

ESTRADA

EL LIBRO *de la*

SOCIEDAD

en el tiempo y el espacio

Libro de distribución gratuita
PROHIBIDA SU VENTA
REPRODUCCIÓN DE TEXTO
PROHIBIDA SU VENTA
REPRODUCCIÓN DE TEXTO

Raul Fradkin
Roxana Boixados
Ana Schaposchnik
Ricardo Figueiras
Claudia Barros
Jorge Saab
Claudia Gil Lozano

8

EDUCACIÓN
GENERAL
BÁSICA

El mundo del trabajo



¿Qué hay a cada paso que damos que no sea producto del esfuerzo humano?. Ciudades, caminos, transportes, represas... Objetos de cualquier clase y valor, desde un prendedor hasta una usina atómica. Todos ellos tienen algo en común: son el producto del trabajo humano.

En un intercambio permanente con la naturaleza y con sus semejantes, los seres humanos acumulan experiencias y conocimientos que aplican para satisfacer sus necesidades y mejorarlas.

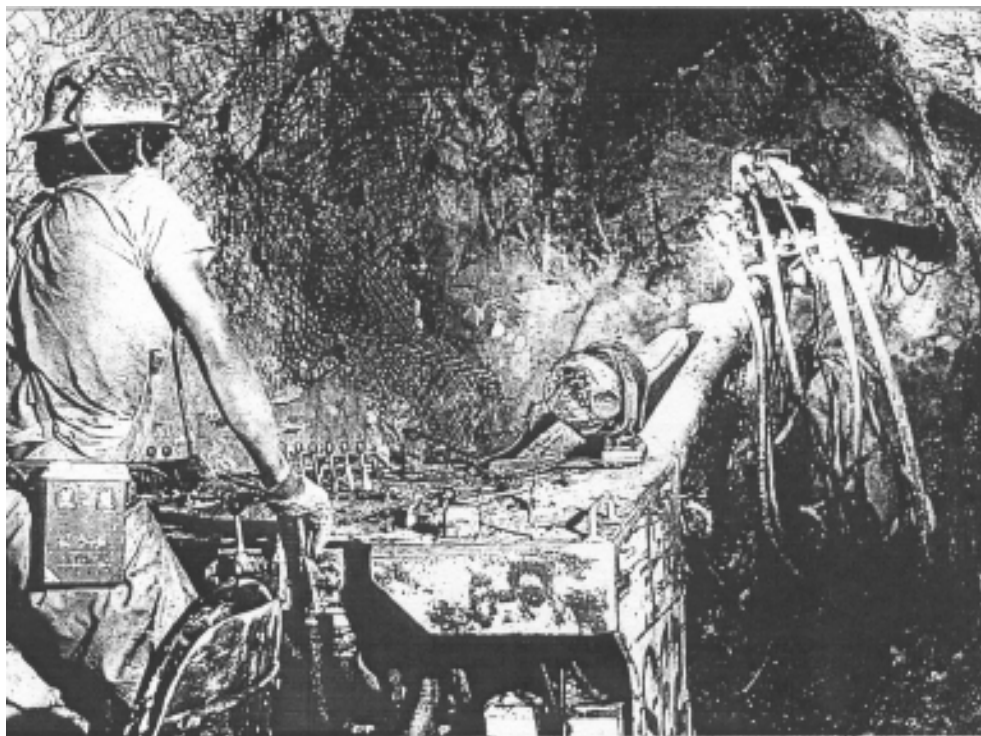
La energía que emplean las personas en inventar, transmitir y ejecutar cualquier obra es lo que llamamos trabajo. En ese proceso constante que significa trabajar, las sociedades modifican el medio y también se modifican a sí mismas. A su vez, los hombres y las mujeres, mediante el trabajo, establecen una serie de relaciones a través de las cuales desarrollan una identidad, se vinculan solidariamente o conflictivamente con otras personas o grupos.

Para elaborar un objeto, los trabajadores emplean alguna clase de conocimiento, una tecnología, que les permite asumir tareas complejas o imposibles de realizar solo con el esfuerzo físico. Todo trabajo, aun el más simple, se realiza combinando las capacidades física e intelectual de trabajar. Así se ha desarrollado una enorme variedad de máquinas y herramientas capaces de multiplicar la fuerza y la inteligencia humana. Por ejemplo, un martillo multiplica la capacidad de la mano para golpear y una grúa la de agarrar y trasladar; un libro o una computadora, a su vez, multiplican la capacidad mental de reunir y procesar información.

Cada producto del trabajo supone algún tipo de esfuerzo colectivo, pues es necesario para su realización alguna clase de cooperación. Cualquiera de los objetos que nos rodean sintetiza una variedad de trabajos coordinados, la concurrencia de muchas personas en su diseño y ejecución. Cada actividad tiene

un modo específico de organizar el trabajo y existen grandes diferencias en la tecnología como en la forma en que se distribuyen las tareas, la organización jerárquica y las formas de gestión de la mano de obra.

Si analizamos el trabajo desde una perspectiva histórica, podemos verificar que, a través del tiempo, se ha ido produciendo una creciente división social del trabajo, un modo cada vez más complejo de dividir las tareas entre los trabajadores.



Una de las divisiones más importantes ha sido la separación de lo intelectual con respecto al trabajo manual, es decir, la división del trabajo entre quienes planean, dirigen y diseñan y quienes ejecutan el trabajo.

Durante siglos, en muchas culturas, el trabajo físico estuvo reservado a las personas de baja condición social: esclavos, siervos y mitayos debían soportar las tareas más duras que en esas sociedades eran consideradas degradantes por los miembros de los grupos privilegiados.

La época moderna aportó otro punto de vista sobre el trabajo considerándolo el pilar de la riqueza de las naciones. y aunque las enormes desigualdades subsistieron, el trabajo se concibió más como un derecho que como un castigo.

Las luchas de los trabajadores por mejores condiciones obligaron a los gobiernos a legislar en materia de trabajo dando origen al derecho laboral.

Son trabajadores: los campesinos que labran la tierra, los obreros de las fábricas, los empleados en cualquier tipo de servicio, los artistas, los científicos, los maestros y todos aquellos que aportan esfuerzos para hacer posible la vida, embellecerla y mejorarla.

