriales, se constituyó una EPS de transportes "Lima Metropolitana", la más grande de las del país, y que en su forma anterior había requerido numerosos subsidios en su calidad de servicio público.

No era posible alcanzar todos los objetivos iniciales al mismo tiempo, máxime cuando se contradecía con los principios enunciados: se procuraba desarrollar un sector que utilizara intensivamente mano de obra y donde el progreso debía lograrse en base al esfuerzo personal cuando se afirmaba igualmente el objetivo de lograr una acelerada acumulación de capital; si las EPS debían competir en el mercado con las demás formas empresarias del "pluralismo económico", esto limitaba su influencia frente al Sector Privado Reformado y al Sector Estatal; si las propuestas para creàr EPS debían provenir de los mismos trabajadores que serían en el futuro sus empleados, el resto de personas y el Sector Público no podía proponer proyectos.(3)

El funcionamiento del SINADEPS a nivel regional y sectorial presentó también sus dificultades. Las Oficinas Sectoriales de Propiedad Social constituidas en varios Ministerios fueron perdiendo progresivamente un buen número de sus efectivos y de sus prerrogativas; dadas las declaraciones de la pérdida del caracter prioritario de las EPS, los funcionarios demandaron su traspaso a otras dependencias cuando esperaban hacer "carrera" en la función pública. El resultado fué la deterioración de los recursos de todo tipo que la Administración Pública ponía a disposición del Sector. Por otra parte fueron numerosos los conflictos de jurisdicción planteados entre las OSEPS por una parte y la CONAPS y el FONAPS por otra parte.

La CONAPS, para cumplir con lo dispuesto en materia de descentralización regional, va a crear en un primer momento los SIRAPS que debían estar integrados por representantes de los Ministerios que conformaban el CONAPS, pero a nivel regional. La "cabeza" debía ser el INP en la región el cual aseguraría la Secretaría Técnica de esa instancia. Pero las grandes atribuciones asignadas formalmente a los SIRAPS no pudieron llevarse a cabo debido a la tendencia centralista de la CONAPS. Organizaron algunos seminarios y acciones de información con el apoyo de la Oficina del INP en la región, pero nada más. Antes de que el proceso de constitución de los SIRAPS hubiera culminado, fueron disueltos para ser reemplazadas luego por las Oficinas Técnicas de Proyectos en 1976, las cuales tampoco cumplieron con su cometido a causa de los recursos escasos que se pusieron a su disposición y su "quasi nula" capacidad de decisión. Así las Oficinas Regionales de Propiedad Social van a substituir a las OTP, pero sin lograr cumplir totalmente con la función encomendada, por las mismas razones invocadas. Hasta 1979 la única OREPS que funcionó correctamente fué la instalada en Puno, debido en buena medida a que ésta se hallaba apoyada técnicamente por COTEPLAN (institución de cooperación técnica de la RFA). Las otras OREPS realizaron escasas tareas (Huancayo, Cuzco, Trujillo, Callao, Lima y Pucallpa), mientras que dos fueron dejadas totalmente sin efecto (Junin y Arequipa).

Dentro del aparato estatal, uno de los obstáculos más importantes que encontraron quienes propugnaban un modelo de EPS grandes con avanzada tecnología y elevada propiedad, fueron las poderosas empresas públicas, que en su mayoría eran dirigidas por altos oficiales de las Fuerzas Armadas. Ante la penuria de recursos disponibles y la estrechez del mercado, las empresas del Estado procuraron no tener frente a ellas un fuerte e integrado sector que, por el hecho de ser prioritario, acapararía para sí las diversas modalidades de ayuda y promoción oficiales, especialmente los créditos.

Carlos Franco (4) al evaluar la actitud del Estado frente a las EPS afirma que: "El Estado no apoya a Propiedad Social. Pero tampoco creo que sea su adversario más terrible. Este Estado está dispuesto a mantener la propiedad social en términos de un sector marginal, supletorio, subordinado o complementario al sector privado de la economía. Y si [illegible] mantiene su apoyo es por dos hechos: por una parte porque el Sector existe como tal, que hay trabajadores operando allí, y que no es necesario negar una realidad que es obvia.. y en segundo lugar por el propio problema de la crisis que enfrenta. Un Estado como éste no puede colocar en la calle a 8000 trabajadores y sumir en la miseria a los 40 o 50.000 personas que dependen del mismo".

Por su parte, las empresas privadas fueron reaccionando cada vez más fuertemente contra el Sector, en la misma medida en que vieron que disminuía el apoyo oficial y que perdían su caracter prioritario.

Las organizaciones populares no apoyaron decididamente al Sector de EPS en parte debido a la juventud y caracter incipiente del mismo. La única excepción fué obviamente la FENATEPS (Federación Nacional de Trabajadores de Empresas de Propiedad Social), dentro de la cual los conflictos ideológicos entre simpatizantes del P. Comunista y de otros partidos de izquierda polarizaron los esfuerzos de sus direc-

Según la naturaleza de la inversión, las operaciones de FONAPS al 30 de Junio de 1978 se distribuían de la manera siguiente: inversiones en estudios 2%, Aportes Transitorios 38%, Habilitaciones a cuenta del Aporte Transitorio 57%, y Otras inversiones 3%. Según el destino de las inversiones la afectación fué la que sigue: Estudios 3%, Gastos Pre-operatorios 2%, Activo Fijo 51%, Capital de Trabajo 40%, Cargas Financieras diversas 3%. (13)

El financiamiento por sectores económicos, en porcentajes, fue distribuido de la siguiente manera:

Agropecuario	22%
Industria	31%
Pesca	6%
Minería	1%
Construcción	1%
Comercio	15%
Transportes	22%
Servicios	2%
Total	100%

Para préstamos a corto plazo, en 1978 se destinaron aproximadamente el 2,5% del total de los créditos, es decir 112,757 millones de soles.

La distribución por regiones puso de manifiesto el cambio en los criterios operado en la segunda fase, puesto que la mayoría de los créditos se hicieron a empresas situadas fuera de Lima Metropolitana.

En Mayo de 1980 los créditos del BCR a FONAPS ascendían a 5.890 millones de soles, que generaron intereses por un total de 2.125,3 millones de soles, es decir el 36% en esa época! Quedaban efectivamente 3.764,7 millones netos para inversiones.

En cuanto a la acumulación social por parte de las EPS, el art. 74 de la Ley de EPS expresaba que "los montos anuales a reembolsarse del Aporte Transitorio se establecerían de conformidad con la proyección de fondos disponibles de la empresa, teniendo estos pagos prelación sobre aquellos que pudieran corresponder por concepto de Compensación de la Renta". Pero en la práctica fué difícil conciliar la Ley con la realidad porque FONAPS no disponía de un aporte patrimonial propio, el aporte del BCR no había sido significativo, y se limitó a trasladar a las EPS el costo financiero de los recursos obtenidos del BCR como préstamos, más un plus para cubrir los costos administrativos.

La EPS en comparación con una empresa privada, no sólo estaba obligada a devolver la totalidad del patrimonio, sino que debía hacerlo redituando una tasa fija que, en la coyuntura económica estudiada, afectó a las EPS y al FONAPS, generando iliquidez.

Esto explica que la recuperación de los Aportes Transitorios se hizo siempre con dificultad, alcanzando en promedio al 40% de lo que hubiera correspondido. La Compensación de la Renta también se cobraba con dificultad, llegando a recogerse el 70% de lo debido. (14)

Los problemas a los cuales se enfrentaba el FONAPS, hacia finales del período, podían resumirse de la manera siguiente:

- de orden organizativo interno

La organización interna no era la adecuada, en parte debido a la falta de financiamiento que disminuía su capacidad operativa. Los salarios de los funcionarios eran inferiores a los pagados por el mercado para empresas similares. Muchos puestos estaban cubiertos interinamente, con lo cual se aceleraba la rotación del personal.

ra disminuir sus riesgos, el BCR exigía al FONAPS que dejara en garantía de los créditos efectuados a las EPS, los Convenios de Aportes Transitorios. La línea de crédito del BCR concertada el 14 de Noviembre de 1975 por un período de un año renovable cada vez, fué destinada a estudios de factibilidad en la etapa de pre-inversión, a hacer habilitaciones a cuenta del Aporte Transitorio en el período de EPS "en formación", y para hacer Aportes Transitorios a las EPS constituidas. La evolución de las tasas de interés es considerable, incluso si ellas eran más bajas que las vigentes en el mercado financiero: del 2% en 1975, se pasó a 17% en 1978 y a 28% en 1979 ! (11)

Para facilitar las operaciones, FONAPS recurrió a varios Fideicomisos. Los FONDOS eran del FONAPS puestos a disposición de las empresas por intermedio de la COFIDE, el Banco Minero, el Banco Agrario y el Banco Industrial. Pero la acción de los Fideicomisos fué criticada porque preferían prestar a las EPS su propio dinero, y no el del FONAPS, dado que buscaban aplicar tasas de interés mas elevadas, y en promedio habían colocado sólo 11% de los recursos prometidos por FONAPS. (12)

Los recursos de FONAPS provenían de: transferencias del Estado, una donación inicial del Banco Popular, la línea de crédito otorgada por COFIDE, la línea otorgada por el BCR, y por otra parte del Retorno de Aportes Transitorios, la Compensación de la Renta, la Transferencia del 10% de los excedentes, así como el pago de Comisiones por avales, fianzas y otros servicios.

Las garantías exigidas por FONAPS a quienes recibían esos fondos eran muy rigurosas. El Aporte Transitorio a las EPS constituidas exigía un Convenio celebrado con las mismas en las cuales se exigía el reembolso íntegro en un plazo no mayor de 6 años. Para los estudios de factibilidad o habilitaciones a cuenta del AT a EPS en formación, FONAPS debía suscribir pagarés a favor del BCR con vencimientos no mayores de un año, respaldados con sus recursos propios. Las garantías debían cubrir el 115% de la suma de los saldos deudores más los desembolsos por efectuar. El BCR exigía además, para controlar esas operaciones, una información exacta acerca del estado de los contratos pagarés y letras afectados en garantía y que se encontraban vigentes.

Una gran demora se experimentaba entre el momento de la demanda de un crédito a FONAPS y la entrega del cheque, debido a la meticulosidad, la lentitud y la burocracia predominante. La solicitud debía pasar como mínimo por 15 instancias previas a la entrega del cheque.

Pero las EPS que buscaban fuera del FONAPS la posibilidad de obtener créditos se encontraban con serias dificultades, ante la falta de confianza y la ausencia de estrechas relaciones con el sistema financiero público y privado. Como los activos fijos de las EPS eran legalmente propiedad de FONAPS, este tenía que dar una garantía para que las EPS solicitaran créditos. Esta garantía era fácilmente aceptada por los Bancos Oficiales, pero difícilmente por los Bancos privados, los cuales exigían una garantía suplementaria consistente en el depósito del 50% del monto del crédito, en un Banco y en moneda extranjera!

Veamos brevemente las operaciones efectuadas por FONAPS y los Fideicomisos. Hasta el 30 de Junio de 1978 FONAPS había aprobado desembolsos por un total de 3.490 millones de soles y había aplicado solamente 2.649 millones. Los Fideicomisos operaban por el 11% del total, con un monto de 331,7 millones de soles. De entre los Fideicomisos, la COFIDE aseguraba el 80% de las operaciones.

2. El FONAPS y el financiamiento del Sector de Propiedad Social

Cuando se creó el CONAPS, el FONAPS era solamente una cuenta abierta en COFIDE (Corporación Financiera de Desarrollo) por un monto inicial de 850 millones de soles al 8% de interés, que debía ser reembolsado al cabo de 14 años (tres años de gracia y once de amortización). Las decisiones acerca de ese Fondo estaban en manos de una Junta de Administración de 6 miembros, tres representantes de la Administración Pública y tres representantes de los trabajadores de las empresas del sector, uno de los cuales debería ser designado Presidente de la Junta. Pero estas disposiciones formales no pudieron ser aplicadas a causa de la demora en la Constitución de las EPS, de las Unidades Regionales y de la Asamblea del Sector. Como consecuencia, los representantes de los trabajadores fueron hasta 1980 designados por la CONAPS, y el Presidente de la Junta fué uno de los representantes del Sector Público.

Durante un primer período, el FONAPS estuvo administrado por la COFIDE, la cual era muy exigente en cuanto a las garantías (llegando incluso a exigir un compromiso personal por parte de los miembros del Comité de Gestión para pagar la deuda, si la EPS no podía hacerlo) lo cual era contradictorio con el hecho de que los miembros del C. de Gestión eran empleados públicos representando al Estado y trabajadores de las empresas, todos ellos sin mayores recursos. Por eso era frecuente escuchar una crítica a la COFIDE: "ella defendía los intereses del Estado en tanto que acreedor, los cuales eran situados por encima de los intereses de los trabajadores". Por otra parte, COFIDE puso numerosos obstáculos al desarrollo de nuevos proyectos de EPS dada la ausencia de la definición clara sobre el futuro desarrollo del Sector. (8)

Por todos estos problemas, y siguiendo la lógica de autonomía emprendida por la CONAPS, el FONAPS procuró convertirse en un organismo independiente desde mediados de 1976. Este proceso culminó hacia fines de 1977, cuando inicia de manera autónoma sus operaciones.

La otra paradoja fué que a pesar de su importancia para el Sector en su conjunto, formalmente FONAPS no formó parte integrante del Sector hasta mediados de 1980.

El personal de FONAPS al 30 de Junio de 1978 según sus calificaciones se repartía de la manera siguiente: 7 Ejecutivos, 3 Asesores, 26 Técnicos, 14 Analistas, 8 Asistentes, 25 Secretarias, 5 Auxiliares y 11 de Servicios. Es decir que sobre un total de 99 trabajadores permanentes, 41 personas (42% del total) se situaban en las tres últimas categorías, signo de su configuración burocrática. (9)

El FONAPS funcionaba como la Banca asignada al Sector, especialmente para el largo y el mediano plazo, y no oponía, desde 1977, mayor oposición a las propuestas del CONAPS en materia de financiamiento. Pero el problema aparecía a nivel del corto plazo, porque la Ley de EPS había dispuesto que las EPS debían depositar en FONAPS los saldos de caja con ese fin. Pero las EPS acuciadas por sus urgentes necesidades preferían hacer "stocks" o comprar Bonos, para contrarrestar los efectos nocivos de la inflación. Es sólo a partir de 1978 que FONAPS comienza a efectuar préstamos a corto plazo, pero en una débil proporción respecto del total de colocaciones.

En materia de fuentes de financiamiento, en 1977 sobre las 50 EPS en operación, 40 estaban supervisadas por FONAPS, 6 por el COFIDE, 1 por el Banco Minero, 1 por el Banco Industrial y 2 por el Banco Agrario. (10)

Los fondos otorgados por el BCR en sus comienzos (2.420 millones de soles) no fueron suficientes para hacer frente a las necesidades. Pa-

tivos debilitando por ello mismo su capacidad para formular proposiciones destinadas a la consolidación del sector.(5)

Un párrafo aparte merecen los partidos políticos que obtuvieron presentes en la Asamblea Constituyente quienes, a través de los resultados de ésta, permiten analizar su conceptualización del Sector. En el anteproyecto sobre "régimen Económico", en su artículo 3 se decía: "la economía nacional se sustenta en el pluralismo, que reconoce la coexistencia de diversas formas de propiedad y de empresa como una expresión de la democracia económica", y en el art. 4 se especificaban los componentes de ese pluralismo: la propiedad estatal, tanto la que funcionaba según las normas del derecho público como las de derecho privado, la propiedad privada y finalmente la propiedad comunal. Por lo tanto, las EPS no estaban considerados de manera explícita como tampoco las empresas de tipo cooperativo, modalidades ambas que se habían desarrollado durante el período 1968-80. Por su parte la Constitución de 1933 había declarado a las comunidades campesinas y nativas detentoras de una propiedad imprescriptible, inalienable e inembargable (Art. 240). FONAPS (6) va a reaccionar inmediatamente contra esa omisión pues permitiría en el futuro que se derogara sin mayor trámite toda la legislación de EPS y se las asimilara a otras empresas de propiedad privada como las Sociedades Anónimas y las Empresas Cooperativas, eliminando así sus elementos característicos y diferenciales.

