



ISBN-13: 978-84-690-8634-6

Nº Registro: 07/84544

Para citar este libro puede utilizar el siguiente formato:

Oñoro Martínez, R.C.: (2007) *Ensayos de gerencia social otra gerencia es posible*, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007c/315/

editado por
eumed.net

INDICE

INTRODUCCION

1. GESTION GERENCIAL DEFINICIÓN DE ADMINISTRACIÓN: SU NATURALEZA Y PROPOSITO.....	4
2. TERCERIZACION, TRABAJO Y PRESTACIONES SOCIALES EN EL TERCER SECTOR.....	12
3. GLOBALIZACION Y PRIVATIZACION, EL ROBO DE LO PÚBLICO COMO EXPRESIÓN DE LA FINANCIARIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.....	27
4. COOPERACIÓN, COMPETENCIA Y GERENCIA SOCIAL PARA LA GENERACIÓN DE CAPITAL SOCIAL.....	50
5. LA ETICA EMPRESARIAL UNA NUEVA FORMA DE CONCEBIR LA GERENCIA.....	55
6. ¿ES POSIBLE QUE LAS EMPRESAS CONSTRUYAN VALORES?.....	60
7. EL NUEVO MUNDO DEL TRABAJO EN LA ACTUAL FASE DEL CAPITALISMO FINANCIERO Y TRANSNACIONAL.....	66

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

El presente documento es una compilación de ensayos desarrollados en el marco de la especialización de Gerencia De Los Servicios Sociales de la Universidad Luís Amigó de Medellín. Este documento mas allá de pretender dar la ultima palabra sobre la gerencia social pretende brindar un panorama diverso de las visiones que desde la gerencia social se pueden desarrollar.

Por otro lado también trata de dar un viraje la forma tradicional de concebir la gerencia, es marcar líneas claras sobre la gerencia en lo social, es darnos la oportunidad de pensar que puede pensarse una gerencia social alternativa, es plantearnos como avanzar en definiciones mas cerca de la cuestión social que aporte elementos significativos para las empresas sociales que teniendo en cuenta los elementos formales de toda empresa se concibe así misma como proceso social.

Por último resaltamos el ensayo sobre el mundo del trabajo y sus transformaciones que dan muestra de la nueva fase del sistema económico y los impactos que puede tener estos fenómenos en lo social.

1. GESTION GERENCIAL DEFINICIÓN DE ADMINISTRACIÓN: SU NATURALEZA Y PROPOSITO

“La gestión gerencial y la administración ha estado ligadas desde décadas sin embargo esta adquiere un carácter de correlación solo hasta épocas reciente”

El mundo de hoy es una sociedad compuesta de organizaciones. Todas las actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas) son planteadas, coordinadas, dirigidas y controladas dentro de organizaciones. Todas las organizaciones están constituidas por personas y por recursos no humanos y administrar dichos recursos ha sido desde siempre una necesidad natural, obvia y latente de todo tipo de organización humana.

La administración es la conducción racional de las actividades de una organización, con o sin ánimo de lucro e implica la planeación, la dirección y el control de todas las actividades. Por lo tanto, la administración es imprescindible para la existencia, supervivencia y éxito de las organizaciones.

En la administración las situaciones son muy diversificadas. No existen dos organizaciones iguales, así como no existen dos personas idénticas. Cada una tiene sus objetivos, su campo de actividad, sus directivos y su personal, sus problemas internos y externos, su mercado, su situación financiera, su tecnología, sus recursos básicos, su ideología, su política de negocios y un sin número de otros factores que la diferencian de las demás.

La Administración existe desde el momento en que el hombre debió satisfacer sus necesidades para lo cual debió administrar los recursos para subsistir. Es por ello que los antecedentes históricos de la administración son infinitos y existen desde que el hombre es hombre.

La primera definición de administración fue elaborada en 5000 a.C. por los sumerios quienes fueron además la primera civilización conocida que registró las operaciones comerciales. Dos mil cuatrocientos años más tarde, los egipcios fueron pioneros en lo que respecta a descentralización del mando y las actividades.

El primer concepto reconocido de organización fue elaborado por los hebreos cerca de 1491 a.C., mientras que Nabuconodosor, rey del imperio babilónico, fue el primero en incentivar a sus subordinados (principalmente militares y campesinos) mediante el salario.