El mundo del trabajo es rico y variado y conocerlo significa entender los hábitos, mentalidades y actitudes de los grupos sociales de cada época y lugar.

También los artistas, escritores y plásticos se ocuparon del tema. Este es un fragmento del «Canto General II, de Pablo Neruda, escrito en 1948 y dedicado a los mineros del carbón de Lota, Chile

*“En Lota están las bajas minas
del carbón: es un puerto frío,
del grave invierno austral, la lluvia
cae y cae sobre los techos, alas
de gaviotas color de niebla,
y bajo el mar sombrío el hombre
cava y cava el recinto negro.
La vida del hombre es oscura
como el carbón, noche andrajosa,
pan miserable, duro día.*

*Yo por el mundo anduve largo,
pero jamás por los caminos
o las ciudades, nunca vi
más maltratados a los hombres.
Doce duermen en una pieza.
Las habitaciones tienen
techos de restos sin nombre:
pedazos de hojalata, piedras,
cartones, papeles mojados.
Niños y perros, en el vapor
húmedo de la estación fría,
se agrupan hasta darse el fuego
de la pobre vida que un día
serán otra vez hambre y tinieblas. «*

La tecnología y la división del trabajo

Las primeras comunidades humanas obtenían sus medios de subsistencia recolectando, con sus manos, granos, frutos silvestres y atrapando animales pequeños. Más tarde, practicaron la caza aplicando cierta tecnología: instrumentos de piedra, madera o hueso o inventaron trampas y utilizaron el fuego.

Con la práctica de la agricultura, aumentó considerablemente la disponibilidad tecnológica. Se inventaron instrumentos de labranza tales como azadas, hoces y arados e instrumentos para procesar y almacenar los granos. Surgió la vida urbana y se construyeron aldeas, puertos y ciudades. Como la agricultura es una actividad multiplicadora, junto con ella se desarrollaron las técnicas del tejido, la alfarería y la cestería. Más tarde o más temprano, las sociedades conocieron la rueda, el carro y el trabajo metalúrgico.

La primera forma de división del trabajo fue la asignación de funciones según la condición sexual y la edad. El desarrollo agrícola hizo necesaria una mayor distribución de las funciones y tareas entre los individuos, grupos y sectores de la sociedad. Como el desarrollo de algunas actividades requería el dominio de ciertos saberes más complejos y especializados, se constituyeron grupos sociales que se dedicaron a la fundición de metales y a usarlos para la elaboración de productos, a la elaboración de calendarios, a la construcción de canales y sistemas de regadío y a su control. De esta manera, la creciente división del trabajo significó la diferenciación de grupos sociales según sus ocupaciones como, por ejemplo, los campesinos y los comerciantes.

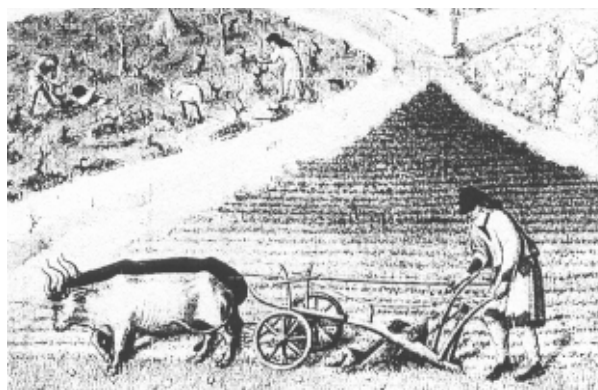
Esta nueva manera de organizar el trabajo en la sociedad tuvo, entonces, consecuencias en la organización social. Se estableció así una jerarquía entre las ocupaciones que tenían los grupos sociales especializados en diferentes tareas: en la base de esa jerarquía estaban los que realizaban los trabajos que requerían mayor esfuerzo físico, generalmente los campesinos; en la cúspide, los guerreros y sacerdotes, grupos que se dedicaban a las tareas militares y religiosas y que gozaban de amplios poderes sobre los campesinos y artesanos.

La división y especialización del trabajo según el sexo, la edad y la ocupación, que fue surgiendo en las primeras sociedades humanas, son una característica de todas las formas de organización social, aunque presenta grandes diferencias a lo largo de la historia de las sociedades. A medida que las sociedades se han hecho más grandes y más complejas en su organización, la variedad de actividades humanas se ha multiplicado y la división y especialización del trabajo se ha incrementado.

Por eso fueron surgiendo también diferenciaciones entre categorías de trabajadores que realizaban un mismo tipo de trabajo. Por ejemplo, entre los gremios de artesanos medievales se establecieron diferencias entre maestros, oficiales y aprendices; en la moderna empresa industrial, entre supervisores, empleados y obreros. El taller artesanal medieval y la moderna empresa industrial fueron dos formas muy diferentes de organización del trabajo, pero si se las compara puede observarse que en ambas se estableció una división del trabajo basada en una jerarquía de funciones: unos dirigen y planean el trabajo, otros lo ejecutan y otros supervisan que el trabajo se realice de acuerdo con lo planeado.



Escenas del trabajo
campesino en el antiguo
Egipto



Trabajo campesino en
Europa medieval.

De las corporaciones medievales a la empresa industrial

En las pequeñas ciudades medievales surgieron asociaciones que reunían a quienes practicaban una misma actividad artesanal. Los que poseían alguna destreza para desarrollar un oficio, se agrupaban para obtener permiso para el ejercicio de su actividad y privilegios de mercado. Los mercaderes también se asociaban para enfrentar los peligros que los acechaban en las rutas. Así surgieron las asociaciones de ayuda mutua de mercaderes y artesanos: los gremios o corporaciones gremiales. En sus comienzos, los gremios eran igualitarios y solidarios entre sus miembros. Defendían el derecho exclusivo de sus miembros a ejercer el oficio y reglamentaban cada detalle del proceso de producción, la duración de la jornada de trabajo, los precios y la calidad de los productos, entre otras cosas. De hecho, los gremios ejercían un monopolio sobre el mercado y la práctica profesional.