El resultado de los trabajos de la Asamblea que más directamente se relacionan con nuestro tema aparece en dos lugares. En el capítulo V, "Del Trabajo", art. 56 se dice "El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa, de acuerdo con la modalidad de ésta. La participación de los trabajadores se extiende a la propiedad de las empresas cuya naturaleza jurídica no lo impide". Por otra parte, en el Título III "Del Régimen Económico", Capítulo I, dice el art. 112: "El Estado garantiza el pluralismo económico. La economía nacional se sustenta en la coexistencia democrática de diversas formas de propiedad y de empresa. Las empresas estatales, privadas, cooperativas, autogestionarias, comunales y de cualquier otra modalidad actúan con la personería jurídica que la Ley señala de acuerdo con sus características"; y el art. 116 completa: "El Estado promueve y protege el libre desarrollo del cooperativismo y la autonomía de las empresas cooperativas. Asimismo estimula y ampara el desenvolvimiento de las empresas autogestionarias, comunales y demás formas asociativas". (7)

40 secretarias, y 33"personal de apoyo", es decir que aproximadamante el 30% de los empleados estaba ocupado en tareas de secretaría y "de apoyo"! (18)

La CONAPS tenía una orientación teórica y encaminada a la planificación macro-económica, dando una gran importancia a la formulación de modelos globales acerca del sector, en detrimento de los problemas concretos a los cuales se enfrentaban las EPS. Una nueva y compleja terminología fué creada --hasta llegó a ser necesario confeccionar un glosario-- fruto de los criterios empleados en la selección del personal: la prioridad la tenían los economistas financieros, los ingenieros, los hombres de informática y de sistemas, los especialistas en organización y métodos. (19)

B) El Sector de Propiedad Social y su significación dentro del sistema productivo peruano.-

La realidad se mostró muy "terca" frente a las ideas y las políticas del GRFA en materia de autogestión. Ya hemos visto anteriormente cómo había variado la concepción de quienes gobernaban militarmente el país acerca del papel que correspondía a las empresas de propiedad social, y cuales fueron los obstáculos organizativos y estructurales para obtener los recursos y el apoyo necesarios. Nos cabe ahora ver los primeros resultados del enfrentamiento de las incipientes EPS con las demás empresas del Sector Privado Reformado y del Sector Público en el limitado mercado peruano, fuertemente concentrado por oligopolios de naturaleza transnacional.

1. La situación del Sector de Propiedad Social en su conjunto

Según CONAPS, la situación de las EPS en operación, el mes de Mayo de 1980, podía resumirse así (sobre un total de 58) (20)

- Satisfactoria: 14
- Situación Normal, con problemas no críticos: 26
- Situación parcialmente crítica: 13
- Situación crítica: 5

La importancia relativa de las EPS por sectores de actividad, a comienzos de 1979 era la siguiente: Cuadro Nro: 46.-

Sectores	Mano de obra ocupada en EPS operando		Número de EPS operando (constituidas y en form.	
	Número	%		
Agropecuario-Industrial	3.063	43,9	17	27,9 %
Forestal	338	4,8	6	9,8 %
Minería	5	0,1	2	3,3 %
Metal-mecánica, y eléctrica	589	8,4	8	13,1 %
Pesca	305	4,4	2	3,3 %
Textil-Confecciones	95	1,4	2	3,3 %
Construcción	230	3,3	2	3,3 %
Manufacturas diversas	310	4,4	8	13,1 %
Terciario	1.195	17,2	12	19,7 %
Actividades Múltiples	--	--	2	3,3 %
Total	6.975	100%	61	100 %

Fuente: FONAPS (21)

Por grandes sectores de actividad, las EPS se distribuían así, el 30 de Mayo de 1980:

Sector primario 41% (con 13 EPS Agropecuarias y 9 EPS de B. consumo)

Sector secundario 40%;

Sector Terciario 19% (con 5 de servicios, 2 de transporte y 4 de comercio).

El deterioro de los"representantes"se da junto con una revalorización de la CONAPS (medido en términos de la creciente complejidad de su estructura organizativa, de los recursos manejados y del número de funcionarios, a todo lo cual se agrega que se otorgó el rango de Ministro al Jefe de CONAPS). Así CONAPS pasa de 12 empleados en 1974 a 352 en momentos de aceptarse la renuncia de De las Casas (mediados de 1976). Hacia fines de 1977 el número ascendía a 384. La Junta de representantes va a limitarse a votar las decisiones preparadas cuidadosamente por esa frondosa administración.

El escalafón contaba 7 categorías, que comprendían más de 45 graduaciones salariales. Dentro de la estructura de CONAPS se observó una tendencia permanente: el crecimiento del número de cargos de directores, respecto del número de profesionales y técnicos y del resto de personal administrativo. Un conocido fenómeno burocrático se pudo constatar: el número de empleados de la CONAPS creció mucho más rápidamente (entre 1974 y 1978) que el número de puestos de trabajo creados en las empresas"constituídas". (16)

En sus comienzos la CONAPS era un organismo flexible, inspirado en la experiencia del IRI italiano, es decir como un Directorio de un conjunto de empresas, como un trust; pero posteriormente comienza a comportarse como un organismo de la Administración Pública, y más aún, como un Ministerio. Los cambios de política respecto del Sector provocaron cambios frecuentes en los cargos directivos y ejecutivos, impidiendo la continuidad en las operaciones.

Dentro de CONAPS, la DGDE (Dirección General de Desarrollo Empresarial, que posteriomente va a cambiar varias veces de nominación), manejaba un número considerable de Proyectos. Cada funcionario tenía a su cargo en promedio más de 40!; pero poco a poco va a incrementarse el número de profesionales encargados de las tareas de supervisión y control con respecto de los que se ocupaban de apoyar a las EPS a constituirse y a comenzar sus operaciones. (17)

En base a un cruce de variables de tipo administrativo y de tipo empresarial, se establecen criterios de una cierta clasificación de las solicitudes presentadas, de la siguiente manera:

EPS en operación, constituidas;

EPS en operación, en formación;

EPS en implementación, en formación;

EPS en ejecución de estudios, en formación;

Proyectos en ejecución de estudios;

Proyectos sin ejecución de estudios.

La vida de las EPS desde el grado "0" hasta la "constitución" y la "operación" estuvo estrechamente dependiente de la DGDE, puesto que a ésta le corresponde no sólo implementar los proyectos, sino también controlar el nombramiento de los miembros del Comité de Gestión, proponer el nombramiento de los Gerentes de las EPS en formación, así como la contratación de los trabajadores. Pareciera ser que para la designación de los miembros del Comité y del Gerente, los criterios utilizados fueron más bien los de "amistad" y de "confianza" que los sólos de calificación, experiencia y competencia.

La Dirección General de Capacitación se ocupó primeramente de la difusión y de la publicidad acerca del sector, tratando de crear centros de capacitación dentro de las empresas, pero finalmente se va a contentar con delegar o descentralizar la ejecución en manos del CESEPS (o del CESIAL) así como de las empresas más exitosas.

Fruto de la crisis y de las sucesivas políticas de reducción del déficit presupuestario, así como de las transferencias y renuncias de los funcionarios, en Mayo de 1980 el número de empleados CONAPS había disminuido considerablemente, justo cuando el de las empresas en operación y de las Unidades Regionales se había incrementado. De las 187 personas trabajando de manera permanente, 11 eran Altos Ejecutivos, 17 Directores de Oficina, 86 técnicos,

El tiempo promedio que pasaban los pedidos de financiamiento en el FONAPS variaba entre 1 y 3 años, lo cual se explicaba por la poca experiencia del personal, y la falta de una voluntad política que asignara prioridad a esas empresas.

La solución a sus propios problemas fué planteada por el FONAPS en un documento que partía del análisis por una parte del ritmo decreciente de las colocaciones efectuadas, de la gran distancia que existía con las necesidades y las demandas de créditos, y por otra parte de la proporción adquirida por el pago de los servicios de la deuda al BCR. Si no se producían cambios, el FONAPS preveía que todos sus ingresos regulares de fondos no alcanzarían para pagar el servicio de la deuda al BCR. Para evitar la disminución de las colocaciones —que acarrearía la paralización o desaparición de las EPS en dificultad— era menester que hubiera una nueva transferencia del Estado, por un monto aproximado de 1.500 millones de soles, y que la deuda del FONAPS al BCR fuera asumida por el Estado (es decir unos 5.450 millones de soles). De esta manera las autoridades del FONAPS pensaban estabilizar su estructura financiera, asegurar las bases del proceso de acumulación social como para permitir no sólo la reposición sino también la reproducción ampliada del capital. (15).

En parte esta demanda fué escuchada por las autoridades en los últimos meses del GRFA. El Ministerio de Economía y de Finanzas dictó la RS 073-80-EF que anunciaba la constitución de 5 Unidades Regionales, de la Asamblea del Sector, y la transferencia al FONAPS de 3.500 millones de soles. Posteriormente, el DL Nro 23.075 va a decidir la inclusión de manera explícita del FONAPS dentro del Sector, y el incremento del número de representantes de los trabajadores dentro de la Junta de Administración, siendo éstos ahora designados por la Asamblea del Sector y no por la CONAPS.

La CONAPS y el Sector de Propiedad Social

En los comienzos de funcionamiento del SINADEPS, la CONAPS estaba pensada como una oficina central coordinadora de todos los ámbitos productivos para desarrollar el Sector de Propiedad Social. Por lo tanto el DL de EPS preveía la transformación del aparato estatal en un plazo de 90 días para adecuarse al nuevo sector.. ! Pero, como era evidente, esto no ocurrió: no se podía cambiar una administración pública tan tradicional por intermedio de un simple D-Ley, aún cuando fuera dictado por un Gobierno Militar! Los intereses económicos de carácter privado que seguían influyendo dentro de la Administración Pública no facilitaron esa tarea, dificultada a su vez por la imprecisión de los objetivos que se deseaban concretamente alcanzar.

Cuando se creó la CONAPS, se instaló el Consejo Nacional de Propiedad Social, presidido por el Ministro de Trabajo e integrado por representantes de diversos Ministros. Sus funciones esenciales eran las de formular la política de propiedad social y establecer líneas de acción para la CONAPS, además de aprobar su organización y su presupuesto. Pero al crearse el SINADEPS (DL 21304 del 11-11-1975) dicho Consejo será disuelto, con lo cual la CONAPS logra realizar su objetivo de independizarse de toda tutela exterior a ella misma.

La Junta de representantes estaba constituida por delegados de los principales Ministerios. Todos ellos fueron, en sus comienzos, altos funcionarios nombrados por la Presidencia de la República. Pero, luego de bien entrada la "segunda fase", al cambiarse las prioridades asignadas a las EPS, se observa un bajo nivel de los representantes, y su frecuente reemplazo por sus alternos o suplentes, los cuales son ahora simples funcionarios, aunque dada su experiencia van a tener un importante papel activo en la Junta.

Las EPS no cumplían con regularidad sus compromisos financieros, ni tampoco las disposiciones que las obligaban a confeccionar prendas e hipotecas de su patrimonio en favor de FONAPS, como decía la Ley de EPS

- en materia de financiamiento

Hasta 1980 no disponía de fondos ni de la autorización para hacer préstamos a corto plazo. Pero el FONAPS nunca fué dotado de los fondos suficientes como para hacer del Sector de Propiedad Social un Sector prioritario y hegemónico. El FONAPS se encontró con serios obstáculos para buscar nuevas fuentes de fondos, y el acceso a los fondos extranjeros debía canalizarse por intermedio de la COFIDE que desconfiaba de sus capacidades para reembolsarlos, y tenía otras prioridades.

Los funcionarios de FONAPS tenían muy pocas relaciones con las demás instituciones del sector financiero, dificultando por ello las operaciones de las EPS.

Las visitas de los funcionarios de FONAPS a las EPS eran muy raras y espaciadas, desconociendo la evolución de la vida cotidiana de las EPS.

Las relaciones entre FONAPS y CONAPS fueron siempre difíciles, y por ello muy pocos funcionarios de FONAPS fueron designados en los Comités de Gestión de las EPS en formación.

La asignación de los créditos a las EPS no estuvieron exentos de una fuerte dosis de "clientelismo","influencias políticas", y de otro tipo de influencias.

A todo esto habría que agregar, para el caso de las EPS que provenían de la transformación de otras empresas, que frecuentemente se trataba de empresas fallidas, en liquidación y con graves problemas estructurales. Su transformación obedecía a la necesidad de evitar conflictos sociales, mantener los puestos de trabajo y contribuir a la "seguridad nacional".

Cuadro Nro 45.-
COLOCACIONES DEL FONAPS entre 1975 y 1978

Detalle de las colocaciones (en millones de soles)	1975	1976	1977	1978
Aportes Transitorios a EPS	622	830	1.134	1.190
Proyectos en Ejecución	--	---	---	-----
Colocaciones a corto plazo	--	----	--	575
Incremento de Aportes Transitorios	--	33,4%	36,6%	4,9%
Total	622	830	1.134	1.765

Fuente: FONAPS, Sustentación.... op, cit.

Este cuadro es ilustrativo de las dificultades que, en materia de financiamiento, atravesó el FONAPS durante la segunda fase.

Los créditos a las EPS estuvieron muy concentrados: dos empresas concentraban,ellas solas, el 76% de los aportes transitorios en 1977 y se trataba de empresas no industriales, sino de servicios (Lima Metropolitana e Incolana). Pero luego que cambian las prioridades se pasa,de financiar grandes proyectos industriales de EPS,a fomentar el desarrollo agroindustrial, de zonas deprimidas, y donde podían plantearse conflictos sociales graves. En virtud de dicho cambio la rentabilidad esperada -y por lo tanto la acumulación social-- se vió seriamente comprometida .

Cuando las EPS no pagaban el reembolso de los Aportes Transitorios, la FONAPS no podía hacer mucho: no tenía poder para bloquear las Cuentas Bancarias de las EPS, ni liquidar sus activos. Las pérdidas eran absorvidas por FONAPS y debían ser cubiertas por el BCR como si se tratara del déficit de empresas públicas, y no de empresas autogestionarias.

Cuadro Nro: 47

Clasificación de las Empresas de propiedad social según su situación en el mes de Mayo de 1980.

Fuente: CONAPS, Inventario del Sector de Propiedad Social, Julio de 1980, Roneoté.