En el imperio japonés, el comandante Sun Tsu (primer autor de estrategia militar de la historia) reconoció en su obra “El Arte de la Guerra” la necesidad de planear, dirigir y controlar, lo cual es una premisa muy importante hasta nuestros días. Por otra parte; el militar, historiador y filósofo griego Jenofonte desarrolló la idea de que la administración es un arte separado. Aproximadamente en 400 a.C., Ciro “el grande de Persia” reconoció la necesidad de las relaciones humanas y el estudio de los materiales para hacer más eficiente el trabajo.

El método de la partida doble de la administración contable fue creado en 1340 por L. Pacioli mientras que los hermanos Soranzo iniciaron el uso del libro diario y mayor. Años más tarde, en 1776, el “padre de la economía” Adam Smith transmitió a los trabajadores manufactureros el principio de especialización y control para poner en práctica lo que otros sólo habían desarrollado teóricamente. Por su parte Robert Owen esbozó la necesidad de prácticas (relaciones de personal reconocido y aplicado) además de capacitar al personal y brindarles mejores condiciones de trabajo a los obreros.

Es en este sentido que la teoría administrativa nos plantea cuales son las funciones de la administración moderna, la cual parte de los antecedentes anteriormente esbozados en los que se muestra un pequeña síntesis de la evolución histórica del concepto. De aquí que la administración tenga una definición de administración la cual conlleva una naturaleza y un propósito. El autor define la **administración** “como *el proceso de diseñar* y mantener un ambiente en el que las personas, trabajando en grupos, alcancen con eficiencia metas *seleccionadas*”. Este plantea que es necesario ampliar esta definición básica y le da una serie de características:

- Como administradores, las personas realizan funciones administrativas de planeación, organización. integración de personal, dirección y control.
- La administración se aplica a todo tipo de organizaciones.
- Es aplicable a los administradores en todos los niveles organizacionales.
- La meta de todos los administradores es la misma: crear un superávit.

- La administración se ocupa de la productividad, esto implica eficacia y eficiencia.

Por otro lado se expresa que las funciones de la administración se encuentran muy ligadas a la definición misma de lo que es la administración, y no deja de reverenciarse en los antecedentes de la misma, dado el origen militar y de gobierno del concepto que se analiza.

El texto también nos plantea un enfoque moderno en la vía de el enfoque de sistemas, el cual surge alrededor de una guerra fría, esta perspectiva mira la empresa y al hombre de manera integral. En la evolución del pensamiento administrativo, se dieron una superposiciones de ideas, algunas con adherencia a las anteriores y otras llegando a cambios sustanciales.

En este sentido existen unos preconceptos para la aplicación del enfoque de sistemas, estos son a manera de supuestos los que pudiesen definirlos dentro de la administración. Estos se describen a continuación:

1. Existe una nítida tendencia hacia la integración de diversas ciencias naturales y sociales.
2. Esa integración parece orientarse rumbo a un teoría de sistemas.
3. Dicha teoría de sistemas puede ser una manera más amplia de estudiar los campos no-físicos del conocimiento científico, especialmente en ciencias sociales.
4. Con esa teoría de los sistemas, al desarrollar principios unificadores que atraviesan verticalmente los universos particulares de las diversas ciencias involucradas, nos aproximamos al objetivo de la unidad de la ciencia.

5. Esto puede generar una integración muy necesaria en la educación científica.

La Teoría General de Sistemas afirma que las propiedades de los sistemas, no pueden ser descritos en términos de sus elementos separados; su comprensión se presenta cuando se estudian globalmente. Es así como esta aplicada al lenguaje de la administración debe tener una visión global los Insumos y demandantes, el proceso de transformación administrativa, el sistema de comunicación, variables externas resultados (Productos), revitalización del sistema, ya que tenerlos en cuenta otorga un análisis integral para la acción administrativa.

Resaltamos en este sentido que la evolución de la teoría administrativa es un proceso largo, complejo e inevitablemente sujeto a la disparidad de pensamientos de los numerosos autores que intentaron dar solución a los problemas que surgieron en las distintas organizaciones en cada momento histórico.

Un gerente social según el autor debe estar dispuesto para enfrentar múltiples retos dentro de los cuales se encuentra, que el actor gerencial debe comprender las reglas de juego que el entorno le impone, el que gerencia debe entender ciertos comportamientos de la misma organización que gerencia.