En los talleres convivían maestros, oficiales y aprendices, pero ello no suponía una estricta división de tareas, pues cada uno fabricaba piezas únicas completas, una por una, solicitadas por encargo. Con el tiempo, cada vez resultaba más difícil el pasaje a una categoría superior. Los exámenes para llegar a maestro eran muy exigentes y más tarde fueron reemplazados por un pago en dinero. En consecuencia, solo los adinerados podían obtener la maestría y esta pasó a ser una categoría hereditaria. Las herramientas pertenecían generalmente a los oficiales, que recibían un salario por su trabajo, y los aprendices debían conformarse con ser alojados y alimentados en la casa del maestro. La jornada duraba entre 14 y 16 horas y, salvo excepciones, se interrumpía el trabajo los días de fiesta o una vez cumplida la cuota de trabajo fijada por la corporación.

Entre los siglos XII y XV se fue diferenciando el capital del trabajo: los aprendices y oficiales terminaban trabajando para el maestro. Pero también sucedía que grupos de comerciantes contrataban el trabajo de todo el taller con el maestro incluido. Les entregaban la materia prima, retiraban el producto terminado y pagaban por él. En consecuencia, muchos talleres pasaron a depender de los mercaderes que comercializaban los productos.

En los siglos siguientes fueron surgiendo los talleres manufactureros. En ellos existía una división del trabajo y cada operario tenía solo una parte de la responsabilidad en la confección del producto. En general, solía haber una importante diferencia entre los trabajadores: mientras los más especializados solían ser dueños de los instrumentos y herramientas de trabajo, los menos especializados carecían de ellos.

Esta forma de trabajo coexistía con otra: el trabajo artesanal a domicilio. El trabajador entregaba aun empresario la materia prima determinada. A pesar de las difíciles condiciones de vida, este obrero trabajaba todavía en su casa, con sus propias herramientas y organizaba su tiempo con cierta



El taller de un carpintero. Miniatura de fin de siglo



Esta figura muestra la fabricación de cristalería de Europa.

Con el desarrollo de la manufactura, se dibujan claramente los perfiles de empresarios y obreros. El primero, era el dueño del taller, poseía el dinero para comprar la materia prima y contratar a los obreros a cambio de un salario. Pero el trabajo todavía se realizaba en forma natural

La Revolución Industrial: el trabajo y las máquinas

Durante largo tiempo, los tres sistemas productivos (el taller artesanal, el taller manufacturero y el trabajo a domicilio) convivieron. Pero, desde fines del siglo XVIII,

fueron absorbidos por un nuevo modo de organizar el trabajo: la fábrica industrial.

La Revolución Industrial modificó sustancialmente el mundo del trabajo al desarrollar la producción en gran escala. Los empresarios debieron afrontar y resolver los problemas emergentes de un mercado en constante ampliación. Para obtener mayores beneficios debían conquistar más consumidores y, para ello, tenían que producir más a menores costos y en menos tiempo. ¿Cómo hacerlo? Mediante el empleo de tecnologías que permitieran la producción en masa y organizando el trabajo de modo de hacer más eficiente la producción de mercancías.

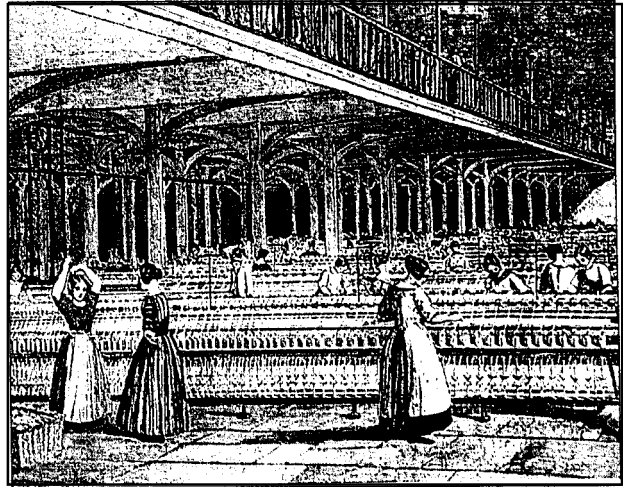
En la década de 1780 aparecieron grandes innovaciones en la industria textil –la hiladora y el telar mecánico, entre otras- que desencadenaron una revolución en la organización del trabajo. El trabajo ya no se realizaba a mano o con instrumentos manejados a mano, sino que se introdujeron máquinas que sustituían el trabajo de varios operarios y que podían producir sin interrupciones. En un solo establecimiento, la fábrica, se empezó a realizar el trabajo que antes se hacía en multitud de talleres y hogares. Gran cantidad de máquinas y trabajadores se reunían y realizaban un trabajo coordinado para producir un mismo producto en grandes cantidades. Ello significó que los artesanos, las hilanderas y los tejedores, ante la imposibilidad de competir con las nuevas tecnologías, se convirtieron en trabajadores a sueldo en las fábricas. Progresivamente desaparecieron los trabajadores domiciliarios y los talleres, y la producción industrial tendió a concentrarse a medida que aumentaba.

La concentración de los obreros en grandes establecimientos fue acompañada por la fragmentación del proceso productivo en una secuencia de operaciones simples, en la cual cada trabajador realizaba solo una parte del trabajo empleando maquinarias. A su vez, ello

llevó a una tajante separación de las tareas de dirección de las de ejecución.