Ramas	Total	Satisfactorio.	Normal	Parcialmente crítico.	crítico.
Sector Primario					
1. Agropecuario	13	8	1	2	2
2. Forestales	6	-	3	3	-
3. Mineras	2	-	1	1	-
4. Pesqueras	3	1	1	1	-
Sub. total	24	9	6	7	2
Sector Secundario					
1. Ind. bienes de consumo	9	1	6	2	-
2. Ind de bienes intermediarios	4	-	3	-	1
3. Ind. de bienes de capital	7	2	3	1	1
4. Ind. de Construcción	3	-	2	1	-
Sub-total	23	3	14	4	2
Sector Terciario					
1. Comercio	4	1	3	-	-
2. Transporte	2	1	-	1	--
3. Servicios	5	-	3	1	1
Sub-total	11	2	6	2	1
Total	58	14	26	13	5

La política de descentralización en materia de creación de EPS dió relativamente sus frutos. En efecto, por una parte la localización de las inversiones, de la mano de obra y del valor bruto de la producción entre actividades urbanas y no urbanas mostraba lo siguiente a fines de 1977, en millones de soles corrientes: Cuadro Nro: 48

	Inversiones	Mano de Obra	Valor Bruto de Producción
EPS en zonas urbanas	457,6	2.299	1.277,2
EPS en zonas urbano-marginales	32,7	39	44,3
EPS en zonas rurales	710,2	3.297	1.204,1
Totales	1.200,5	5.635	2.520,6

Fuente: CONAPS (22)

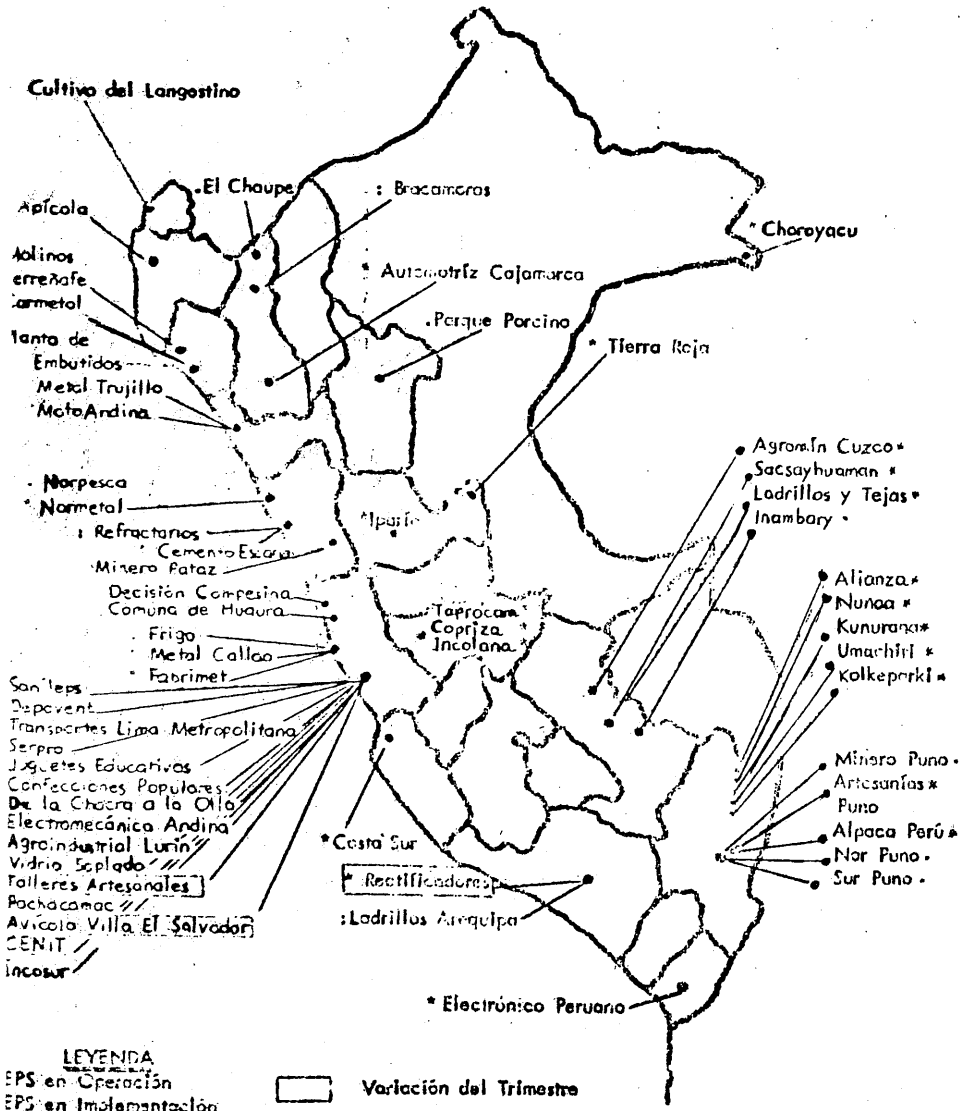
La localización de las EPS por grandes regiones geo-económicas refuerza la afirmación anterior acerca del proceso de descentralización. Al 31 de diciembre de 1978 la situación era la siguiente (23):

Lima y Callao	13 EPS (22,8%)
Costa	20 EPS (35,1%)
Sierra	18 EPS (31,6%)
Selva	6 EPS (10,5%)

Según su tamaño, medido en el valor bruto de la producción sobre el total del Sector, las EPS se clasificaban así (24):

- 3 EPS grandes (Lima Metropolitana, Incolana y Decisión Campesina) que aseguraban en conjunto el 49,3% del VBP (22,8%, 17,8% y 8,7% respectivamente)
- 5 EPS medianas: Depovent (7,7%), Moto Andina (6,5%), Alpaca Perú (6,3%), Complejo Pecuario Costa Sur (5,5%), Normetal (3,7%).
- 32 EPS pequeñas, que aseguraban en conjunto el 21% del VBP.

LOCALIZACION GEOGRAFICA DE LAS EPS EN OPERACION, IMPLEMENTACION Y EN EJECUCION DE ESTUDIOS



Fuente: CONAPS

El patrimonio de las EPS estaba fuertemente concentrado entre 1978 y 1979. En efecto, Transportes Lima Metropolitana EPS representa, ella sola, 31,6% del total, Nor-Metal EPS 23,0%, Incolana 15,6%, Alpaca Perú 15,5%, Nor-Pesca 6,5%, y el resto de EPS (es decir 52!) disponía de solamente el 7,8%.

La Inversión Bruta Interna del país en relación con la efectuada por las E S muestra una evolución positiva del conjunto de éstas últimas, aunque sólo va a significar aproximadamente el 1% del total en 1977. Veamos el cuadro siguiente; en millones de soles a precios constantes: Cuadro Nro 49.-

Inversión Bruta Interna	1974	1975	1976	1977
Empresas de Propiedad Social	175	224	241	406
País en su conjunto	59.338	65.254	57.942	45.391

Fuente: CONAPS, Documento preparado para el CAEM, 1978, op. cit.

En el cuadro de la página siguiente puede observarse la evolución del sector de propiedad social en su conjunto en cuanto a las EPS creadas cada año, las inversiones realizadas y el número de trabajadores ocupados. Dos años sobresalen en cuanto al crecimiento del número de EPS creadas: 1975 y 1976, es decir durante el primero de los tres períodos que habíamos determinado en el capítulo anterior. Son también esos dos años los que muestran un más rápido crecimiento del número de trabajadores.

En materia de productividad aparente del trabajo (valor de la producción sobre número de trabajadores), cabe señalar las grandes diferencias dentro del Sector, que iban de 1 a 40. Así en 1978, la productividad aparente de las 41 EPS constituídas era en promedio de 916 millones de soles anuales, con un máximo de 7.955.000 de soles y un mínimo de 180.000 soles.

Por su parte las diferencias salariales eran, como máximo de 1 a 12 dentro de las EPS, lo cual era sumamente bajo respecto de las empresas privadas de similar dimensión. El 80% de los trabajadores de las EPS recibían salarios superiores al Salario Mínimo Vital vigente en Lima Metropolitana, que era el más alto del país. Pero en 1978, el 98,6% de los trabajadores ganaba menos de 30.000 soles por mes.

El costo de crear un nuevo puesto de trabajo no era dentro del Sector de EPS tan elevado como en las empresas privadas. El costo promedio de un nuevo puesto fué, en 1978, de 584.000 soles mientras que el máximo se situaba en 2.440.000 y el mínimo en 78.000 soles.

Antes de analizar los problemas específicos encontrados por las EPS en su desarrollo, debemos hacer dos observaciones. La primera de ellas se refiere al período inicial del sector: los primeros proyectos nacieron sin estar integrados entre sí, ni vertical ni horizontalmente, con lo cual los excedentes salían del sector de Propiedad Social y van a pasar a los sectores privados de capital nacional o transnacional, obstaculizando la acumulación social propugnada. En segundo lugar cabe señalar que el desarrollo de las EPS va a coincidir con una grave crisis económica: mientras los otros sectores del pluralismo económico se veían forzados a disminuir su personal, el Sector de EPS creaba nuevos empleos, y cuando numerosas

Cuadro Nro: Evolución de las EPS creadas, de las inversiones del Sector y del Número de Trabajadores total (permanentes, contratados y eventuales).
Fuente: CONAPS, Inventario del Sector, op. cit. 1980.

AÑO	EPS CREADAS		INVERSION (Millones de Soles)		Nº DE TRABAJADORES	
	Por Año	Acumulado	Por Año	Acumulado	Por Año	Acumulado
1974	1	1	249	249	913	913
1975	37	38	374	623	1,754	2,667
1976	21	59	569	1,192	1,720	4,387
1977 *	2	61	1,404	2,596	1,522	5,909
1978	2	57	1,422	3,978	1,066	6,975
1979	5	61	2,785	6,763	600	7,575

(*) En 1977 se desestimaron 6 EPS e.f.

empresas privadas quebraban, algunas de ellas eran transferidas al sector una vez convertidas en EPS.(25)

Los principales problemas específicos que afectaban la vida de las EPS derivan de lo dicho anteriormente, y de otros factores que pasaremos a enumerar rapidamente: el origen de muchas empresas fué un criterio eminentemente político o social, sin tener la precaución de asegurar una adecuada rentabilidad; la localización era inadecuada puesto que estaban alejadas de los mercados más solventes sin que ello fuera compensado por otros medios; los elevados costos laborales (en comparación con las empresas privadas) eran la contrapartida de la menor flexibilidad de la fuerza de trabajo y de la inexistencia de una política deliberada para intensificar el trabajo dentro de las EPS; las tareas de capacitación de los ejecutivos y gerentes apuntaba más a los aspectos doctrinales de la autogestión y de la propiedad social que a los conocimientos técnico-económicos para equipararlos a sus homólogos de las empresas privadas; no se implantaron sistemas internos de control de gestión que permitieran detectar rapidamente los desequilibrios producidos.

Desde el punto de vista organizativo y administrativo, cabe mencionar como problemas permanentes la insuficiencia de cuadros gerenciales y mandos medios con conocimientos y experiencia suficientes, el aislamiento de los directivos respecto de los trabajadores de la base que no facilitaba el conocimiento directo de los problemas surgidos del proceso productivo. A esto cabe agregar la ambigüidad de los mecanismos para tomar decisiones: por una parte eran empresas definidas como autogestionarias, donde la democracia económica debía permitir participar a todos los trabajadores, pero por otra parte durante el período "en formación" (que duraba muchos años por lo general) el Gerente era impuesto por la CONAPS, así

como la mayoría de los miembros del Comité de Gestión; las Asambleas Generales no tenían todas las atribuciones propias de las Empresas Constituidas formalmente.

La participación de los trabajadores en la toma de decisiones no era, obviamente, elevada. Los Comités especializados previstos para las empresas constituidas se reunían raramente, cuando se habían formado. Los directores obreros y los gerentes tendían a comportarse de manera más bien autoritaria, mientras que los trabajadores de la base propugnaban el recurso frecuente,y disfuncional, a las Asambleas para resolver numerosos problemas cuya solución podía fácilmente encontrarse a un nivel inferior. La participación se veía seriamente trabada por la influencia de pequeños, pero dinámicos, grupos ideológico-políticos contrapuestos. La división técnica del trabajo y la organización taylorista del proceso de trabajo fué implantada en las EPS con el apoyo de los organismos encargados de promover la autogestión -la CONAPS fundamentalmente- sin medir sus consecuencias negativas sobre la propensión a participar. Los mecanismos de información y de comunicación interna a la empresa no permitieron compensar las diferencias que en esta materia existían entre directivos y trabajadores de base. Finalmente, durante el largo período que transcurrió entre la presentación de la solicitud y la constitución de la EPS, el poder para participar en la toma de decisiones por parte de los trabajadores estuvo,por así decirlo, "confiscado" por CONAPS y sus representantes en el Comité de Gestión. Dentro de las empresas y hasta su "constitución" definitiva la participación estaba limitada a una "cogestión en minoría", muy lejana de la autogestión. Evidentemente esta experiencia no dejó de influenciar el comportamiento de los trabajadores cuando las mencionadas restricciones desaparecieron.

Al referirse a la participación de los trabajadores dentro de las EPS, carlos Franco las califica como "un modelo hidráulico". Así como se ha organizado la distribución del agua en los edificios, se ha organizado la participación dentro de las empresas. Los flujos de agua llegan subterraneamente, suben directamente hasta la parte superior de los edificios, se acumulan y luego descienden verticalmente a cada uno de los departamentos y pisos del edificio.

Los trabajadores se reúnen en Asamblea, que es el órgano dirigente, y participan por intermedio de sus representantes en los órganos de gestión, pero todo el curso del acto productivo es gobernado de manera vertical y administrado por técnicos y funcionarios, y por tanto no hay una modalidad organizativa que permita la participación directa de los trabajadores en la gestión del acto productivo mismo. De esto resultarían las siguientes paradojas:

- los trabajadores participan mas frecuentemente allí donde conocen menos y participan menos frecuentemente allí donde conocen más. Participan mas frecuentemente en Asambleas donde se estudian y discuten problemas que precisan un cierto grado de conocimientos que no siempre dispone el trabajador, pero participan menos en la unidad productiva básica, en donde desarrollan su tarea diaria,
- la participación de los trabajadores es directa en los órganos empresariales que se reúnen raramente y su participación en indirecta -o representacional- en los órganos que se reúnen más frecuentemente,
- la participación dentro de las Asambleas no siempre es democrática: no todos pueden o quieren opinar, y la mecánica va a favorecer a quienes más hablan o a quienes participan en ella como un grupo organizado.
- el frecuente recurso a las Asambleas --cosa frecuente en los primeros tiempos de las EPS- va a comprometer la eficiencia y la rentabilidad de las EPS, lo cual por reacción va a reforzar posteriormente las tendencias a la centralización y al autoritarismo.

En la práctica, las EPS serían participativas solamente a nivel de las cúpulas, y por intermedio de representantes, sin que la democracia autogestora pueda implementarse en los talleres o secciones de producción. En el acto productivo cotidiano la situación dentro de las EPS no diferiría substancialmente en cuanto a la participación vigente en las empresas del sector privado reformado o del Estatal.(26)

Oscar Ugarteche por su parte, va a afirmar que los trabajadores no ejercitan todos sus derechos a fiscalizar a los gerentes y directivos encargados de la administración de la empresa porque "tienen miedo". En efecto, mientras la EPS está en formación, la mayoría de los miembros del Comité de Gestión han sido nombrados por la CONAPS y son personas que aunque no trabajan en la empresa tienen formalmente el poder para tomar decisiones, y esas comprenden también la capacidad para sancionar o despedir a los trabajadores. Cuando eso ocurre, concluye Ugarteche, no se estaría obviamente frente a una empresa verdaderamente autogestionaria.(27)

El cuadro de la página siguiente brinda información en cuanto a la situación financiera de las EPS en el transcurso de los años 1978 y 1979. Sobre 57 EPS, 18 llegaban a tener utilidades, 30 arrojaban perdidas y 9 estaban en una situación que se calificaba de "equilibrio" (que quiere decir: no generaban excedentes). Si bien a nivel del conjunto de las EPS el monto de las utilidades era superior al de las perdidas, el saldo era tan pequeño (20.000.000 de soles corrientes) que podría concluirse diciendo: la acumulación social era prácticamente inexistente.

Cuadro Nro: 51

Situacion financiera de las EPS durante los años 1978 y 1979

Fuente: FONAPS, Esquema preliminar, Julio de 1980. Ronéoté

SECTOR	SITUACION	Total	ARROJAN		
			Utilidades	Pérdidas	Equilibrio
Agropecuario		15	6	6	3
Pesca		4	0	1	3
Minería		1	0	1	0
Industria		24	7	14	3
Construcción		2	2	0	0
Comercio		3	2	1	0
Transportes		2	1	1	0
Servicios		6	0	6	0
Total		57	18	30	9
Millones de soles corrientes:			176,520	157,165	--

Los problemas financieros son tal vez los más fáciles de identificar: las EPS debían esperar mucho tiempo antes de que su solicitud de crédito hecha ante el FONAPS fuera aprobada; debido a que su patrimonio estaba registrado a nombre de FONAPS, las EPS tenían dificultades para solicitar créditos ante las otras unidades del sistema financiero público y privado; como FONAPS no pudo disponer de los fondos previstos para efectuar créditos a corto plazo (dado que las EPS no depositaron en FONAPS sus saldos de Caja) frecuentemente las EPS carecieron de capital de trabajo; el proceso inflacionario contribuyó a la descapitalización de las EPS; los mecanismos para determinar la Compensación de la Renta partieron de premisas optimistas en cuanto a las capacidades de las EPS para generar excedentes desde los primeros años de actividad; la situación quasi permanente de iliquidez por la que atravesaban las EPS reducía los márgenes de maniobra para desarrollar una política agresiva de comercialización y otorgar créditos competitivos en el mercado. Una de las contradicciones que no pueden explicarse fácilmente hasta nuestros días es la inexistencia de un mecanismo de compensación de los excedentes entre las diferentes EPS, como se había establecido entre las Comunidades Laborales Mineras, Pesqueras y de Telecomunicaciones. En materia de comercialización, los obstáculos presentes eran de envergadura; por una parte la restricción del mercado interno debido a la crisis económica; por otra parte el caracter oligopólico del mercado interno; en tercer lugar la falta de experiencias y de recursos como para dirigir una proporción de la producción hacia el mercado internacional y recuperar por ese medio los CERTEX (beneficios a los exportadores no tradicionales), y finalmente el hecho de que las EPS, por la naturaleza de sus productos, se dirigían hacia la franja más débil e inestable del mercado sin gozar de la ventaja que le otorgarían costos más bajos.