El autor expresa que desde las biografías gerenciales se sacan lecciones en cuanto a comportamientos del individuo y ciertas actitudes vitales como la

constancia, la capacidad de riesgo, la ambición, la auto confianza para obtener una buena gerencia. Se puede plantear que la gerencia tiene unos principios como lo son eficiencia, calidad, flexibilidad, innovación, utilidad, estrategia, eficacia, servicio, producto, tecnología, proceso.

El gerente debe entender que los fenómenos económicos característicos de un país, constituyen la macroeconomía, la cual exige una gerencia propia que corresponde a diferentes organismos del Estado, los que establecen políticas macroeconómicas que determinan parcialmente su funcionamiento; los llamados agentes económicos (productores de bienes y servicios, consumidores) los cuales influyen en el campo macroeconómico.

El gerente social debe comprender la relación entre los bienes y servicios, se llama bien a todo producto tangible, por ejemplo las máquinas, las confecciones, los automóviles, los servicios son todos los productos intangibles, por ejemplo la salud, la educación, la recreación, en la época actual los bienes y servicios se conocen como productos, se denomina producción al conjunto de productos generados por todas las unidades productivas de una macroeconomía, con todo lo que implica para una economía a gran escala.

Ante los cambios permanentes, la gerencia puede tener tres comportamientos o se adapta, lo cual se denomina reacción, o se anticipa, lo que se llama proacción; o generar los cambios desde la propia empresa, hecho que constituye un elemento culminante de la gerencia y que se realiza a través del mecanismo denominado "innovación", elemento que es vital para toda

organización en la actualidad. Dicha innovación debe prever también los conflictos; el conflicto surge por un enfrentamiento por diferentes objetivos, o discrepancias en las formas de lograr un objetivo, para la que dentro de la planeación estratégica y prospectiva se deben incluir como factor determinante de cada acción organizativa.

Se podría decir que la gerencia es diseñar el futuro de la organización, y ello se inicia con una pregunta, que se constituye en la pregunta básica, fundamental y radical de la gerencia, ¿Qué deseo yo para la organización que gerencio en el futuro? , la organización debe poseer un ordenamiento interno que posibilite su gerencia, tal ordenamiento se denomina estructura de la organización, demasiada estructura genera comportamientos organizacionales lentos y pesados, organizaciones sumidas en el detallismo irrelevante, que finalmente convierten la estructura en un fin en sí misma, en el objetivo de la organización y de su gerencia. La organización según es fundamentalmente un sistema social, quiere decir, un conjunto de personas que operan un sistema diseñado de procesos o actividades, para efectuar una transformación

La organización como presenta cuatro etapas, resultantes de la combinación dos a dos de las ideas sobre la organización y el gerente:

- ◆ Primera etapa: organización como sistema cerrado, gerente como actor racional, o etapa de la orientación estructural.
- ◆ Segunda etapa: organización como sistema cerrado, gerente como actor social, o etapa de la orientación comportamental.

- ◆ Tercera etapa: organización como sistema abierto, gerente como actor racional o etapa de la orientación cuantitativa. - Cuarta etapa: organización como sistema abierto, gerente como actor social, o etapa sistémico-contingencial o estratégica, o contemporánea, o postcapitalista.

En la actualidad existen cambios en el sistema que se presentan para repensar la gerencia la sociedad postcapitalista lo cual caracteriza y explican, las nuevas situaciones económicas, internacionales y gerenciales.

Lo cual le da unas características propias a la gerencia social moderna, los cambios constantes de la sociedad poscapitalistas le sugieren al gerente social tener una visión sistémica de las organizaciones y el entorno donde se desarrollara la gerencia social, en este sentido adaptara sus formas administrativas a un nuevo tipo de organización que exige el contexto en el que se desenvuelve, la gestión gerencial y la administración ha estado ligadas desde décadas sin embargo esta adquiere un carácter de correlación solo hasta épocas reciente.

2. TERCERIZACION, TRABAJO Y PRESTACIONES SOCIALES EN EL TERCER SECTOR

¿Las organizaciones no gubernamentales como empresas sociales son influidas por la fase actual de la economía y a su vez estructuran de una manera particular las prestaciones sociales de sus trabajadores?