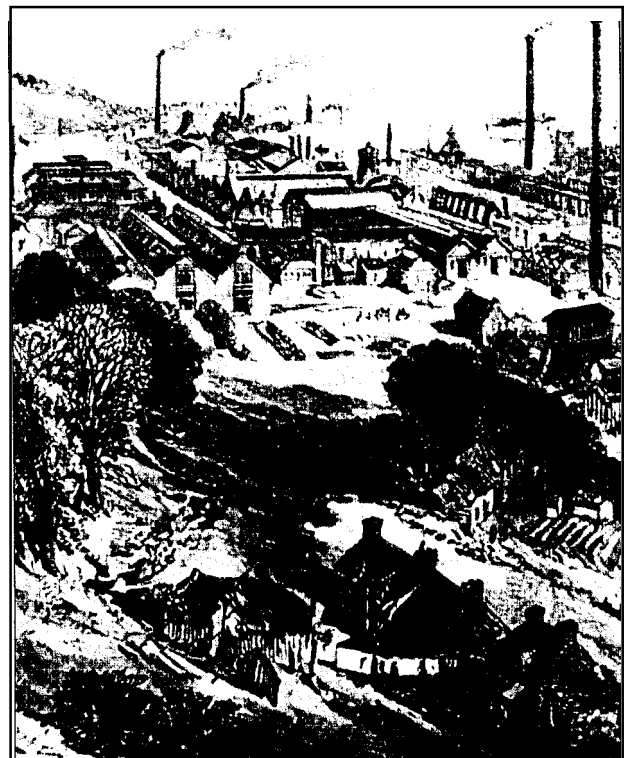
Estas transformaciones modificaron la organización del trabajo cuyas consecuencias fueron un aumento de la productividad que, a su vez, aceleró el proceso de división del trabajo. De esta forma, el producto final dejó de ser la obra personal del trabajador. Cada uno pasó a ocuparse de una parte del proceso, por ejemplo, el hilado o el teñido. Esta división técnica del trabajo se fue acentuando y haciéndose más compleja en la

medida del crecimiento de la producción y la competencia que exigían la introducción de innovaciones tecnológicas y nuevas formas en la organización del trabajo. La tarea monótona y rutinaria se convirtió en la característica saliente del trabajo fabril.



Mujeres trabajando en una fábrica textil.

Paisaje industrial grabado del siglo XIX



Cambios en el siglo xx: «taylorismo» y «fordismo»

La competencia entre las empresas estimulaba la adopción permanente de nuevas

tecnologías y de métodos más eficaces en la organización del trabajo. A principios del siglo, se promovieron experiencias e investigaciones apuntando a la modificación científica de las condiciones de producción.

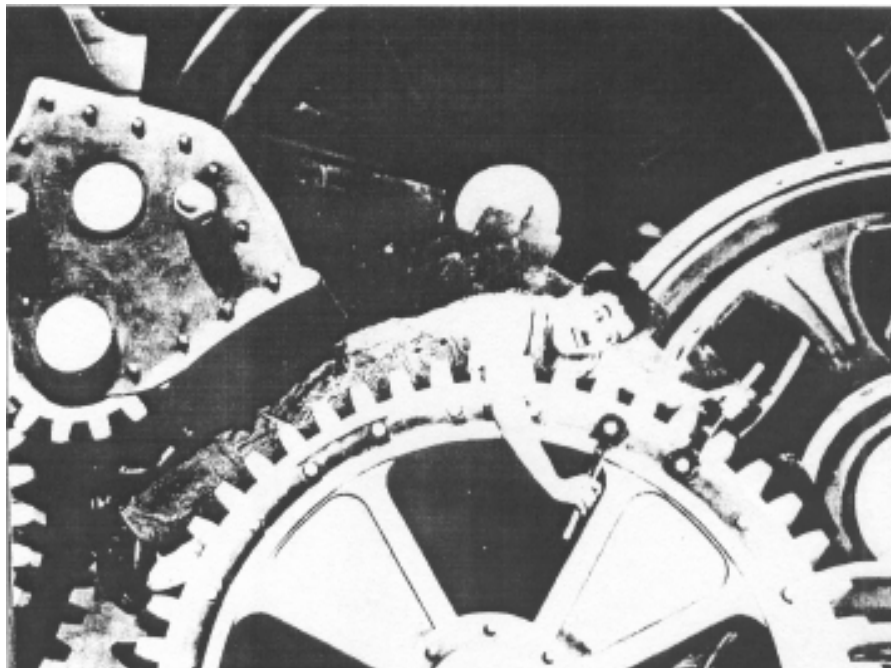
Frederick Taylor impulsó, en los primeros años de este siglo, un conjunto de técnicas y procedimientos que dieron origen a la organización científica del trabajo. Para ello estudió los movimientos y tiempos de realizaciones de las operaciones, manuales o administrativas, para identificar y erradicar los movimientos que no eran necesarios.

Además, impulsó la separación de las tareas de planeamiento y diseño de las de ejecución, con lo cual se concebía al obrero como parte de la maquinaria, sujeto a una vigilancia y supervisión estricta por parte de la dirección de la empresa. Como se estableció el pago por pieza producida, en lugar de una remuneración por tiempo de trabajo, la remuneración pasó a depender del rendimiento individual. Este sistema estimuló la división social y técnica del trabajo, al acentuar la separación entre las tareas intelectuales y las tareas manuales.

Henry Ford realizó una serie de innovaciones mecánicas, tecnológicas y organizativas, tendientes a lograr una producción masiva y de flujo continuo. Implementó un nuevo sistema: la «cadena de montaje» y creó la producción en serie. En este tipo de trabajo las tareas se coordinan entre sí y se ejecutan sin interrupción. Todo el taller está en movimiento continuo: las piezas, las herramientas y los materiales. El único que no debe moverse de su puesto es el operario, que debe repetir una y otra vez la misma operación.

La «cadena de montaje» significó un ahorro de tiempo considerable: en pocos meses el aumento de la productividad alcanzó un 300 %.

El sistema «fordista» tuvo una expansión sin precedentes entre 1945 y 1975. Como el aumento de salarios dependía de la productividad y esta era muy alta, los obreros tenían un alto poder adquisitivo. Se instalaron fábricas que empleaban miles de obreros, especialmente en la industria automotriz. Sin embargo, junto con las empresas crecieron los sindicatos y las luchas obreras que exigían y obtenían mayores salarios debido a la necesidad de las empresas de aumentar la producción y enfrentar la dura competencia. El trabajo monótono y repetitivo era otra de las causas del descontento de los trabajadores.



Carlitos Chaplin en la película Tiempos modernos

LOS PRINCIPIOS OPERACIONALES DE UNA PLANTA «FORDISTA» ERAN:

1. Poner útiles y herramientas siguiendo el orden de las operaciones.
2. Emplear la cinta transportadora de manera tal que, cuando un obrero culmina su operación con una pieza, la otra pieza cae siempre en el mismo lugar, al alcance de su mano y por su propio peso.
3. Las piezas a ensamblar se reparten también por la cinta, a distancias convenientes unas de otras.