Como la mayoría de las solicitudes y de proyectos de EPS se gestaron durante la primera fase, cuando aún tenía vigencia la "euforia" de la aparente prosperidad, aquellos estaban sobredimensionados con respecto a las reales capacidades del mercado para absorver la producción. Como consecuencia, muchas EPS tenían buena parte de su capacidad productiva sub-utilizada, lo cual impedía obtener economías de escala y reducir los costos de producción. A esto se agregaba la política económica del gobierno que fijó precios máximos para los "bienes-salario", es decir aquellos cuya producción había sido reservada a las EPS luego del cambio de prioridades.

Los resultados acumulados de todos estos problemas de difícil solución pueden resumirse, para las EPS, en: un pago retrasado y parcial de sus reintegros de Aportes Transitorios, así como de la Compensación de la Renta; la descapitalización y pérdida del patrimonio; la transferencia de los excedentes producidos hacia afuera del sector dada la insuficiente articulación e integración dentro del mismo; los reducidos niveles de ventas y de rentabilidad; las restricciones para atraer y/o retener los cuadros gerenciales y mandos medios con la formación y la experiencia requerida para un sector incipiente.

El Sector en cuanto tal no estuvo bien definido, en cuanto a las funciones y las responsabilidades de sus diversos elementos, ni en cuanto al rol asignado al SINADEPS. Faltaron estrategias y planes de desarrollo a mediano y a largo plazo, los cuales fueron reemplazados por "impulsos" para contrarrestar los efectos de la coyuntura. Existe actualmente un cierto consenso acerca de una carencia respecto de la autoridad para hacer cumplir y controlar las numerosas disposiciones dictadas por FONAPS y CONAPS para regir la vida del Sector.(28)

Pocos meses antes de finalizar el período, Carlos Franco hará una serie de sugerencias "a propósito de un programa inmediato de desarrollo del Sector de EPS que pueda ser cumplido en un plazo de un año o un año y medio, es decir en el tiempo que contamos antes del cambio del sistema político. Las medidas cubren cinco áreas" (29)

"1. Organización del Sector: necesidad de constituir el Sector en el transcurso de los próximos seis meses: promover la constitución de Unidades Regionales, constituir sobre la base de los delegados de las Unidades la Asamblea del Sector; proceder a elegir por la Asamblea los delegados de los trabajadores al FONAPS, es decir a la institución financiera del Sector"

"2. financiamiento del Sector: es imprescindible incrementar tanto el monto que destina el Estado vía el Banco Central de Reserva a FONAPS, como aquel que otorga a CONAPS.. Utilización de las líneas de crédito concedidas por gobiernos extranjeros que no han sido aún utilizados por el gobierno peruano.. El BCR debe reconocer que las líneas de crédito entregadas a FONAPS en el curso de los dos últimos años se conviertan en base patrimonial de las empresas.. En el caso de que esto no se obtenga, se podría pensar en una recalendarización de los pagos, en función de las expectativas respecto del rendimiento económico de las empresas... Buscar con mucha mayor audacia y energía, créditos externos....."

"3. En el área de comercialización: mejorar substantivamente el funcionamiento de las unidades de comercialización de las EPS y concertar su acción a los efectos de colocar en mejores condiciones sus productos en el mercado.. Buscar canales autónomos de comercialización.. generar una serie o red de mercados o supermercados del Sector-- tener órganos de difusión propios (radio, etc)..Crear consorcios de exportación, entre varias empresas, para obtener los

beneficios del CERTEX.."

"4. en el area de participación hay que empezar a hacer cumplir la Ley. En muchas EPS no funcionan los comités especializados, es decir aquellos que cumpliendo una función asesora están directamente ligados con las líneas de gerencia de las empresas... Mantener los órganos directivos, es decir el Comité Directivo o el Comité de Gestión dando la posibilidad de una mayor presencia de los trabajadores, facilitar a los trabajadores la elección de los cuadros más calificados para los respectivos comités directivos de las empresas."

"Crear un mecanismo de participación en el proceso productivo pero en el nivel de las Unidades Básicas de la empresa, aprovechando el proceso productivo para organizar el trabajo de los talleres o secciones a través de equipos colectivos a los cuales se les debería delegar un conjunto de funciones que en estos momentos están siendo monopolizadas por el personal gerencial de las empresas. Por ejemplo: nombramiento del supervisor o capataz, evitando que esta función siga siendo monopolizada por la dirección técnico-ejecutiva de la empresa. Estos equipos de trabajo deberían planificar su actividad diaria, es decir el problema del número de tareas, el problema de rotación en las actividades, el problema de la organización y modalidad del trabajo.. Estos equipos están en condiciones--eligiendo el supervisor, estableciendo una rotación de cargos--.. de que los miembros pasen en algún momento, por la coordinación del trabajo que es la tarea del supervisor. De esta manera se adquerirían muchas más destrezas que las que pueden adquirir ahora cuando simplemente cumplen órdenes."

"5. Estos equipos colectivos deberían participar en la discusión o en la elaboración del plan operativo de la empresa. La decisión final debería estar a cargo del nivel técnico correspondiente, pero en la elaboración de estos planes, en lo que toca a la responsabilidad básica de la unidad de autogestión, los miembros de cada unidad participen en la elaboración de sus programas.

"6. Los problemas de personal que se planteen al nivel básico de la empresa sean resueltos directamente por estos mismos equipos colectivos actuando como una primera instancia, antes de que pasen al Comité de Honor o finalmente a la Asamblea. De esta manera estos dos organismos previstos por la Ley no se verían desbordados.. Cuando un trabajador sienta que su opinión no ha sido atendida y quiera remitir la discusión, tendrá derecho a hacerlo a los organismos superiores".

. "Existe el problema de las informaciones internas.. que tiene que ver con las posibilidades reales de que el trabajador participe y sobre todo con la calidad de la participación. Desgraciadamente no existen unidades internas de información y comunicación en muchas empresas, y en otras esas funciones son cumplidas por las unidades de capacitación. Pero la práctica de esas unidades no permite que la información circule. Eso podría cambiar si se empieza a ver la información no como una responsabilidad de una unidad de la empresa, sino como parte integrante del quehacer diario de los trabajadores.

" La última área que me parece decisiva es la formación de cuadros. Todos los organismos de apoyo a las EPS y las propias universidades deben alentar la formación y la calificación de los cuadros empresariales".

Para completar este rápido analisis de la situación del Sector de Propiedad Social, cabe recordar que las Unidades Regionales del Sector existieron formalmente sólo desde finales de 1979. Durante el régimen de transición ellas no operaron como estaba previsto en la Ley, con lo cual no había una instancia planificadora de las actividades del Sector que emanara de las bases mismas. La ingerencia del aparato estatal por intermedio del SINADEPS, CONAPS y de FONAPS substituyó a las EPS y a las UR en el proceso de toma de decisiones que más directamente les concernían.

Según la Resolucion 147/79 de CONAPS, del 20 de Julio de 1979, se dispuso la creación de 5 Unidades Regionales: Trujillo, Callao, Lima, Puno y Pucallpa, y posteriormente la Resolución Nro 122/80 del 25 de Julio de 1980 (días antes del cambio de Gobierno) dispuso la creación de otras dos: Piura y Tacna.

Para el Sector de Propiedad Social se dió entonces la paradoja siguiente: estuvo formalmente constituido sólo cuando el GRFA culminaba su período y en momentos en que un gobierno civil constitucional asumía, gobierno que no asignaba a la autogestión el papel que le fuera otorgado durante la primera fase. CONAPS, al hacer el inventario del Sector lo describe procurando hacerlo no conflictivo para las nuevas orientaciones de política económica, diciendo: "El Sector de Propiedad Social se ubica como un modelo empresarial viable para el Perú; no busca hegemonías, privilegios ni prioritarismo, busca el lugar que le corresponde en el pluralismo económico nacional, busca convivir y competir en igualdad de condiciones con los otros tipos empresariales, busca competir en cantidad, calidad y precios de sus productos".(30)

2. El proceso de constitución y de crecimiento de las EPS

En esta Sección vamos a hacer una evaluación del funcionamiento del sistema previsto para constituir las EPS, el cual ya fuera descripto en sus grandes rasgos en el Capítulo precedente.

Antes de ver las inter-relaciones establecidas dentro del Sector para llegar a dar nacimiento a una EPS, debemos dar como un supuesto los largos tiempos destinados a la tramitación de las iniciativas, especialmente en CONAPS. En un Informe "reservado" (31) la oficina de Racionalización e Información llamó la atención a las autoridades del CONAPS, con el objeto de "evitar el desprestigio de la CONAPS como institución, al posibilitarse la aparición de un descontento por parte de los proponentes pensando éstos que esta demora es debida a un comportamiento burocrático, en la mala acepción del término, por parte de CONAPS".

En efecto, en Junio de 1976 había 70 "iniciativas" introducidas un año antes, y que se encontraban aún en la etapa inicial de "trámite de solicitud". Esa cifra significaba el 35% de las iniciativas de la época (199). En "consultas inter-sectoriales" había 28 iniciativas desde hacía aproximadamente un año (es decir el 46% sobre un total de 61 iniciativas en consulta). Por otra parte 21 "iniciativas" estaban "en vías de aprobación", desde hacía cerca de un año (40% de las "iniciativas" totales). Desde hacía más de un año 24 empresas sobre un total de 53 estaban "en formación" (45% de dicho conjunto).

Las propuestas que acompañaban este informe "reservado" pueden resumirse a las siguientes: decidir rápidamente acerca de las solicitudes presentadas para saber si correspondía iniciar una consulta intersectorial o si debíase archivarlas, al menos temporalmente;

establecer un plazo límite para obtener el dictámen de las "consultas inter-sectoriales"; acelerar la realización de los "estudios" de los Proyectos; fijar plazos para que los Comités de Gestión cumplan sus funciones y tengan listos todos los documentos requeridos para que la EPS sea "constituida". Obviamente que todas estas proposiciones, inspiradas en un criterio "racionalizador", se enfrentaban a la nueva concepción de las autoridades acerca del rol del Sector dentro de la economía

Veamos ahora, a través de sus diversas fases, el proceso de constitución de las EPS desde el "grado O", para identificar las dificultades existentes.

El proceso de constitución

Las personas naturales o diversos organismos del sector público debían presentar una solicitud a CONAPS, llenando el "Formato Nro 1" lo cual implicaba una gran masa de información y una cierta precisión en cuanto a la fundamentación, la naturaleza del producto, la producción esperada con sus costos y precios, etc. (32)

Una vez que CONAPS había dado un número de registro a estas iniciativas debía realizar tres consultas, al final de las cuales se declaraba, si correspondía, la "Conveniencia y la Procedencia" del Proyecto. Las tres consultas debían hacerse al Ministerio del Sector productivo que tenía jurisdicción sobre ese producto, al Instituto Nacional de Planificación para ver si el Proyecto era compatible con los objetivos del Plan, y finalmente a la Unidad Regional del lugar donde se preveía localizar la EPS. Esta última consulta no tenía mayor sentido hasta llegar al año 1980 pues es recién entonces que las Unidades Regionales van a ser autorizadas.

Decidida la "Conveniencia y Procedencia", la CONAPS transmitía el expediente a FONAPS (primeramente lo hacía a la COFIDE) para que realizara estudios más profundos acerca de la "factibilidad" del Proyecto.

Una vez hechos los estudios de factibilidad, FONAPS (o COFIDE) informa a la CONAPS de los resultados. Es en esa instancia que una nueva consulta a la Unidad Regional estaba prevista, para que la nueva [illegible] se integrara en los planes regionales del Sector. Como las Unidades Regionales sólo se constituyeron en 1980, es CONAPS que hace su tarea dando lugar a decisiones incoherentes y contradictorias.

Una vez que CONAPS aprueba el Proyecto, informaba nuevamente al FONAPS (o COFIDE), para que se procediera a la "adquisición del proyecto" pagando una suma determinada a las personas u organismos que lo habían elaborado y presentado. Esta particular disposición respondía al compromiso de pagar los derechos a "la propiedad intelectual".

Cuando esta fase estaba concluida, la CONAPS declaraba "constituida" la EPS, siguiendo el procedimiento mencionado en el capítulo precedente, teniendo una vez más la Unidad Regional correspondiente el derecho a proponer modificaciones a lo decidido por CONAPS. Obviamente que hasta 1980 esta última etapa no podía ser cumplida formalmente.

Para iniciar las actividades productivas, la EPS debía obtener el acuerdo de sus trabajadores reunidos en Asamblea. En base a la comunicación del acta legalizada de esta decisión, CONAPS resolvía su aprobación dentro de los 15 días de presentada la solicitud. La inscripción de la EPS en los registros públicos se hacía por intermedio de la CONAPS. (33)

Pero lo que pasó en la realidad fue bien diferente. Los proyectos presentados al CONAPS no tenían personería jurídica ni trabadores ocupados directamente en la producción. Esto dificultaba las relaciones de la futura EPS con "el exterior" del Sector. Para solucionar esta ambigüedad, CONAPS crea la figura de EPS "en formación", utilizando las atribuciones generales previstas en la Ley pero sin que ello estuviera explícitamente normado. No se fijaron entonces plazos de duración a esta etapa "en formación", especie de "limbo jurídico". Pero

es precisamente en ese largo período que se toman las decisiones que van a condicionar o determinar la futura marcha de la empresa, decisiones que no estaban en manos de sus trabajadores. El Comité de Gestión no va a ser nombrado por la Asamblea sino según las directivas de CONAPS y la mayoría de sus miembros eran funcionarios que no trabajaban directamente en la empresa. El Gerente va a ser designado de la misma manera. Cabe recordar que no siempre los Gerentes y los representantes de CONAPS en el Comité de Gestión tenían los conocimientos y la experiencia específicos para llevar a cabo el proceso productivo asignado a la EPS. Es CONAPS quien dirá la última palabra acerca del Reglamento Interno de las EPS en formación, y de la designación de los asesores del C. de Gestión.

Así los artículos 34,35, 137, 140, 148, 149 y 153 del DL Nro 20598 van a quedar en suspenso y en su lugar se aplicará la segunda disposición transitoria del DL que establecía lo siguiente: "mientras se constituyan las Unidades Regionales y la Asamblea del Sector de Propiedad Social a que se refiere el artículo 148, la CONAPS asumirá sus funciones". En las EPS "en formación" las Asambleas de los Trabajadores se realizaban solo dos veces por año y para tratar asuntos de importancia menor, elegir los miembros del Comité de Capacitación y los representantes de los trabajadores en el Comité de Gestión. Esta limitación de funciones de la Asamblea no tiene ninguna explicación, máxime cuando se trataba de empresas que debían ser autogestionarias.

La CONAPS y el FONAPS se interferían mutuamente en cuanto al régimen financiero de las EPS, especialmente cuando correspondía hacer depreciaciones aceleradas (aconsejado por COFIDE o FONAPS para cubrirse de las demoras en el pago del Aporte Transitorio) o reevaluar los activos (para lograr un superavit contable y cubrir las pérdidas de las EPS). Es evidente que las depreciaciones permitían reducir la base para determinar los impuestos pero al mismo tiempo la capacidad para obtener altos créditos.

Cuadro Nro: 52-
Situación del trámite de los diversos elementos del Sector de Propiedad Social (1974-1980).
Fuente: CONAPS, informes anuales,e Inventario del Sector confeccionado en Mayo de 1980.

Elementos del Sistema	Situación del trámite a las fechas siguientes: 16-10 1974	31-12 1974	7-8 1975	31-12 1975	31-12 1976	31-12 1977	31-12 1978	30-5 197[illegible]	Julio 1980
I- Empresas de Propiedad Social									
A-Total de iniciativas presentadas (acumulada)	67	170	303	544	668	702		723	
- Iniciativas archivadas o desechadas	-	16	26	184	552	549		571	
- Iniciativas de EPS en formación que fueron desechadas, sin llegar a ser Proyectos.								13	
- EPS en formación, desechadas	-							2	
B- Proyectos e Iniciativas en Cartera	33	153	130	322	57	92	54	78	
- Iniciativas		71				57	54	31	
- Proyectos (con Procedencia y Conveniencia)		82					31	47	
1. con Estudios concluidos						35	15		
2. en ejecución de Estudios						27	8		
3. sin ejecución de Estudios						5	8		
4. solicitan ampliación de la capacidad de producción existente						3			
C- Empresas de Propiedad Social	1	1	28	37	56	55	50	21	10
1. En Formación						21	16	7	6
a) en implementación y ejecución estud.						34	34	14	4
b) operando									
2. EPS constituidas definitivamente	-	-	1	1	3	6	7	37	49
II.- Unidades Regionales (constituidas)	-	-	-	-	-	-	-	-	7
III.- Asamblea del Sector (constituida)	no	no	no	no	no	no	no	no	(x)
IV.- FONAPS, integrando el Sector de EPS	no	no	no	no	no	no	no	no	si

(Previs[illegible])

En resúmen, hacia el final del período estudiado las EPS en operación representaban dentro de la economía nacional:

- 0,09 de la población económicamente activa, 7.575 trabajadores.
- 1,00 de la Inversión Bruta Fija dentro del Sector Industrial
- 0,114 de la Población Económicamente Activa en la Agricultura
- 0,224 de la Inversión Bruta Fija dentro del Sector Agrícola
- el 0,230 de las Ventas totales
- 58 Empresas de Propiedad Social operando efectivamente
- 7 Unidades Regionales
- La Asamblea General del Sector
- Un Banco, el FONAPS, destinado exclusivamente al sector autogestionario (EPS, EAT, Cooperativas Agrarias de Producción, etc)
- Un organismo para la capacitación de los cuadros gerenciales y de los mandos medios: el CESUPS-CESIAL.
- Una organización representativa de los trabajadores, la FENATEPS.