En este ensayo intentaremos problematizar la relación existente entre la estructuración del sistema de seguridad social en salud y las transformaciones actuales del mundo del trabajo y la fase actual de la economía internacional.

En primer lugar trataremos de definir los conceptos de tercerización y terciarización desde la perspectiva económica, desde la cual se han venido haciendo las respectivas definiciones.

Para poder hacer las respectivas definiciones primero definiremos los tres sectores¹ que la conforman la economía a seguir:

El sector primario lo forman las actividades extractivas o productivas de recursos naturales: agricultura, ganadería, forestación, minería, pesca, etc.

¹ La Tercerización, ¿Con qué se come?, Luis Stolovich, <http://www.clacso.org>

El sector secundario es el que transforma los recursos naturales, o sea la industria y la construcción.

El sector terciario es una especie de bolsón en el que están todas las actividades comerciales y de servicios, desde las finanzas al comercio minorista, desde el transporte a las actividades jurídicas, pasando por los servicios gubernamentales, los servicios sociales (salud, educación...), a las personas (peluquerías, cines, etc.), etc.

Es de esta manera como se dice que en las economías actuales a escala planetaria se observa un proceso de terciarización de la economía, lo cual trae como consecuencias el cambio de las relaciones entre sectores económicos y su contribución en la producción nacional.

La terciarización es referida al "... crecimiento del peso económico del sector servicios. Es una tendencia del capitalismo contemporáneo que las actividades de servicios cada vez ocupan una proporción mayor de la población económicamente activa y realizan un porcentaje creciente del Producto (o sea de la producción de bienes y servicios). Cuando eso ocurre la economía de un país se "terciariza"...²"

Cuando se dice que se terceriza la economía es por que "... una determinada actividad deja de ser desarrollada por los trabajadores de una empresa y es transferida para otra empresa. Esta otra empresa es una "tercera", de ahí el

² La Tercerización, ¿Con qué se come?, Luis Stolovich, <http://www.clacso.org>

nombre de "tercerización" al proceso mediante el cual se le transfieren actividades. Dada la naturaleza de lo que ocurre en tales casos podríamos encontrar otro nombre para bautizar este proceso: externalización. La actividad que antes se desarrollaba internamente, dentro de la empresa (y que por tanto estaba "internalizada"), pasa a "externalizarse", o sea a desenvolverse en el exterior de la empresa..."³ es decir que en cuanto a su funcionamiento "...la tercerización de la economía como proceso de diversificación de las tareas de la empresa revela que la subcontratación va creciendo de manera tal que los proveedores de las empresas se transforman prácticamente en sus socios y no en sus adversarios. Este proceso denominado outsourcing, se va manifestando muy especialmente en las empresas trasnacionales, sin perjuicio de que también el proceso es posible en empresas locales. El outsourcing reemplaza a la reingeniería interna de la empresa que se evita un crecimiento burocratizado y se asegura una elaboración particularizada de un elemento o parte del servicio, calidad y más pronta concreción del producto requerido..."⁴

Existe en ese sentido una relación entre terciarización y tercerización de modo alguno; por un lado los trabajadores que hacían parte empresas industriales pueden pasar a hacer parte de empresas de servicios de esa misma industria por ejemplo "... cuando algunas actividades integradas a una empresa industrial son tercerizadas, los trabajadores que antes formaban parte de la industria (sector secundario) pasan a formar parte de los servicios (sector terciario). El mecánico de mantenimiento probablemente siga haciendo la misma actividad que antes, pero como antes estaba en la plantilla de una

³La Tercerización ¿Con qué se come?, Luis Stolovich, <http://www.clacso.org>

⁴Empresas Transnacionales y Responsabilidad Solidaria, Camel Rubén Layún, http://www.eft.com.ar/doctrina/libros/empr_tra/libros-empresas_transnacionales-09-mundial.htm

empresa industrial figuraba en las estadísticas como trabajador del sector secundario. Ahora en las estadísticas figurará como miembro del sector terciario ya que la nueva empresa a la que pertenece es de servicios y no industrial. La tercerización lleva a la terciarización...”⁵.