Las nuevas formas en la organización del trabajo

En las últimas décadas se produjo un cambio fundamental. Los grandes establecimientos, que concentraban miles de obreros, han dejado paso a otro tipo de organización del proceso de trabajo. Las empresas líderes prefieren establecimientos más pequeños, en lo posible dispersos en distintas regiones. Con ello evitan las presiones sindicales, cuyo poder se hacía sentir en las grandes fábricas ubicadas en las zonas industriales, y reducen sus costos de producción.

En el interior de la planta se mueven equipos que tienen a uno de los obreros como líder y todos conocen el trabajo de los demás. Se trata de trabajadores muy calificados capaces de realizar distintas funciones, operar distintas máquinas, hacer registros estadísticos y controles de calidad. De este modo, los jefes y supervisores fueron reducidos o eliminados. En este modo de organizar el proceso de trabajo los obreros son responsables por la cantidad y calidad de su producción y de la toma de decisiones. Los obreros son jóvenes, no tienen experiencia sindical y se adaptan fácilmente a los cambios. Sus sugerencias para reducir costos son tenidas en cuenta, lo cual los hace sentir protagonistas en el proceso de producción. La dirección de la empresa estimula el orgullo por la calidad del trabajo, les suministra información y los involucra en los objetivos de la compañía. Los obreros ya no visten el clásico mameluco.

La aplicación de nuevas tecnologías suprime los tiempos improductivos. Robots, computadoras y otros artefactos automáticos reemplazan a los trabajadores en una serie de operaciones.

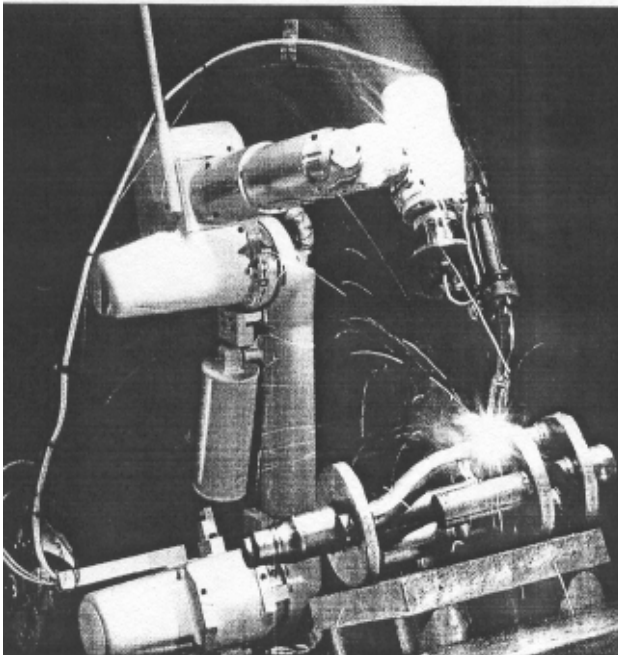
En el siglo XX surgieron tres formas de organizar el trabajo.

*¿Qué innovaciones introdujo cada una ?

*¿Qué tipos de ruptura, respecto de las anteriores, acarrearán las nuevas tendencias?

*¿Qué consecuencias tiene ?

ROBOTS EN ACCIÓN



« La fábrica IBM, en Toronto, es una fábrica del futuro. Allí se hacen los paneles principales de las PC y también las plaquetas que aumentan la memoria disponible. No mayores que una tarjeta de crédito, estos soportes contienen cientos de microcomponentes, ubicados en un circuito determinado.

Los robots colocan los elementos con una precisión perfecta (...) Una cámara de televisión lee los puntos de referencia indicados en la tarjeta y sobre ellos se depositan automáticamente las soldaduras. El siguiente paso es la aplicación de las partes (...) para lo cual se emplean robots de cabezas múltiples. Cada una tiene boquillas de diferentes secciones que trasladan las piezas desde un carretel en movimiento hasta la pasta de soldadura. Durante el proceso, las cabezas rotan las piezas en el ángulo correcto. Dos cámaras de TV. controlan y, en caso de error, el robot descarta la pieza. En 90 segundos son capaces de terminar una plaqueta de casi 400 componentes (...) la fábrica del futuro llegará junto con un cambio de mentalidad empresarial. En las de vanguardia está

desapareciendo la típica supervisión. Hay equipos de trabajo y se avanza según el consenso de los integrantes. Las nuevas técnicas exigen una cohesión que antes no se daba. Los grupos controlan la calidad y proponen planes correctivos. La reducción de personal es la cara oscura de la producción automatizada.»

Identidad y solidaridad en el mundo del trabajo

Al compartir semejantes condiciones de trabajo y experiencias de vida, los obreros de los primeros años de la industrialización fueron desarrollando diversas formas de solidaridad entre ellos y se organizaron. Las jornadas muy extensas de trabajo, pésimas condiciones higiénicas, el trabajo de niños y mujeres y los salarios cada vez más bajos, debido a la desocupación originada por los cambios tecnológicos y agravada por el crecimiento demográfico, los impulsaron a organizarse. La concentración de numerosos obreros en las fábricas, a la vez que acentuaba la cooperación en el proceso de trabajo, estimulaba la solidaridad entre los trabajadores. Ello favoreció el surgimiento de las organizaciones obreras.



Manifestación de obreros ingleses

Los sindicatos. Los primeros movimientos obreros de resistencia aparecieron como protesta por los bajos salarios. A ello le siguió una ofensiva contra las máquinas a las que se responsabilizaba de las desgracias sufridas por los trabajadores. Los «destruidores de máquinas» alcanzaron su momento culminante en 1811, en Inglaterra, y el movimiento se extendió a otros países europeos. Hacia 1830 surgieron las primeras organizaciones sindicales, en Inglaterra, después de choques violentos y severas represiones. Los sindicatos, al cabo de décadas, lograron ser reconocidos por el estado y los empresarios como representantes de los trabajadores.