3. Empleo, y calificación profesional dentro del Sector de EPS

Si bien la situación dentro de las EPS, en cuanto a la calificación de sus "managers" no eran tan grave como en el caso de las EAT, éstos eran insuficientes en número y no tenían siempre los conocimientos y la experiencia requeridas. Por una parte la formación transmitida por las instituciones educativas formales, oficiales y privadas, no era adecuada a la realidad del Sector: estaban orientadas hacia la maximización de los beneficios de empresas de tipo privado-capitalista, o de empresas públicas. En consecuencia los "managers", que provenían de este sistema de formación y que se empleaban en las EPS, debían hacer un gran esfuerzo de adaptación. Por otra parte, las EPS no aseguraban a sus "managers" la estabilidad en el empleo, salarios equivalentes a los pagados en el mercado, ni un empleo considerado como "prestigioso" por sus colegas.

Pocas eran las empresas que tenían implantados organismos de capacitación interna y que llevaban a cabo actividades que cubrieran las necesidades reales. Durante un cierto tiempo la Dirección General de Capacitación de CONAPS tomó a su cargo esta tarea, y posteriormente se creó el CESUPS (en 1976) para formar al personal profesional y técnico y para investigar los problemas socio-económicos del Sector. Para cumplir con sus tareas el CESUPS recurrió a la asistencia técnica de tipo internacional (OIT-Naciones Unidas, cooperacion técnica de la RFA, Holanda, Fundación Inter-americana, Fundación Ford, etc).
En 1977 unos 200 trabajadores pertenecientes a 27 EPS y algunas empresas cooperativas siguieron cursos en el CESUPS, además de un grupo de futuros "Coordinadores de Capacitación". En los años siguientes esta suma se incrementó, pero tal como ya habíamos dicho anteriormente el "curriculae" de los estudios daba poco lugar a los problemas es-

específicamente técnico-económicos, precisamente a aquellos que más se requerían y que ninguna otra institución podía entrar en medida de proporcionarlos.

El acceso de las EPS a la asistencia técnica dentro del país, estuvo condicionada a las posibilidades operativas de una serie de instituciones privadas de apoyo a la autogestión, entre las cuales se deben citar el FONSIAG, INDA, CEDEP, CIDIAG además de una EPS cuyo objetivo era brindar "servicios Profesionales", y que le dió nombre: SERPRO EPS. Pero cabe mencionar una vez más la ausencia casi total de coordinación de estas instituciones entre sí y con CONAPS y FONAPS. Dado el escaso nivel de sus recursos financieros, las EPS no estaban en condiciones para contratar los servicios de consultoras privadas, como lo hacían las empresas del Sector Privado Reformado y las Empresas Estatales.

A mediados de 1980, el número de trabajadores empleados en las EPS operando era de 7323, de los cuales 5508 eran estables, 317 eran contratados por una duración determinada y 1508 eran eventuales. Esta realidad contrasta fuertemente con las previsiones optimistas formuladas por De las Casas en 1976 en base a las iniciativas presentadas hasta el mes de Mayo, como puede observarse en el cuadro siguiente.

Cuadro Nro 53 .-
Evolución de la mano de obra empleada en las EPS, y previsiones

	16-10 1974	31-12 1974	1-5 1975	7-8 1975	5-12 1975	2-5 1976	31-12 1976	31-12 1977	21-12 1978	30-12 1980
Empresas de Propiedad Social (global)		913			2667		4387	7250	8975	7 575
I.- En formación: - en implementación								109	162	252
- operando							3713	5635	8813	7.252 (2)
II.- EPS constituídas										
Previsiones del empleo a crear en						133.168				
III.- Proyectos e Iniciativas en cartera más las EPS en formación y las EPS constituídas. (1).	4320	7559	8398	116.956	202.309					

Fuente: CONAPS, informes anuales

(1) estimación hecha por CONAPS, en el documento preparado por Angel de las Casas Grieve: Propiedad Social. Nueva forma de propiedad y modelo peruano de autogestión. Lima, 1976.

(2) De los cuales: 5508 trabajadores estables
317 trabajadores con contratos de duración determinada
1508 trabajadores eventuales

C) La controversia acerca de la

Naturaleza y finalidad de las empresas de propiedad social

El debate está aún abierto en Perú acerca de la naturaleza y de la finalidad de las empresas de propiedad social. Para algunos, como el General Arturo Valdez, la autogestión era la vía nacional hacia el socialismo pero que requería para ser viable la existencia de un Estado autogestionario. Durante la "primera fase", la noción de autogestión no se agotaba en las solas EPS sino que comprendía también un conjunto de instituciones sociopolíticas, fruto del proceso revolucionario, y con un carácter deliberativo: asambleas locales, regionales y nacional que culminarían con la existencia de un Consejo de Estado. (34)

Para otros, esta concepción era calificada como "reformista", dado que procuraba solamente la reducción de las tensiones sociales mediante una redistribución de ingresos y la creación de empleos, pero sin cuestionar al sistema capitalista en cuanto tal, dado que las EPS actuarían dentro del mercado sin pretender modificar dicho sistema. La concepción "revolucionaria" había sido formulada por grupos ideo-políticos de extrema izquierda, y relacionados estrechamente con el CEAT. Para ellos la autogestión no era, en el contexto peruano de la "segunda fase", sino una etapa de la lucha de clases, una forma concreta de acceso al poder, dado que permitiría crear las bases para dotarse de una organización y de recursos para luchar por el socialismo. La experiencia autogestionaria permitida por las EPS constituía una "acción pedagógica" --si así pudieran denominarse-- pues permitirían a los trabajadores tomar conciencia de sus propias fuerzas para cuestionar el sistema capitalista a partir de esas experiencias. "Poner en práctica esa concepción revolucionaria significaba previamente la existencia de un Estado anti-imperialista que se apoyara y promoviera la movilización de las masas" (35). Considerar la autogestión como un fin

y no como un medio sería pretender no sólo una utopía, sino también un propósito conservador y reaccionario, pues la autogestión como un fin se ubica por encima de la realidad concreta proponiendo un modelo de organización y de gestión de la economía "en manos de los trabajadores, precisamente allí donde las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto son capitalistas, es decir allí donde el poder lo tienen no los trabajadores sino los explotadores" (36) Para que una empresa pudiera ser autogestionaria toda la economía tendría que funcionar de manera distinta en función de criterios diferentes de los del mercado capitalista. "Para que una empresa sea de veras autogestionaria no basta que los trabajadores se reúnan en Asamblea General. Hace falta además que las decisiones que adopte esta Asamblea no choquen con una realidad adversa, precisamente porque ella sigue siendo la misma realidad manejada y controlada por los dueños del capital y no por los trabajadores" (37). La autogestión como un fin presupone que "las relaciones de producción capitalistas han sido ya superadas, es decir plantea una forma hipotética de organización empresarial allí donde las empresas siguen siendo capitalistas; más aún: pretende la organización de una sociedad inexistente (38).

El CIDIAG concluye diciendo que "la autogestión, ..tiene que ser planteada en función de nuestra realidad, y también en función de la posibilidad de cambiar esa realidad. En ambos casos no como un fin (lo que equivale convertirla en un mito) sino como un medio, como un instrumento para, como una experiencia pedagógica que nos señala el camino a tomar para mejor ubicarnos en nuestra realidad y para la lucha por el socialismo" (39)

Una concepción diferente es la que predominaba entre los intelectuales profesionales y técnicos que habían contribuido a impulsar esas

experiencias desde el DINAMO, como por ejemplo Carlos Franco. "La autogestión no fué instaurada por miedo al comunismo, y como un recursos de tipo defensivo", y recuerda como el general Arturo Valdez que, hasta 1975, se pensaba en la autogestión como algo que impregnara la naturaleza misma del Estado revolucionario. Pero las reformas estructurales no habían afectado esencialmente la naturaleza capitalista del sistema productivo. Para el GRFA la autogestión no era solamente una estrategia, una vía nacional al socialismo, sino la esencia misma de ese socialismo, es decir un modo de organización empresarial y la forma nueva que adoptarían las relaciones sociales.

Con respecto al papel del Estado respecto del proceso autogestionaria, Arturo Valdez afirma que "no hubo la decisión de transformar el Estado burgués para orientarlo hacia un Estado distinto, o no hubo la voluntad o no hubo la oportunidad.. dado que las fuerzas progresistas disminuían y aumentaban las tradicionales dentro del grupo militar. Ese Estado enfocó los problemas económicos desde un punto de vista meramente castrense, e incluso los sectores más progresistas habían cerrado las puertas del gobierno a las organizaciones populares que podían ser las bases de su poder. Por su parte Carlos Franco insiste en la afirmación siguiente: no hay forma de iniciar la autogestión en un país como el nuestro sin que el Estado tome una fuerte iniciativa, o realice el impulso inicial. El Estado no es sólo un actor, es también un escenario.. un territorio.. y un territorio ocupado y concurrido por grupos sociales,.. por intereses de muy distinta naturaleza" (40).

D) Proposición de una evaluación de la autogestión en las EPS peruanas

Es obvio que para el caso de un país subdesarrollado donde predomina un modo de producción de tipo capitalista no se pueden utilizar los mismos criterios de evaluación de un sistema de participación que para el caso de un país industrializado o de un país subdesarrollado pero que se inspira en un modo de producción socialista.

1. El potencial de participación

Hay una serie de factores que influyen a nivel de las EPS y a nivel de la sociedad en su conjunto y que constituyen apoyos o restricciones, según sea el caso, para el desarrollo del Sector.

A nivel macro-social debemos señalar:

a) Las EPS nacen junto con la crisis económica mundial que afectó seriamente la vulnerable economía primaria exportadora, provocando la quiebra de numerosas empresas privadas, el incremento del desempleo y del subempleo, la disminución de los salarios reales y de la participación de los trabajadores en la distribución del ingreso nacional. El mercado de los bienes de consumo de los sectores de menores ingresos se redujo en consecuencia considerablemente, limitando por ello mismo la expansión de la producción de las EPS.

b) El FONAPS, institución financiera asignada al Sector, no disponía de los recursos necesarios como para asegurar el otorgamiento rápido de créditos a mediano y a largo plazo a todas las EPS que lo solicitaban, y sólo hacia el final del período estuvo autorizado y en condiciones de efectuar créditos a corto plaso.

c) La Asistencia técnica por parte de instituciones públicas (como CONAPS, fundamentalmente) y de instituciones privadas de apoyo fué insuficiente para cubrir las necesidades del incipiente sector.

d) El régimen legal acerca de las EPS no pudo implementarse plenamente hasta mediados de 1980, especialmente en cuanto a las Unidades Regionales y la Asamblea del Sector. Por otra parte se trataba de una legislación muy extensa, complicada y de difícil comprensión por parte de los trabajadores de las mismas EPS. La aplicación de los dispositivos de la Ley dentro de las EPS en materia de participación de los trabajadores a la toma de decisiones sólo podía efectuarse en las EPS constituidas, mientras que en las EPS "en formación" las decisiones quedaron en manos de los representantes de la CONAPS o de las personas designadas a propuesta de ésta.

e) El gobierno había cambiado radicalmente de actitud hacia las EPS desde el comienzo de la segunda "fase", fecha a partir de la cual éstas no serían prioritarias. Un Estado que había abandonado su ideología autogestionaria concentraba, sin embargo, el poder para tomar decisiones y para controlar el Sector.

f) Las"reformas estructurales"no habían logrado afectar substancialmente el modo de producción capitalista, cuya lógica de producción y de acumulación constituía un serio obstáculo a la existencia y al desarrollo del sector de EPS.

g) Dentro del Sector, y particularmente entre las EPS en operación, era prácticamente nulo el intercambio mercantil, y la integración económica horizontal o vertical, provocando la transferencia hacia el sector privado de los escasos excedentes producidos.

h) Existió durante mucho tiempo un conflicto de jurisdicción y de políticas entre la CONAPS y el FONAPS, afectando seriamente la vida de las EPS.

2. La propensión a participar

a) dada las condiciones de vida y de trabajo de la clase obrera peruana, las orientaciones y la acción de las organizaciones sindicales se habían centrado en la defensa de la estabilidad laboral -afectada por la crisis económica-, y en recuperar la caída de los salarios reales. El peso de la coyuntura económica, unido a la debilidad de un movimiento sindical dividido, influyó para que éste no jugara un papel de "vanguardia" en el proceso autogestionario. Por otra parte existe el consenso casi unánime de los estudiosos de la experiencia peruana sobre los desajustes entre los objetivos gubernamentales en materia de autogestión y el grado de conciencia social de los trabajadores.

b) los partidos políticos "de izquierda" estaban integrados mayoritariamente y dirigidos por intelectuales de "clases medias", con muy poca influencia sobre la masa de trabajadores. Las oposiciones y los serios conflictos planteados entre ellos, hasta mediados de 1980, van a contribuir a reforzar las posiciones de los partidos políticos tradicionales con los cuales existía una coincidencia: la oposición al gobierno militar.

c) desde el gobierno no se procuró movilizar los sectores populares en apoyo al proyecto autogestionario. La concepción militar del ejercicio de la autoridad impidió la búsqueda de una participación política cuyo impulso viniera"desde abajo". Al igual que con lo sucedido en el "Sector Privado Reformado", las propuestas del gobierno no estaban adaptadas a la situación económica ni a las demandas de los trabajadores. El General Arturo Valdez repetía su diagnóstico: " Yo vería como que el discurso ideológico estaba acelerado y los hechos en realidad se retrasaban".(41)

3. Los principios de la Propiedad Social y su puesta en práctica.

De los principios fundamentales de la Propiedad Social, sólo se cumplía plenamente el que se refería a la capacitación permanente, dado el esfuerzo realizado por las mismas empresas, la Dirección General de Capacitación de CONAPS y el CESUPS (y luego el CESIAL). Pero la acumulación social no funcionó como estaba previsto, dado las dificultades de las EPS para reembolsar el Aporte Transitorio, la Compensación de la Renta y el pago del 10% de sus excedentes (cuando los obtenían..) En términos globales los excedentes y los déficits se compensaban. La propiedad social sólo podía existir al nivel de las EPS constituidas, dado que en las EPS "en formación" el titular de la propiedad de los activos era el Estado, por intermedio de CONAPS y de FONAPS. La participación plena sólo podía existir dentro de las EPS que estaban definitivamente constituidas, mientras que en las EPS "en formación" la participación era limitada y parcial. A nivel regional, sólo en 1980 los trabajadores de las EPS que constituían las Unidades Regionales podían ejercitar ese derecho y, a nivel nacional, éste pudo ser puesto en práctica a mediados de 1980, después de 6 años de dictada la legislación.

Creemos que el rol determinante que ejerció el Estado sobre la vida de las EPS, las Unidades Regionales y la Asamblea, durante los años 1974-1980, constituye la principal de las contradicciones del Sector. Y desde 1975 se trataba de un Estado que había modificado el papel asignado al Sector de Propiedad Social.

4. La vida interna de las EPS

Dentro de las EPS la propensión a participar estaba seriamente limitada porque:

- eran muy pocas las EPS que funcionaban de manera eficiente y que generaban excedentes como para asegurar la reproducción simple y ampliada del capital, y para hacer posible la acumulación social del Sector
- el nivel cultural y de conocimientos técnico-productivo de los trabajadores era relativamente bajo en sus comienzos
- los sistemas de información y de comunicación dentro de las EPS no facilitaban la participación de los trabajadores de la base en la toma de las decisiones
- sólo cuando la EPS estaba formalmente constituida los trabajadores podían designar las autoridades de la empresa, los gerantes, y decidir sobre el proceso productivo y el uso del excedente económico.
- la organización del trabajo y la division técnica del trabajo que imperaban en el proceso productivo estaban inspiradas en el taylorismo-fordismo, es decir que los trabajadores no tenían el control de su propio proceso de trabajo.
- la participación en la toma de decisiones se deba sólo al nivel de la cúpula de la organización empresaria, y muy raramente al nivel de los Departamentos, y secciones productivas o talleres.

x x x x

De la consideración de estos grupos de variables surge como una primera conclusión que difícilmente el Sector de Propiedad Social podía devenir el "sector prioritario" deseado por quienes conducían u orientaban el gobierno durante la primera fase. A las dificultades que surgían por el hecho de querer aplicar un modelo autogestionario en un país capitalista subdesarrollado, se agregaba: la imprecisión acerca de la naturaleza y los objetivos de la autogestión; la comple-

jidad de los dispositivos legales que debían normar la vida del Sector; las incoherencias puestas de manifiesto en el proceso de implementación del Sector y del SINADEPS y las dificultades para que las EPS generaran una suma considerable de excedentes como para asegurar la acumulación social deseada. Finalmente, cabe recordar que la autogestión no se implanta en un país porque primeramente se haya dictado un Decreto-Ley, y sin que esta decisión responda a una demanda de los mismos trabajadores que van a ser los sujetos y actores de ese proceso.

Notas y referencias bibliográficas

(1) Sara Nerenbach, Universidad de California, Los Angeles: Empresas Autogestionarias Industriales en el Perú. Una perspectiva. Versión preliminar de la Tesis. Lima, Julio de 1979, mimeografiado
(2) Dirk Kruijt y Oscar Ugarteche: Diagnóstico del Sector de Propiedad Social en el Perú (1974-1978), Lima CESUPS, Septiembre de 1979, mimeografiado.
(3) Dirk Kruijt y Oscar Ugarteche: Diagnóstico del Sector.. op. cit.
(4) Carlos Franco, in CIDIAG: Autogestión en el Perú 1968-1979, Crítica y Perspectivas, Serie Debate, varios autores, Ed. CIDIAG, Lima, 1980.
(5) Estas luchas internas se pusieron de manifiesto durante el período en que estaba reunida la Asamblea Constituyente, debilitando la influencia de FENATEPS.
(6) FONAPS: El Sector de Propiedad Social en el Anteproyecto de la Constitución, Capítulo II del Documento preparado para la Comisión Nro 8 de la Asamblea Constituyente. Lima, 1979, mimeografiado.
(7) Nueva Constitución Política del Peru, Sancionada y Promulgada por la Asamblea Constituyente el 12 de Julio de 1979. Lima, Perú, 1979, Servicio de Impresiones "El Carmen".
(8) Dirk Kruijt y Oscar Ugarteche: Diagnóstico del Sector de Propiedad Social en el Perú (1974-1978), op. cit.
(9) Fuente: Oficina de Personal de FONAPS.
(10) FONAPS: El Fondo Nacional de Propiedad Social y su situación al 30 de Junio de 1978. Lima, Octubre de 1978, más anexos. Mimeografiado.
(11) FONAPS: Sustentación para el mejoramiento de la situación financiera del FONAPS y de la EPS, Gerencia General, San Isidro, Lima Agosto de 1979, mimeografiado.
(12) FONAPS: Sustentación para el mejoramiento de la situación financiera del FONAPS y de la EPS, op, cit.
(13) FONAPS: Sustentación para el mejoramiento de la situación financiera del FONAPS y de la EPS, op. cit.
(14) FONAPS, Informes mensuales, Lima, mimeografiado.
(15) FONAPS: Sustentación para el mejoramiento de la situación financiera del FONAPS y de la EPS, FONAPS, Gerencia General, San Isidro, Lima Agosto de 1979, Mimeografiado.

- cuales regiones se van a priorizar,
- cómo encarar la concertación empresarial del sector, y las relaciones con otras modalidades de empresas autogestionarias.

Como resultado de esas discusiones y del nuevo contexto político, se van a fijar otros nuevos criterios de prioridad para el financiamiento, los cuales transcribimos a continuación (41):

1. Concluir el proceso de consolidación de EPS que estaban en situación deficitaria, pero en las cuales se podría lograr incrementar los excedentes durante 1979:

mantener el nivel de rentabilidad ya alcanzado por las EPS que reembolsaban los financiamientos otorgados, pagaban intereses y la compensación de la renta correspondiente,

financiamiento destinado a empresas en implantación con recuperación en el corto plazo y/o que aseguraran la captación de recursos adicionales.

2. Asegurar el inicio de las operaciones de las EPS actualmente en implementación cuya recuperación es imprevisible en el mediano plazo.

Apoyar la consolidación de EPS en operación, actualmente deficitarias, pero con posibilidad de recuperación posterior a 1979.

3. Desarrollar nuevas líneas y ampliar la escala de operación de las EPS que garanticen altos niveles de rentabilidad de la inversión y de acumulación social

4. Implementación de nuevos proyectos con estudios de factibilidad ya concluídos.

Es evidente que estos objetivos y criterios se contradicen con los fijados primitivamente por el DL de EPS. Mientras que en los Planes de Desarrollo se seguía prioritando el "Desarrollo Industrial Autosostenido", ahora se hablaba de que las EPS debían producir bienes destinados a "satisfacer las necesidades básicas de las grandes mayorías". Si se desarrollaba un Sector que utilizaba tecnologías intensivas en el uso de la mano de obra, esto iba contra la formación acelerada de capital prevista por el DL de EPS y lo mismo sucedía respecto del criterio de asegurar el progreso de la empresa "en base al esfuerzo personal". Si las EPS no deberían competir con las empresas de los demás sectores de propiedad, esto contradecía la propuesta de que las EPS se desarrollaran en otros sectores que los asignados a las empresas del Estado. Si las EPS debían surgir en base a las proposiciones de sus propios trabajadores (futuros), esto iba contra la primitiva disposición de que cualquier persona, y el sector público en particular, puedan proponer proyectos.

(30) CONAPS: Inventario del Sector de Propiedad Social, Lima, Perú Julio de 1980, mimeografiado. Cabe destacar el cambio substancial entre esta caracterización del Sector en 1980, con respecto de las afirmaciones contenidas en el Documento elaborado por De las Casas en 1976: Propiedad Social, nueva forma de propiedad y modelo peruano de autogestión. CONAPS, Lima, Peru, 1976, mimeografiado.

(31) CONAPS: Oficina de Racionalización e Informática, Documento Reservado: Análisis sobre los Tiempos de Tramitación de las Iniciativas. Ing. Jose Hopkins Larrea, Jefe de la ORI, Lima, Perú, Junio de 1976, mimeografiado.

(32) Sobre esta solicitud nos referimos en el Capítulo anterior, Sección 5.

(33) Esta disposición de la Ley de EPS no tenía mayor justificación dado que las EPS podían hacer la inscripción directamente, sin tener que pasar necesariamente por la CONAPS.

(34) General Arturo Valdez: in CIDIAG: Autogestión en el Perú 1968 1979. Crítica y Perspectivas, CIDIAG, Lima, Peru, 1980.

(35) CIDIAG: Prólogo del libro: Autogestión en el Perú 1968-1979 op. cit.

(36) CIDIAG:, Idem, idem.

(37) CIDIAG:, Idem, Idem

(38) CIDIAG:, Idem, Idem

(39) CIDIAG:, Idem, Idem

(40) Arturo Valdez y Carlos Franco, in CIDIAG: Autogestión en el Perú, 1968-1979, op. cit.

(41) Arturo Valdez: in CIDIAG: Autogestión en el Peru... op. cit.

(16) Dirk Kruijt y Oscar Ugarteche: Diagnóstico del Sector de Propiedad Social en el Peru (1974-1978), op. cit.

(17) Información suministrada por la Dirección General de Desarrollo Empresarial de la CONAPS

(18) CONAPS: Inventario del Sector de Propiedad Social, Julio de 1980.LIMA, Peru, Mimeografiado

(19) Glosario de Propiedad Social, Oficina de Racionalización e Informática de CONAPS, Mayo de 1976, mimeografiado. Este interesante documento contiene además, en anexos: Estructura del Balance General para Empresas de Propiedad Social, Estructura del Estado de Excedentes para Empresas de Propiedad Social, Estructura del Flujo de Efectivo para Empresas de Propiedad Social, Estructura del Estado de Origen y Aplicación de Fondos para Empresas de Propiedad Social, Organigrama de una Empresa de Propiedad Social.

(20) CONAPS: Inventario del Sector de Propiedad Social, Julio de 1980, Lima, Peru, mimeografiado.

(21) FONAPS: Informes mensuales, Lima, Peru, mimeografiado

(22) CONAPS: Informe de evaluación socio-económica de EPS anual y del Cuarto Trimestre 1977. elaborado por la Oficina de Planificación de CONAPS, Lima, Febrero de 1978, dactilografiado.

(23)CONAPS: Inventario del Sector de Propiedad Social, Julio de 1980, Lima, Peru, mimeografiado.

(24) FONAPS: Esqueme preliminar para un plan global de desarrollo del Sector de Propiedad Social, 1981.1985, Plan Económico, Plan Financiero, Gerencia Financiera de FONAPS, San Isidro Julio de 1980 Mimeografiado.

(25) Sobre esta contradicción, es interesante consultar el documento del SINADEPS: Alternativas de inclusión del Sector de Propiedad Social en la Constitución: cuatro años produciendo, SINADEPS? Lima, Peru, Diciembre de 1978, Mimeo.

(26) Carlos Franco: ver especialmente PERU: Participación Popular, Ediciones CEDEP, Lima, Peru, 1979

(27) Oscar Ugarteche, in: CIDIAG: Autogestión en el Perú 1968-1979, Crítica y Perspectivas, Serie Debate, Lima, Peru, 1980.

(28) General Arturo Valdez, in CIDIAG: Autogestión en el Perú 1968-1969, op. cit.

(29) Carlos Franco, in CIDIAG: Autogestión en el Péru 1968-1979 op. cit.

TERCERA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLACSO SOBRE
" CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN AMERICA LATINA "
(Ciudad de México, del 1 al 4 de abril de 1982)

" PROCESO DE TRABAJO, CONDICIONES Y ORGANIZACION OBRERA "

Contribuciones sobre:

MUTACION TECNOLOGICA Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Por: María Lina Campos
Marquez Berutto.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
D.G.A.I. e I.N. E. T.
Estados Unidos Mexicanos

Consejo Latinoamericano de
Ciencias Sociales (CLACSO)

MUDANÇA TECNOLÓGICA E CONDIÇÕES DE TRABALHO:

A Construção Civil no Brasil

Maria Lina Campos Marques Barutto

Belo Horizonte, março/1982

CARACTERIZAÇÃO GERAL DO SETOR

A construção civil no Brasil congrega 20.000 empresas, participa com mais de 50% da formação bruta do capital fixo do país, representa 5,7% do PIB nacional e 16% da renda gerada pelo setor industrial - 1. É o setor da economia com maior predominância de capital nacional privado — 92,2% (o Estado participa com 5,1% e as multinacionais com 2,7% - 2. Estes dados destacam a construção civil dentre os setores em que normalmente é dividida a indústria de transformação: ela é sete vezes mais importante que a indústria extrativa mineral de 2,5 vezes mais que o setor dos serviços industriais de utilidade pública (energia elétrica e outros).

Quanto à geração de empregos esta indústria exerce papel sensivelmente mais destacado do que qualquer outro, no setor manufatureiro. Somente 10.000 empresas são responsáveis pela geração de cerca de 3,1 milhões de empregos diretos, o que representa 7,2% da população economicamente ativa do Brasil - 3.

Este segmento industrial, dada a sua complexidade, costuma ser dividido em sub-setores, os quais facilitam as análises e caracterizações. São seis estes sub-setores: construção pesada, edificações, montagem industrial, serviços auxiliares de engenharia, incorporações, consultoria de engenharia e arquitetura.

No sub-setor de construção pesada, figuram as empresas cujo campo de atuação principal são as obras de infra-estrutura: estradas, barragens, usinas, túneis, etc.

Na lista de edificações, aparecem as firmas que se dedicam à construção de prédios de apartamentos, conjuntos habitacionais, residências.

1. — Dirigente Construtor, julho 1981, Vol. XVII, nº 6

2. — Ministério da Indústria e do Comércio. Informativo da Câmara Nacional da Indústria da Construção Civil, nº 15, março 1981

3. — Dirigente Construtor, OPUS CIT

O sub-setor serviços auxiliares de engenharia, agrupa as empresas que funcionam primordialmente como auxiliares das de construção civil , quer seja leve, quer pesada. É nela que se encontram as empresas de fundações, de topografia, de fornecimento de concreto.

As firmas de montagem industrial, apresentam, como objetivo primordial, a montagem de equipamentos, principalmente em ambiente industrial.

As empresas de incorporação, são as que têm por finalidade a incorporação de imóveis residenciais ou comerciais.

Finalmente, as firmas de consultoria de engenharia e arquitetura são aquelas que, produzindo estudos preliminares, projetos básicos e executivos, estudos de viabilidade, pareceres e planos, gerenciamento de projetos , compras, construções e montagens, permitem às demais empresas do setor da construção operar.

Concretamente, estas sub-divisões não ocorrem de maneira rígida e estanque: as principais firmas que operam com montagem industrial, dedicam-se também à construção pesada; a maior parte das empresas de incorporação participa de edificação. Dos sub-grupos que se acham diretamente vinculados à produção, formam-se dois grupos maiores com características diversas. De um lado, construção pesada e montagem industrial, cujas firmas se caracterizam pelo grande porte e a utilização de tecnologia sofisticada. De outro lado, edificação e incorporação com firmas de porte bem menor e a utilização de uma tecnologia considerada "atrasada" e convencional.

Tomando isoladamente o conjunto de empresas que formam o grupo edificação/incorporação, percebemos ainda, internamente a este conjunto, uma distinção entre as firmas a partir do porte e do campo de atuação. As maiores firmas dedicam-se à construção e/ou incorporação de residências para as camadas mais favorecidas da população e edificações comerciais. As empresas de pequeno e médio porte voltam-se para os programas governamentais, dirigidos para a população de baixa renda. Estas empresas funcionam como empreiteiras do Banco Nacional de Habitação, operando diretamente com os agentes promotores

deste banco: as Companhias Habitacionais (COHAB).

Nos últimos cinco anos, as características destes dois grupos maiores vêm sofrendo alterações com o deslocamento de empresas da área de construção pesada, montagem industrial e grandes empresas de edificação e incorporação para o mercado, até então destinado às firmas menores: o de habitações populares. Com este deslocamento, a tecnologia, até então utilizada nesta área, passa a ser suplantada por formas construtivas mais racionalizadas. Esta área passa a ser um setor diferenciado dentro do grupo edificação/incorporação pela introdução de inovações tecnológicas, que caminham na direção da mecanização e racionalização do processo de trabalho.

— Quais as causas do deslocamento das grandes firmas de construção pesada, montagem industrial, edificação e incorporação para a área, até então destinada à atuação das pequenas e médias empresas? — Por quê a base técnica, até então utilizada no setor, foi substituida por processos mais mecanizados? — Quais as consequências desta mudança tecnológica para o grupo operário, no que se refere às condições de trabalho e às condições de organização e luta?

Este "paper" tenta levantar alguns dados que, de uma forma inicial, possibilitem a compreensão de parte das questões acima levantadas.

ALTERAÇÕES NOS SUB-SETORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Uma crise econômica que se inicia em meados da década de setenta e uma mudança na política habitacional brasileira, são os fatores que conduziram o deslocamento das empresas de grande porte para o setor vinculado às construções de caráter social.