La ayuda mutua. Los trabajadores con intereses y riesgos comunes se plantearon la organización de centros de ayuda solidaria ante las contingencias que podían sufrir dada su propia situación, o por las condiciones laborales que no siempre estuvieron sujetas a normas protectoras respecto de enfermedades, accidentes o vejez. Estas organizaciones fueron conocidas en nuestro país como Asociaciones de Socorros Mutuos por regla general, consistían en la asistencia médica y farmacéutica, subsidios por enfermedad, servicios de sepelio, entre otras cosas. Son anteriores a las Cajas de Jubilaciones y no eran organizadas por el estado, sino por los propios trabajadores. En los primeros tiempos funcionaban separadas de los sindicatos. Las primeras Asociaciones de Socorros Mutuos procuraron nuclear a la población inmigrante (españoles, franceses, italianos, etc.) y muchas fueron el origen de los importantes hospitales que conocemos.



Fachada de la "Sociedad española de Socorro Mutuo"



Imagen de la Cooperativa "El Hogar Obrero"

Las cooperativas. Es la asociación de grupos de personas, en general de condición económico-social semejante, que se unen con el fin de producir o realizar compras colectivas u organizar sistemas recíprocos de créditos. Como no dependen de intermediarios, obtienen mayores beneficios. La cooperación estimula y desarrolla funciones educativas y de responsabilidad entre sus miembros. El sistema cooperativo tuvo amplia difusión en nuestro país e inserción en las ciudades y en el campo. El movimiento cooperativo estuvo asociado primeramente al consumo.

En nuestros días, las acciones cooperativas abarcan a la actividad laboral, deportiva, financiera, agrícola y educativa.

Estos son los principios de la acción cooperativa: los beneficios se distribuirán entre los socios en las

cooperativas de consumo, en proporción a los consumos; en las cooperativas de producción, en proporción al trabajo realizado; en las cooperativas o secciones de adquisición de elementos de trabajo y de transformación y venta de productos agrícolas, en proporción al monto de las operaciones de cada socio; en las operaciones o secciones de crédito, en proporción al capital.

Los conflictos laborales en la actualidad

Se producen conflictos cuando algunos grupos o sectores sociales se enfrentan entre sí en defensa de sus intereses antagónicos. Los conflictos sociales son numerosos y asumen formas variadas según los sectores y las características del enfrentamiento.

En el ámbito laboral, el ejemplo típico es el conflicto obrero- patronal. Los sindicatos recurren a medidas de acción directa cuya expresión más frecuente es la huelga. Estas medidas tienen como objetivo presionar al sector patronal para defender situaciones vinculadas a los salarios, las condiciones de trabajo y a ciertos beneficios sociales como las vacaciones, los ascensos y la estabilidad laboral. Estos temas forman parte de los convenios colectivos de trabajo, que son los acuerdos que se firman entre los representantes de trabajadores y empresarios de una misma actividad, en los que se establecen las modalidades de las tareas y las formas de retribución.

La huelga puede ser general o parcial. Puede tener la forma de un retiro de colaboración o de «trabajo a desgano», pero siempre implica una modalidad de protesta. Los obreros, a través de sus organizaciones, reclaman lo que consideran justo y, si luego de ciertas negociaciones con la patronal, sus demandas no son satisfechas en parte o en su totalidad, pueden decidir la realización de «medidas de fuerza», interrumpiendo el proceso productivo.

Durante mucho tiempo, las huelgas fueron consideradas como actos ilegales y, por lo tanto, los que las promovían o acataban eran pasibles de sanciones. Los trabajadores asumían el riesgo del despido o la represión violenta. El crecimiento de los sectores obreros, su peso progresivo en la sociedad, hicieron posible la incorporación de los derechos sociales y del trabajo a los textos constitucionales.

A su vez, los sectores patronales pueden presionar a los obreros y al estado mediante el «lock out» (cierre). Con esta medida, también se interrumpe el proceso productivo cerrando la planta ante un conflicto que afecta sus intereses.

Por su parte, el estado puede intervenir en el conflicto a través del ministerio correspondiente. Los convenios colectivos, para ser válidos, deben ser reconocidos por el estado y en caso de conflicto laboral este puede dictar la conciliación obligatoria: se fija un plazo para que las partes lleguen aun acuerdo y se resuelva el conflicto. Las partes deben respetar la resolución de conciliación y abstenerse, durante el tiempo establecido, de realizar medidas de fuerza.



Leyendo el diario

Identificá las noticias sobre conflictos laborales. Leé cada una de las noticias y tratá de contestar:

*¿ Quiénes son las partes en cada caso ?

*¿En qué consiste el problema?

*¿Cuáles son los argumentos de los trabajadores?

*¿Cuáles son los argumentos de la empresa?

*¿Hay intervención del Estado?
¿En qué consiste?

Cuando la gente no tiene trabajo

Para poder vivir, las personas necesitan trabajar, tener al menos un empleo o una profesión que les permita satisfacer sus necesidades básicas.

La retribución que reciben por su esfuerzo, generalmente un salario, los hace consumidores de bienes y servicios según su poder adquisitivo. Se genera entonces una demanda que estimula la producción de dichos bienes, lo cual requiere la inversión de capital para instalar industrias y contratar trabajadores que, a su vez, serán consumidores. Hay, entonces, una relación entre la demanda, la producción y el empleo.

Si por causa de los bajos salarios, los trabajadores se ven impedidos de consumir determinados bienes, se reduce la demanda de esos bienes; en esas condiciones, ciertas ramas de la producción se deprimen y, como los empresarios no pueden vender su producción, la reducen o directamente la paralizan y se producen despidos en las fábricas. No es este el único motivo que puede provocar la reducción del empleo. También las empresas reducen personal cuando incorporan nuevas tecnologías que requieren menos trabajadores o cuando no pueden competir con empresas más poderosas y entran en quiebra.

Los trabajadores desempleados tratan de ocuparse en otras empresas o instalarse por su cuenta. Pero si el desempleo es generalizado, conseguir trabajo se hace cada vez más difícil.

El desempleo no sólo afecta a los desocupados, sino también a la población trabajadora ocupada. La presión del desempleo afecta a los trabajadores ocupados que sufren la caída de sus salarios. La desocupación y los bajos salarios refuerzan la caída de la demanda y de la producción de bienes.

Una alta proporción de desempleados repercute sobre el conjunto de la sociedad: acentúa la brecha entre ricos y pobres, genera un sector de marginados, incide en el aumento de la delincuencia y la inseguridad y enfrenta a los pobres entre sí porque la gente busca desesperadamente cómo sobrevivir en un mundo crecientemente hostil.