A partir de 1975, com medidas de desaquecimento da economia, tomadas pelo governo, a performance da construção civil começa a sofrer uma inflexão. O mercado das firmas vinculadas à edificação/incorporação, sofre uma

retração, em função das medidas de contenção de crédito implementadas pelo governo e da redução do poder aquisitivo da classe média. Para o grupo vinculado à construção pesada e à montagem industrial, a crise se delineia também. As obras públicas se reduzem aceleradamente com os cortes dos investimentos federais em rodovias e ferrovias. Ilustrando, o Departamento Nacional de Estradas de Rodagem implantou 2.446,5 km em 1974, 2.315,8 em 1975 e 1.537,9 em 1976. Pavimentou 3.127,1 km em 1974, 1.893,1 em 1975 e 1.309,8 em 1976 - 4. De 1974 a 1976, as seis primeiras empresas de Engenharia Ferroviária faturaram, em média, 48 milhões de cruzeiros mensais. Em 1977, esta média caiu para 15 milhões. No mesmo período, o efetivo médio das seis empresas baixou de 13.500 para 5.500 empregados - 5.

As medidas tomadas pelo governo no combate à inflação provocaram a retração de mercados que, até 1975, vinham demonstrando um grande dinamismo: aqueles vinculados aos grandes programas nacionais de obras públicas e os empreendimentos de construção de habitações para faixas sociais de maior poder aquisitivo.

Neste mesmo período, o Banco Nacional de Habitação, condutor da política habitacional brasileira, reformula a política que até então vinha adotando. Tendo de uma maneira formal, um objetivo prioritariamente social, este banco vinha marginalizando o mercado popular em favor de inversões mais rentáveis, principalmente habitações para as classes mais ricas. Entre 1970 e 1973, os setores médios e altos da classe média usufruiram os financiamentos imobiliários seis vezes mais que as classes populares e quatro vezes mais que a baixa classe média. A partir de 1975, este banco reorienta seus programas de interesse social para a parcela da população urbana que percebe até 5 salários mínimos. A Companhia Habitacional de São Paulo, agente promotor do Banco Nacional de Habitação, que atua nesta faixa salarial, tinha executado em dez anos (até 1975), 3.597 unidades habitacionais. Em 1977, ela executa 9.374, em 1978 executa 12.368 e em 1980, entrega à população paulista 42.460 residências.

4. — Dirigente Construtor, junho 1977, Vol. XIII, nº 5
5. — Dirigente Construtor, junho 1977, Vol. XIII, nº 5

— Quais teriam sido as causas que levaram a esta reorientação da política do Banco Nacional de Habitação? Uma tentativa de resposta a esta questão, poderia ser a hipótese de que os períodos de maior investimentos habitacionais para as classes de baixa renda seriam aqueles em que o governo tentaria procurar uma base mais ampla de legitimação política, através do respaldo popular-6. O ano de 1975 marca o início da política de distensão no Brasil e, também, da mudança das prioridades que conduzem a ação do BNH.

Esta distensão, a chamada reabertura política, não significou um mero esgotamento do regime instaurado em 1964 e uma renúncia ao uso do arbítrio como meio de atingir os objetivos. A tentativa governamental de procurar uma base mais ampla de legitimação política, revela uma disposição do governo em adaptar-se a uma realidade social, a qual escapou ao poder de previsão dos gabinetes tecnocráticos. Surge, diante do reconhecimento de que a sociedade vinha reorganizando-se. Paulatinamente vão surgindo as mobilizações de cunho social: greves, Movimento do Custo de Vida, protestos públicos de moradores de periferia reivindicando moradia, água, luz, atendimento médico, creches. O "déficit" habitacional e as condições precárias de moradia nas periferias das grandes cidades são as questões mais contundentemente colocadas por estes movimentos sociais.

Diante da pressão da sociedade e da necessidade de fortalecer a base de legitimação política, o Estado brasileiro (entre outras medidas), passa a investir em conjuntos habitacionais nas zonas de grande carência de habitação. O interesse em construir casas para a população, cuja renda esteja abaixo de cinco salários mínimos, significa tentar solucionar a questão habitacional de aproximadamente 80% da população brasileira. Impunha-se então a necessidade de reduzir os prazos das construções. Os órgãos governamentais adotam uma postura de incentivar a adoção, por parte da iniciativa privada, de técnicas mais avançadas e mais mecanizadas, que permitissem uma produção em grande escala. Este incentivo surge, primeiro, mediante a criação de um programa definido de obras qua garantam a continuidade de serviços; segundo, com

6. — Azevedo, Sérgio de. Política de Habitação Popular: Balanço e Perspectivas. Universidade Federal de Minas Gerais. Mimeografado

a concentração das obras em macro-conjuntos, que permitam a racionalização e a otimização dos investimentos; terceiro, com a padronização dos projetos, que garantam que os investimentos feitos em equipamentos e instalações, não se percam, e, quarto, com o dimensionamento de um número de unidades tal, que permitisse o retorno dos investimentos.

Com a crise nos demais setores da construção e com esta alternativa criada pelo Governo, algumas firmas de grande porte se deslocam de suas áreas específicas e passam a investir em tecnologias apropriadas para a construção destes grandes conjuntos habitacionais.

Pensar a mudança tecnológica numa relação exclusiva com a necessidade de solucionar o déficit habitacional brasileiro nos parece inadequado. A mola propulsora da ação empresarial é a busca constante de maior produtividade e de maior controle sobre o processo de trabalho. A reformulação da base técnica, neste caso, ocorre em função de uma inadequação entre a tecnologia convencional empregada, a produção em grande escala e os objetivos empresariais.

PRODUÇÃO EM GRANDE ESCALA E TECNOLOGIA CONVENCIONAL

Estamos chamando de técnica convencional ao método construtivo que segue as seguintes etapas: fundação - construção da estrutura - alvenaria (possuindo uma função meramente de vedação), executada através da colocação de tijolos de barro - cobertura e acabamento. Limitamo-nos a estabelecer, aqui, os traços fundamentais desta tecnologia para, em seguida, buscarmos a forma de como estes traços dificultaram a grande produção.

1º) - A técnica convencional se caracteriza por ser mão-de-obra intensiva sendo que os empresários quantificam o volume de trabalhadores necessários na base de um trabalhador por unidade construída.

2º) - Os operários detêm um controle muito grande do processo produtivo: é o

gesto operário que determina o tempo da produção.

3º) - Em determinadas fases, a mão-de-obra necessária é altamente qualificada, qualificação esta adquirida através de um longo processo de aprendizado, como, por exemplo, o pedreiro, os armadores de estrutura de concreto, o montador de armações de ferro, o carpinteiro de formas para concreto, o carpinteiro de esquadrias; o conhecimento técnico encontra-se efetivamente nas mãos dos operários qualificados e não nas mãos da gerência.

4º) - O processo de trabalho é extremamente fragmentado, possuindo várias fases, umas se sucedendo, e outras executadas de forma simultânea. Cada fase exige uma qualificação diversa da mão-de-obra, que é despedida no término de cada trabalho. Algumas fases podem mesmo desfazer parte do serviço executado em etapas anteriores, sendo necessário, em seguida, a reparação da área desfeita. Por exemplo: terminada a alvenaria, os eletricistas podem iniciar a execução da rede elétrica da edificação, mas, para tanto, eles abrem canais na alvenaria desfazendo parte da tarefa recém-executada.

A baixa composição orgânica do capital, o pequeno controle dos empresários sobre o processo de trabalho e a grande fragmentação deste processo, diante de uma escala maior de produção, passaram a agir como entraves na busca de maior produtividade. Retomando os traços fundamentais da técnica convencional, vamos tentar definir a forma que estes entraves adquiriram.

O fato de ser trabalho-intensivo, vinha permitindo às firmas uma adaptação às flutuações do mercado, pois em épocas de crise e retração da demanda, bastava a dispensa dos operários contratados. As firmas possuiam uma estrutura produtiva, que possuia uma flexibilidade suficiente para responder às oscilações da demanda, caracterizada pela não-predominância dos custos fixos e indiretos. No entanto, este peso grande do fator mão-de-obra na produção, nas obras de porte maior, gerou uma incapacidade de controle e administração do grupo operário. Isto em função de existir, na construção civil, uma identidade entre local de produção e reprodução da força de trabalho, já que

os operários moram em alojamentos construidos pelas empresas nos canteiros de obra. A concentração de um número muito grande de trabalhadores em um mesmo local, de uma maneira ininterrupta, favoreceu o aparecimento de formas de resistência e luta contra as condições de trabalho e moradia, contra as refeições servidas pela empresa, contra os atrasos de pagamento, etc. Fatos como estes ocorreram, por exemplo, na construção das obras do Metrô no Rio de Janeiro, onde cada canteiro reunia em torno de 1.500 operários. Começando em fins de 1977, a onda de revolta dentro destes canteiros se estendeu por todo o ano de 1978 e revelou-se um instrumento eficaz de pressão-7. O potencial de mobilização que os canteiros do Metrô detiveram, mostrou às empresas que os mecanismos internos de vigilância e controle que até então vinham sendo empregados, eram ineficientes em face a uma grande concentração operária.

Um planejamento a longo prazo de macro-conjuntos residenciais por parte do governo, a partir de 1976, além de diminuir as flutuações do mercado colocou para os empresários um problema de dimensões insuperáveis dentro da técnica convencional: como administrar um canteiro com milhares de operários? As firmas que passaram a atuar junto ao Banco Nacional de Habitação, viram-se impelidas a procurarem técnicas mais mecanizadas que liberassem mão-de-obra.

Em entrevistas por nós realizadas no final de 1981, entre empresários paulistas que adotaram técnicas mais mecanizadas de construção, este aspecto foi continuamente levantado. As grandes obras planejadas pelo BNH teriam uma execução inviabilizada dentro do processo tradicional, em função do grande número de operários que este processo iria requerer, impedindo o controle e a administração do grupo de trabalhadores.

Passamos agora ao segundo traço fundamental da tecnologia convencional, que é o pequeno controle dos empresários sobre o processo de trabalho. Este controle se refere a um controle do tempo da produção e do custo da obra. A impossibilidade de controlar o tempo da produção, decorre da relação existente nesta indústria entre ritmo do trabalho individual de cada operário

7. — Valladares, Lícia do Prado. Quebra-Quebras na Construção Civil: o Caso dos Operários do Metrô do Rio de Janeiro. in: Revista Dados, vol. 24, nº 1, 1981.

e ritmo da produção. O ritmo do trabalho nesta indústria, é determinado pelo gesto operário, diferentemente de outros setores industriais, onde esta característica foi incorporada à máquina. É a máquina que determina o ritmo da produção e não o operário. Na construção civil, este deslocamento ainda não ocorreu, detendo o trabalhador deste ramo industrial um controle absoluto sobre a cadência do trabalho. Encontra o empresário uma dificuldade grande em estabelecer o prazo da obra e, portanto, seu custo administrativo. Devido a variação no prazo de execução de uma obra, os custos administrativos de um canteiro podem variar em torno de 4 a 6% do valor global da obra, absorvendo 50% do lucro bruto de um empreendimento-8.

As empresas encontraram três formas de minimizar o problema acima levantado:

1) - estabelecendo o salário por produção; através de um incentivo econômico, as empresas conseguem acelerar a cadência do trabalho;

2) - criando, dentro das unidades produtivas, uma rígida e complexa estrutura hierárquica incumbida da fiscalização do trabalho operário. Cabe à hierarquia eliminar os "poros" na jornada de trabalho, tentar aumentar o ritmo da produção e controlar a qualidade do produto. Exemplificando: em uma obra pesquisada, tendo por método construtivo o convencional, a estrutura hierárquica tinha por ápice o engenheiro; em seguida, o mestre geral, encarregado de supervisionar toda a obra; abaixo dele, mestres setoriais, controlando áreas específicas do canteiro; para cada área, um estagiário de engenharia, cuja função é auxiliar o mestre setorial; cada área específica ainda se subdivide em vários sub-setores e cada sub-setor é controlado por um encarregado que pode controlar trabalhos diversos ou se especializar no controle de uma tarefa específica (encarregado de pedreiro); por último, temos o feitor que auxilia o encarregado, controlando um grupo ainda menor. Paralela a esta estrutura hierárquica, a empresa ainda se utilizava do apropriador. A função deste é circular por á-

8. — Foyaz Jr., Pedro Nolasco de Moraes. Custos Unitários e Economias de Escala na Construção de Casa Popular. Simpósio sobre Barateamento da Construção Habitacional, Salvador, 1978.

reas específicas, anotando o número (impresso no capacete) dos operários ociosos;

3) - fazendo uso da contratação de sub-empreiteiras, que passavam a executar parte de determinadas fases, ou mesmo, fases inteiras. As sub-empreiteiras são firmas pequenas, com poucos empregados, dirigidas por antigos operários do ramo que, na maioria das vezes, continuam trabalhando junto aos demais trabalhadores por eles contratados. O controle do processo produtivo, neste caso, fica mais fácil, detendo o supervisor o mesmo saber dos demais operários.

Salário por produção, estrutura hierárquica rígida e sub-contratação, foram as formas usadas pelas empresas de edificação, na tentativa de controlarem o ritmo e o custo da produção. Estas estratégias de controle vinham sendo utilizadas em obras de pequeno e médio porte, as quais congregavam um número reduzido de trabalhadores e poucas firmas sub-contratadas. A transposição deste quadro para uma escala ampliada de produção, com 2.000 ou 3.000 empregados e várias firmas sub-contratadas tornaria a administração geral da obra onerosa e complexa.

- Dentro da evolução da tecnologia da construção civil, as alternativas apresentadas não eliminavam este traço fundamental, isto é, a relação entre ritmo do trabalho operário e ritmo do andamento da obra. Mas algumas destas alternativas reduziam em muito o volume de operários necessários, possibilitando a transferência deste quadro para uma escala maior.

O terceiro traço fundamental relaciona-se com a alta qualificação da mão-de-obra exigida na técnica convencional. Algumas categorias como pedreiro, armador, carpinteiro, montador de armações de ferro, passam por um longo processo de aprendizado, que leva em média 2 anos. Estes trabalhadores qualificados são escassos no mercado de trabalho, seja em função da dificuldade do aprendizado do ofício, seja em função da não integração das escolas profissionalizantes com este ramo industrial, o que gera uma apreensão constante dos empresários quanto à inexistência de mão-de-obra qualificada. Além de es-

cassos, estes trabalhadores possuam um piso salarial bem superior aos demais operários de um canteiro. Em outubro de 1981, estes trabalhadores qualificados, na região metropolitana de São Paulo, recebiam Cr$95,00 por hora, enquanto os desqualificados situavam-se numa faixa de Cr$63,00 por hora.

A adoção de métodos construtivos que restringissem ou eliminassem a necessidade de mão-de-obra qualificada, resolveria a questão da carência deste trabalhador no mercado, e funcionaria também como fator de redução dos custos do capital variável.

Quarta e última característica desta técnica, a extrema fragmentação do processo de trabalho na construção civil funciona como empecilho na busca de racionalização, redução dos custos e especialização dos trabalhadores. As várias fases (limpeza do terreno, sondagem, fundação, estrutura, alvenaria, emboço, reboco, pintura, parte elétrica, hidráulica, colocação de portas e janelas, etc.), acabam se chocando, uma desfazendo o anteriormente feito, aumentando em muito o custo da obra pelo desperdício ou uso inadequado dos materiais. Este fato, suportável em obras pequenas, passou a se constituir em sérios entraves com o aumento da escala, onde um desperdício, pequeno mas multiplicado por mil ou duas mil unidades, poderia colocar em risco o sucesso do empreendimento. A sucessão de fases provoca uma sucessão de trabalhadores, uma rotatividade alta que impede a formação da repetitividade do gesto operário e o aumento da produtividade.

Retomando, os traços característicos do "fazer" tradicional:

— mão-de-obra intensiva;
— fragmentação do processo produtivo e ausência de padronização do gesto operário;
— necessidade de mão-de-obra qualificada, rara e cara;
— precariedade do controle do processo - ritmo e custos,

tornaram-se incompatíveis com uma produção em grande escala, que passou a exigir a implantação de um "espírito industrial" (poucos trabalhadores, repetiti

vidade, tarefas controladas). As grandes obras implantadas pelo Banco Nacional de Habitação só se tornariam viáveis do ponto de vista econômico e administrativo com a adoção de técnicas que minorassem os aspectos anteriormente levantados.

OS NOVOS PROCESSOS CONSTRUTIVOS - 9

Os métodos construtivos usados atualmente nas obras do Banco Nacional de Habitação para a execução de conjuntos habitacionais são os seguintes:

— CONSTRUÇÃO COM ALVENARIA ESTRUTURAL DE BLOCOS DE CONCRETO

— CONSTRUÇÃO COM FORMAS METÁLICAS TIPO TÚNEL

— CONSTRUÇÃO COM FORMAS METÁLICAS TIPO MESA E PAREDE

— CONSTRUÇÃO COM FORMAS METÁLICAS TIPO PAREDE

— CONSTRUÇÃO COM PAINÉIS PRÉ-MOLDADOS DE CONCRETO.