Ante esta situación, el estado puede intervenir para ayudar a las familias sin trabajo. En diferentes países se han implementado políticas para combatir el desempleo. Entre ellas cabe mencionar:

- *la creación de seguros de desempleo que permitan socorrer a los trabajadores desocupados mediante un subsidio,

- *los programas de capacitación para los trabajadores para realizar tareas en algún sector con mayor demanda de empleo,



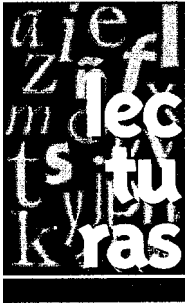
DESOCUPADOS, pintura de Antonio Berni, 1934.

- *la reducción de los impuestos al consumo para incrementar el poder adquisitivo de los salarios,

- *el apoyo a las empresas con créditos y facilidades impositivas para que mantengan o creen puestos de trabajo,

- *la creación de puestos de trabajo mediante la ejecución de proyectos de obras públicas,

- *la garantía de asegurar la alimentación, la salud y la .; educación a las familias sin trabajo mediante programas de asistencia social.



LECTURA DE TEXTOS SOBRE LAS CONDICIONES Y DERECHOS DEL TRABAJO

1. REGLAMENTO DE UN TALLER EN BUENOS AIRES -AÑO 1906.

«Para ser admitidos en cualquiera de los talleres en que rige el presente reglamento' los obreros tendrán que presentar los certificados de las casas en que hubieren trabajado anteriormente y firmarán, además, una declaración en que conste su nombre y apellido, nacionalidad, localidad de nacimiento, estado, número de hijos si tuviere, edad, profesión y domicilio.

Queda prohibido en los talleres:

Las conversaciones entre los obreros./Recibir visitas./La lectura de diarios y otros impresos./Hacer observaciones sobre los trabajos ejecutados por otros obreros./Hacer colectas o suscripciones sin previa autorización del director: /Molestar en cualquier forma a los demás compañeros de trabajo./Introducir bebidas alcohólicas.

Además del respeto mutuo y la cultura que se exige dentro del taller, quedan notificados que no les es permitido molestar a sus compañeros tanto dentro como fuera de él con amenazas o exigencias, para el fomento de huelgas o sociedades de resistencia, puesto que al ser despedido por este motivo, o por observar mala conducta, no serán admitidos en ninguno de los talleres de la Unión de Propietarios de Talabarterías.»

2. CONDICIONES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA AZUCARERA DE TUCUMÁN. AÑO 1909.

(Extracto de un informe oficial al Departamento Nacional de Trabajo.)

“La jornada de trabajo es realmente excesiva, así en la fábrica como en las faenas agrícolas, donde si bien es verdad impera el sistema del destajo, de suerte que el jornalero trabaja el tiempo que quiere, dada la exigüedad de la remuneración que percibe, forzado se ve a realizar un esfuerzo sostenido de doce a trece horas diarias, (...) a fin de ganar lo suficiente para subvenir a las necesidades más apremiantes de la vida.

La jornada de ocho horas es absolutamente desconocida en la industria azucarera. Ordinariamente los obreros trabajan diez y doce horas y, durante la cosecha, hasta catorce. Es preciso haber visto a esa gente doce y catorce horas dentro de la fábrica, en el invierno, o en las labranzas bajo un sol abrasador en verano, para apreciar todo lo que de inhumano tiene la jornada referida.

La salud del obrero se resiente pronto; trabaja sin descanso, su alma no es atraída por la fábrica en la que labora, y, en consecuencia, desde luego deja de ser un factor eficiente en la producción.

El descanso dominical tampoco se observa mientras dura la zafra, a pesar de existir en la provincia una ley que lo impone con carácter obligatorio, sin que en sus excepciones figure la industria azucarera, ni siquiera en la época indicada(...)

He podido constatar que el trabajo de las mujeres y de los niños ocupados en esta industria no se halla sujeto a ninguna reglamentación relativa al tiempo y modo en que ha de practicarse. (...) Por lo general, las mujeres se ocupan en el embolsado del azúcar y costura de las bolsas, tarea de suyo liviana y adecuada al sexo, pero que se torna peligrosa para la salud en razón de su duración, doce y trece horas diarias sin descanso dominical y con prolongación nocturna algunas veces.

Los niños son especialmente ocupados en el pelado de la caña y en los cultivos, en trabajos fabriles adecuados a su edad, pero para todos reza la jornada abrumadora de doce horas diarias, de modo que el niño (...) se halla impedido de recibir los beneficios de una educación primaria (...)

No obstante ser tan notorios los beneficios, ya materiales como morales que la asociación y la mutualidad ofrecen a las clases obreras, lo mismo que a las patronales, no existe una sola institución de este género en la importante industria azucarera. Ni una sociedad en defensa de intereses comunes, ni sociedades de consumo que tanto bien reportaría a aquella gente, generalmente explotada por el bolichero que adquiere el derecho de instalarse dentro del ingenio...”

La Constitución y los derechos de los trabajadores.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional tiene relación con lo que denominamos el mundo del trabajo. Corresponde al capítulo de Declaraciones, Derechos y Garantías. Dice su texto:

«...El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administrada por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.»

*Compará los testimonios de 1906 y 1909 con el texto de la Constitución.

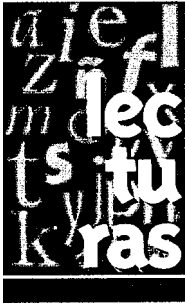
*Enumera los abusos y prohibiciones impuestos a los trabajadores.

*Subrayá las partes del artículo de la Constitución que termina con ellos.

*Diferenciá:

- los derechos garantizados a cada trabajador;
- los que corresponden a las organizaciones gremiales;
- los que se refieren a la seguridad social de toda la población.

*Hacé un listado con cada uno de ellos y explicá su significado y alcances. Podés recurrir a trabajadores con relación de dependencia. a alguna filial sindical o centro de jubilados.



LECTURA DE TESTIMONIOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEI TRABAJO

1. Implantación del método «taylorista» en la industria frigorífica de la República Argentina. Impresiones de un trabajador (1927)

«En el transcurso del año 1927 quedé sin trabajo. Me trasladé a Berisso donde conseguí ocupación en el frigorífico Swift, justamente cuando la empresa se preparaba para implantar el sistema «standard» de trabajo. Una compañía norteamericana, enviada por Mr. Swift, bien pertrechada con aparatos y técnicos especializados, había tomado posesión de las playas de matanza.

Los técnicos iniciaron de inmediato su labor. Los cronometristas tomaron el tiempo a los más capaces, a los más hábiles y fuertes, para luego hacer los cálculos y establecer las marcas mínimas; la velocidad de la noria se graduaría al nivel de esas cifras, y los que no aguantasen serían despedidos, así como los débiles y los enfermos. Los que habían gastado su salud y sus fuerzas en los largos años de trabajo en el establecimiento, ya nada tendrían que hacer allí (...)

Se reunió una y otra vez el Directorio, y quedo establecida la velocidad a que habría de marchar la noria en lo sucesivo. Habían encontrado en cada equipo al obrero que, inconscientemente o no, se prestara a lo que más tarde tanto habría de lamentar (...) De ahí para adelante, el que no estuviera en condiciones de seguir ese ritmo enloquecedor que imponía a puro compás de reloj y máquina, en que el ser humano no contaba para nada como tal, podía prepararse a recibir un llamado de la oficina en la que se le informaría que había dejado de ser útil a la empresa. !

Con el «standard» ya en plena marcha, se nos informó que se había comprobado el excelente resultado de su aplicación, y que en consecuencia la empresa había resuelto premiar con un sobresueldo especial a todo el personal que la aguantara. (...) Los engranajes del reloj sincronizados con los engranajes de la noria y con las máquinas de cortar cupones de los accionistas del 'trust' de la carne, todo un conjunto diabólico de acciones mecanizadas que anulaba por completo al hombre. El cerebro y la voluntad del hombre habían sido borrados; ahora mandaban la voluntad y el cerebro de Mr. Swift a través del «Standard».

J. PETER

*¿Cómo describe los cambios en el proceso de trabajo?

2. Los objetivos de Henry Ford:

«...Producción masiva, altos salarios, precios bajos y altas tasas de ganancia(...) En lugar de preocuparme por la competencia o por la demanda yo establecí mis precios en base a una estimación de los que la clientela, en su gran mayoría, podría o querría pagar por nuestros automóviles. Nada pone tanto a la luz los resultados de esta regla, como la comparación de los precios de venta de nuestro auto de turismo con el número de unidades fabricadas en el curso de los últimos 12 años...»

Año	Precio (u\$s)	Autos fabricados
1909	950	18.664
1910	780	34.528
1911	690	78.400
1912	600	168.220
1913	550	248.317
1914	490	308.213
1915	440	533.921
1916	360	785.432
1917	450	706.584
1918	525	533.706 (año de guerra)
1919	440	996.660 (año de guerra)
1920	355	1.250.000

*¿ Qué características tiene el «fordismo» como estrategia empresarial?

¿ Qué medidas se implementaron para llevarla adelante? ¿Cómo incidieron en el proceso de trabajo?

“ ..La fijación de la jornada de trabajo en 8 horas en 5 dólares fue una de las más hermosas economías que yo haya hecho jamás pero elevándola a 6 dólares, yo hice un negocio todavía más lindo...”

3. El cliente decide

“ ...En las fábricas más modernas (...), el cliente es el que decide. Qué quiere y cómo lo quiere. Desde un automóvil a medida (...) hasta un modelo de plancha para la ropa, con cientos de variantes capaces de satisfacer el gusto -y los caprichos- del consumidor.

Así organizada, la fábrica ultra moderna es capaz de combinar sus partes como un rompecabezas. Y producir infinitas variantes. Las viejas cadenas de montaje han quedado atrás. Ya no se ven obreros alineados a lo largo de una cinta transportadora encargándose de las piezas a medida que van pasando. El invento de H. Ford (...) cedió su lugar a organizaciones muy complejas, donde las computadoras se ocupan de sincronizar la producción. El cambio es evidente en algunas plantas automotrices. Ya no existen las inmensas playas donde los vehículos nuevos quedaban estacionados antes de su traslado a las concesionarias. El signo de la prosperidad en la década del 50 -tener los estantes bien abastecidos de mercaderías- cambió frente a la necesidad fábricas del futuro, de satisfacer los diferentes pedidos individuales. (...) Y esto se traduce en una nueva manera de trabajar. Un ejemplo concreto es la tecnología “just in time” (jus-

to a tiempo) que permite hacer encargos “a medida”. Los fabricantes de Mercedes Benz, en Alemania, ponen a disposición de sus clientes sus vistosas carpetas con elementos opcionales.

El comprador elige lo que precisa y el pedido ingresa a una computadora que es la encargada de repartir el trabajo. La diferencia con las líneas de montaje primitivas, donde todas las piezas eran idénticas, es que ahora cada una queda individualizada por un código de barras.

Por su parte, los robots tienen un lector láser y, como están conectados a una computadora central, saben de qué pieza se trata y cuáles son las tareas específicas que en ella deben realizar (...). pese a la creciente automatización – se calcula que habrá más de diez millones de robots trabajando en las fábricas para el año 2000- la presencia humana todavía seguirá siendo indispensable.

Los autómatas cumplen tareas peligrosas y evitan que el hombre se exponga a riesgos innecesarios. Se tiende a reemplazar la burocracia por planteles capacitados. En las fábricas del futuro, las personas tendrán funciones creativas y de control y, para eso, al clave es la educación...”

L. KOT, experto en robótica

*¿Qué cambios describe en la organización de la producción y en el trabajo?

4. Relacionar conceptos clave para construir un texto.

Aprovechando lo que estudiaste sobre el tema, elaborá un texto que lleve por título «Cambios y continuidades en el mundo del trabajo». Utilizá los siguientes conceptos:

división del trabajo -tecnología -organización del trabajo -jornada de trabajo -retribución del trabajo- condiciones de trabajo -solidaridad -legislación laboral- desempleo -demanda -precios –consumo- productividad.