Os três tipos de formas metálicas podem ser agrupados em um só processo construtivo pois o que os distinguem é a execução simultânea ou não da concretagem das paredes e lajes. Escolhemos aqui dois processos por serem os mais mecanizados e portanto os que mais se afastam do processo convencional. Representam também as alternativas mais usadas nesta área da construção: formas metálicas e painéis pré-moldados de concreto.

A construção com formas metálicas é um sistema que utiliza paredes e lajes ou só paredes de concreto moldadas "in loco" para formar a estru-

9. — A descrição dos novos processos construtivos e das novas condições de trabalho se baseiam em uma pesquisa realizada em 1981, em seis canteiros de obra localizados em São Paulo.

tura da edificação. Os painéis têm a altura da parede e são montados um em seqüência ao outro, ligados por fechos metálicos. As formas das lajes são montadas sobre cavaletes metálicos de forma que uma forma se apoie sobre uma laje já concretada em quatro pontos. A concretagem é feita durante o dia para que a cura se processe à noite e com 12 horas de cura procede-se à desforma das paredes cujas formas seguem para novo ciclo. A desforma das lajes se dá 48 horas após o início da montagem. As peças de eletricidade são presas às formas e os conduites já podem ser deixados com os fios passando, pois resultam embutidos nas lajes e nas paredes. Para as passagens de tubulações hidráulicas são deixados "negativos", peças que impedem a concretagem do local. São colocados também os negativos que devem preservar vãos de portas e janelas que serão executadas. Há possibilidade, inclusive, de já serem deixados chumbados os batentes. Caracteriza-se o método pela extrema repetitividade: pela manhã os operários iniciam a desforma da operação executada no dia anterior, limpam as formas, colocam as peças elétricas, os negativos para a parte hidráulica, os negativos das portas e janelas e tornam a montar as formas. Passa-se então à operação de concretagem, durando a cura até o dia seguinte, quando se inicia' novo ciclo.

Diferencia-se do tradicional nos seguintes aspectos:

— Uso maciço de mão-de-obra desqualificada (em uma obra de 2.000 unidades a empresa empregava 93 operários - 54 desqualificados, 22 semi-qualificados, 5 qualificados e os demais vinculados à supervisão ou administração);

— Redução de mão-de-obra necessária para a condução da obra (no processo tradicional seria necessário 1 homem por unidade);

— Hierarquia bem menos complexa (nesta mesma obra a hierarquia era composta de 1 Mestre, 6 Encarregados e 1 Engenheiro);

— Facilidade e repetitividade das tarefas executadas — os operários em menos de uma semana aprendem a lidar com as formas e formam equipes que executam sempre o mesmo serviço;

— Redução do uso da sub-contratação. Enquanto no processo tradicional a sub-contratação é utilizada diante da dificuldade de controle do custo, do tempo da produção e do desconhecimento técnico de determinada especialidade, neste processo a sub-contratação se relaciona mais com o último aspecto (empresa pesquisada sub-contrata os serviços de impermeabilização e pintura).

Como já foi levantado anteriormente permanece ainda o vínculo entre produção individual do trabalhador e ritmo da obra, permanecendo portanto a forma salarial por produção.

Descrevemos agora o método que emprega painéis pré-moldados de concreto. É um sistema que utiliza lajes e painéis-parede pré-moldados para a execução da edificação. Os painéis são produzidos em uma usina montada no canteiro de obra e trasnportados para o local da montagem. A usina fabrica os painéis, que já possuem embutidos todo o sistema elétrico e hidráulico e concretados os batentes de portas e janelas, e as sapatas que servirão de fundação. O serviço na usina é extremamente simples consistindo em: concretagem das formas nas dimensões dos painéis (tendo já sido preso às formas as tubulações e os pórticos) — cura do concreto — descolagem dos painéis e empilhamento destes na posição vertical. Estes painéis são transportados para o local da edificação onde são montados: 4 trabalhadores (3 desqualificados e 1 qualificado) montam 1 casa em 4 horas e a atividade em canteiro, praticamente, se resume nesta operação de montagem. Todas as operações fundamentais da produção são executadas na usina de concretagem, ponto de interesse de nossa pesquisa.

A construção com painéis pré-moldados em concreto diferencia-se do tradicional nos seguintes aspectos:

— Uso maciço de mão-de-obra desqualificada (na obra pesquisada a firma empregava 80 trabalhadores — 5 qualificados e os demais desqualificados);

— Redução da mão-de-obra necessária para a condução do processo

produtivo (na construção de 500 casas em 1 ano a firma empregava 80 homens);

— Hierarquia extremamente simplificada (nesta mesma obra a hierarquia consistia em 1 Engenheiro e 1 Mestre);

— Facilidade e repetitividade das tarefas. A técnica elimina as várias fases e cria uma "linha de produção" onde cada operário se especializa em uma tarefa no processo de concretagem dos painéis;

— Concentração da produção num espeço físico limitado. Os operários não se encontram mais disseminados pelos vários pontos de localização das edificações. Trabalham todos concentrados na usina, possuindo cada trabalhador seu posto de trabalho;

— Eliminação da sub-contratação para a produção da usina. Todos os trabalhadores empregados no processo de concretagem dos painéis e sapatas, possuem contrato direto com a firma construtora. A sub-contratação permanece em atividades periféricas ao centro fundamental da produção, como por exemplo: impermeabilização da laje, colocação de grama, etc. Aqui também permanece inalterada a relação entre esforço do trabalhador e ritmo da produção, conservando o salário a sua função de estímulo ao aumento da cadência do trabalho.

Construção com formas metálicas e construção com painéis pré-moldados de concreto introduziram modificações que possibilitaram uma construção em grande escala. Ambas as técnicas minoraram os impedimentos estabelecidos pela base técnica convencional na introdução desta nova escala.

OVOS PROCESSOS CONSTRUTIVOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Tanto as formas quanto os pré-moldados desqualificaram o traba-

lho operário eliminando a necessidade de vários operários qualificados. A concretagem das formas ou dos painéis na usina é um processo extremamente simplificado e repetitivo, tendo as firmas empregado serventes oriundos do método convencional sem nenhum problema de adequação aos novos processos. Os trabalhadores em menos de uma semana aprenderam o manuseio dos equipamentos: gruas, mantagem e desmontagem das formas de aço, e dos pórticos rolantes utilizados na descolagem dos painéis pré-moldados. As empresas solucionaram o problema da carência da mão-de-obra qualificada e passaram a contratar trabalhadores com um piso salarial mais baixo.

Levantamos aqui, como uma hipótese a ser futuramente aprofundada, outra consequência desta redução de mão-de-obra qualificada. Os operários especializados eram aqueles que já estavam alguns anos nos grandes centros brasileiros, com um conhecimento maior da legislação trabalhista. Eram donos de um ofício, adquirido em longos anos de aprendizado, que lhes conferiam um poder maior de barganha e de luta na defesa de seus direitos e reivindicações. Os operários empregados nos novos métodos, por nós entrevistados, eram na sua maioria recém-chegados de outros Estados (Nordeste do Brasil) e desconhecedores da legislação trabalhista. Este fato sugere a formação de um grupo operário mais dócil e com menor poder de barganha. Reforçando esta hipótese, descrevemos os critérios de seleção de pessoal em duas obras pesquisadas. As entrevistas foram realizadas no segundo semestre de 1981, no auge do desemprego na região metropolitana de São Paulo. Os operários despedidos de demais setores da indústria estavam submetendo-se à condição de servente na construção civil, pela ausência de alternativas de emprego que a crise econômica gerou. O setor de contratação de pessoal, localizado nos canteiros de obra de duas firmas pesquisadas, considerava "elemento nocivo" o operário sindicalizado, o operário oriundo do setor metalúrgico (setor altamente politizado da classe operária brasileira) e o operário qualificado, dando preferência aos recém-chegados em São Paulo, não sindicalizados e desqualificados.

Além da desqualificação do trabalho, os novos métodos reduziram o número de trabalhadores em campo, eliminando o problema da gestão de trabalhadores que possuem como característica a identidade entre local de produção e reprodução da força de trabalho. Estes macro-canteiros perderam o poten

cial de mobilização que se tornou evidente nas obras do Metrô do Rio de Janeiro, não ocorrendo durante o ciclo produtivo das obras pesquisadas, nenhuma forma de resistência dos operários. Necessário registrar, que em dois locais, encontramos péssimas condições de conforto e higiene nos alojamentos e cantinas, situação que se assemelhava aos canteiros de obra do Metrô.

Os novos métodos simplificaram e reduziram também a hierarquia incumbida de supervisionar o processo de trabalho, demonstrando uma relação inversa entre grau de mecanização e supervisão hierárquica. Quanto maior o grau de mecanização e racionalização do processo de trabalho, menor a necessidade da função hierárquica. A mesma relação se estabelece para a sub-contratação, já que esta, em determinadas circunstâncias, era usada diante da incapacidade de controle do processo produtivo. Uma comparação entre os dois métodos demonstra esta relação inversa. A pré-fabricação de painéis é considerado um processo construtivo mais mecanizado (o manejo do concreto para a concretagem é feito através do pórtico rolante) e com possibilidade de maior racionalização do trabalho, em comparação com as formas metálicas. O fato da concretagem ser realizada em usina, e não "in loco", permite a concentração dos operários e dos materiais, facilitando o planejamento e o controle da produção. Tomando as duas variáveis, hierarquia e sub-contratação, e estabelecendo uma comparação entre os dois métodos, temos, na pré-fabricação, uma estrutura hierárquica mais simplificada que a das formas metálicas. Quanto à sub-contratação, ela foi eliminada na usina de fabricação de pré-moldados, sendo utilizada na fase da montagem das edificações, em tarefas que a empresa não domina a especialização. As firmas que utilizam as formas metálicas, ainda sub-contratam fases que poderiam ser executadas pela própria empresa (pintura, por exemplo) numa estratégia de divisão da supervisão do trabalho.

Permaneceu inalterado, no entanto, o fato do gesto operário deter o controle da cadência do trabalho. As novas técnicas em nada modificaram este traço fundamental da tecnologia convencional, não tendo sido instituído ainda neste setor econômico, o "gesto industrial", onde o ritmo passa a ser comandado pela máquina. Entretanto, o "gesto manufatureiro" do operário da construção civil teve que se adequar a uma necessidade nova que surgiu com a introdução destes sistemas construtivos. Trata-se de um imperativo econômico, criado a partir do uso ideal dos equipamentos. Exemplificando, o uso ideal

das formas metálicas é de uma concretagem por dia, significando que a desforma, limpeza dos equipamentos, montagem e concretagem de 1 jogo de formas metálicas é uma tarefa que precisa ser executada durante uma jornada de trabalho dos operários. A cura do concreto processa-se naturalmente até o dia seguinte, quando novo ciclo se inicia. No início da adoção deste método as firmas entrevistadas conseguiam uma concretagem em dois ou em três dias. Para atingirem o tempo correto de uso do equipamento as empresas estabeleceram o pagamento por produção denominado "tarefa". As empreiteiras consideram que um grupo de operários está numa tarefa, quando foi acordado com eles o pagamento de uma certa quantia para a execução de um determinado serviço, num prazo onde só o tempo máximo foi estipulado. Ao estabelecerem a tarefa as firmas fizeram o acordo salarial com os trabalhadores da seguinte forma: ao grupo operário seria pago o equivalente a 140 horas semanais, se a produção atingisse uma concretagem por dia. Este estímulo salarial significava, no segundo semestre de 1981, um salário de Cr$13.580,00 por semana, contra os Cr$4.850,00 que os trabalhadores vinham recebendo no pagamento por hora, dentro de uma jornada de trabalho de 50 horas semanais. À firma não interessava se a jornada de trabalho diária era de 5, 8, 10 ou 12 horas, desde que, o grupo de trabalhadores atingisse a tarefa estabelecida: 1 concretagem por dia.

Esta tarefa ao ser estabelecida, exigiu dos operários um ritmo de trabalho alucinante numa jornada de trabalho extensa (12 a 13 horas de trabalho por dia). Dada a repetitividade das operações, os operários foram se especializando nos gestos adequados e aumentando a velocidade do trabalho, chegando a executarem todo ciclo produtivo (da desforma à concretagem) em 6 horas de trabalho por dia. Como só o prazo máximo é estabelecido, os operários continuam trabalhando numa cadência acelerada pois, terminada a tarefa, assumem outras atividades dentro do canteiro como forma de aumentar o ganho salarial.

Numa entrevista realizada com um antigo operário do processo convencional e na ocasião empregado neste novo processo, indagado sobre o estabelecimento da tarefa, teve a seguinte apreciação: "esta forma de pagamento leva a uma competitividade muito grande entre a equipe de trabalhadores. Diante do salário superior ao estabelecido no mercado e diante da possibilidade de assumirem outros serviços no resto do dia, os operários trabalham sob quais-

quer condições: chuva, situações periculosas, doentes. Ganhando melhor do que os operários da construção convencional, sentem-se privilegiados e premiados por estarem trabalhando com as formas". Nesta mesma obra os operários da equipe das formas iniciavam sua jornada de trabalho às 6 horas da manhã, trabalhando sem interrupção até às 13 horas, tendo neste momento concluído o ciclo de produção das formas. Almoçavam no próprio local de trabalho e em seguida assumiam outras atividades: execução das escadas externas, colocação de tanques pré-moldados nas edificações concluídas, etc. A jornada de trabalho deste grupo terminava às 18 horas, tendo trabalhado 12 horas com um intervalo de meia hora para o almoço. Ao assumirem outras atividades após a conclusão da tarefa fundamental, estes trabalhadores atingiam um salário de Cr$17.460,00 por semana(trabalhavam 65 horas por semana e recebiam 180).

A extensa jornada de trabalho, característica antiga da construção civil, convive agora com traços novos introduzidos pela nova técnica: melhores salários e ritmo acelerado de produção. O prêmio estabelecido pelo cumprimento da tarefa fundamental e a oferta pela empresa de novas tarefas, para a complementação do dia de trabalho, foi a forma adotada pela firma de diferenciar e destacar as equipes cujo ritmo de trabalho determina o ritmo de toda a obra. As demais atividades do processo produtivo vão sendo executadas, à medida que a concretagem da estrutura da edificação fica pronta. O tempo de toda a obra é determinado pelo tempo ideal de uso do equipamento. Assim, as equipes de operários que trabalham com as formas, possuem um tratamento diferenciado do resto dos trabalhadores da obra, que recebem por hora ou por produção (dependendo do serviço), mas com um prêmio menor do que o estipulado para as formas.

A constituição de uma equipe fundamental com salário e tratamento diferenciado, pode conduzir a uma fragmentação do corpo operário. Através de entrevistas, o ressentimento dos demais trabalhadores em relação ao privilégio da equipe de formas ficou bem evidenciado. O bom comportamento passa a ser uma estratégia para a obtenção de um lugar nas equipes cobiçadas.

À GUISA DE CONCLUSÃO

O Estado ao criar condições para uma produção em grande escala de habitações, provocou uma reformulação na base técnica do setor de edificações. Diante da escala ampliada, a técnica convencional criou impedimentos de natureza política e de natureza técnico-econômica na busca de maior produtividade por parte da iniciativa privada.

Esta base técnica foi suplantada por processos mais mecanizados e racionalizados, que criaram novas condições de trabalho nos canteiros de obra. As novas técnicas reduziram o potencial de mobilização que os antigos canteiros detinham, ao reduzirem o número de trabalhadores concentrados nas unidades produtivas, ao desqualificarem o trabalho operário e substituirem o trabalhador que detinha um ofício raro por outro sem especialização e abundante no mercado e ao pagarem salários bem superiores aos vigentes na construção civil. Em todas as obras visitadas o traço constante foi a ausência de mobilizações. Se por um lado podemos ver a desmobilização dos novos canteiros vinculada ao descenso do movimento operário brasileiro, por outro, tentamos privilegiar os constrangimentos "internos", localizados nas unidades de produção, que conduziram a uma redução da potencialidade de mobilização deste grupo operário.

Em alguns aspectos as condições de trabalho permanecem as mesmas do processo tradicional: longas jornadas de trabalho, baixas condições de segurança e baixas condições de higiene e conforto. Os dados novos se referem a uma cadência maior do trabalho e a uma elevação dos salários, que no dizer de um Mestre de obras "os operários ganham o ouro mas acabam deixando o couro".