La tercerización o externalización⁶ se define como “un proceso que puede tener dos aspectos independientes, aunque no excluyentes:

1. la desactivación, parcial o total, de sectores productivos (como el corte de tela en la fábrica de confecciones). La empresa que terceriza deja de "producir" y pasa a "comprar" productos de otras empresas;
2. la contratación de una o más empresas "terceras" que ubican trabajadores para la ejecución de algún servicio en el interior de la empresa cliente. O desde otro ángulo, pasan a realizar servicios que antes eran realizados por trabajadores de la empresa que se terceriza. Los casos más comunes se dan con limpieza, vigilancia y portería, transporte, ciertas actividades de mantenimiento, comedor y otros servicios.”

Según Luis Stolovich con respecto a “... la externalización de actividades productivas no siempre es posible. Deben existir condiciones técnicas que hagan factible la fragmentación del proceso productivo en distintas fases, cada una de las cuales pueda realizarse independientemente, en localizaciones diferentes. Las actividades industriales de armado o montaje de piezas y partes son las que brindan mayores oportunidades para la tercerización de la producción... (debe) ser el caso, por ejemplo, de la industria automovilística. En

⁵ La Tercerización ¿Con qué se come?, Luis Stolovich, <http://www.clacso.org>

⁶ La Tercerización ¿Con qué se come?, Luis Stolovich, <http://www.clacso.org>

el montaje de un automóvil intervienen miles de piezas. La fabricación de cada una de ellas la puede realizar la empresa ensambladora o la puede confiar a terceras empresas subcontratadas...fenómenos similares se dan, o se pueden dar, en industrias de construcción de aparatos eléctricos, de maquinaria, en confección de zapatos y prendas de vestir, en fabricación de muebles, en la construcción, etc.,... En cambio, resulta difícil o sencillamente imposible fragmentar la producción y externalizarla, en el caso de industrias de proceso continuo. En estos casos la materia prima ingresa al proceso de producción, pasa internamente por diversos procesos físicos y químicos, hasta salir el producto terminado o semi-terminado. Es el caso de las industrias químicas, del cemento, azúcar, aceite y otras. O sea, no siempre se puede tercerizar la producción..."⁷.

SITUACIÓN SOCIAL DEL MUNDO DEL TRABAJO

El escenario internacional ha venido experimentando una serie de cambios en lo económico político y cultural que responden a la fase actual del capitalismo, en mundo del trabajo no esta exento de esta reconfiguración, que ha traído como consecuencia la perdida de análisis contextuales que nos permitan encontrar líneas de acción, se intentaran presentar una visión general desde diferentes autores las lecturas que se hacen sobre el nuevo mundo del trabajo.

⁷ La Tercerizacion ¿Con qué se come?, Luis Stolovich, <http://www.clacso.org>

En el Uruguay Daniel Olesker⁸ nos presenta su visión de lo sucedido en la dinámica del mundo del trabajo como consecuencia de las reformas estructurales que se empiezan a desarrollar en la década de los 90's, esos cambios nos los presenta con las siguientes características:

-En primer lugar han cambiado las ramas de actividad en las cuales se ha expandido el empleo asalariado

-En segundo lugar han cambiado las formas de organización del trabajo y contratación de la fuerza de trabajo.

-En tercer lugar y en parte como resultado de lo anterior cambian las concentraciones de trabajadores.

-En cuarto lugar finalmente ha cambiado la composición social de los trabajadores, con un creciente peso de las mujeres y de jóvenes.

-En el artículo Las Relaciones de Trabajo en la Globalización: Tres Perspectivas de Análisis se plantea que en suma, para Ricardo Antunes, el trabajo en la era de la globalización se resume en lo siguiente:

- a) Disminución del proletariado industrial
- b) Expansión del trabajo asalariado
- c) Tercerización del trabajo

⁸Olesker Daniel, Transformaciones en el mundo del trabajo, flexibilización laboral y relaciones sociales de producción: el Uruguay de los 90, www.redem.buap.mx/acrobat/daniel6.pdf+transformaciones%2Bmundo

- d) Aumento de la mano de obra femenina e infantil
- e) Precarización del trabajo
- f) Desempleo estructural

Por otro lado en cuanto a las repercusiones que estas transformaciones del mundo del trabajo han tenido en las subjetividades y en el movimiento sindical, este artículo expresa que Antunes señala que la clase trabajadora se ha convertido en más heterogénea, fragmentada y compleja y en cuanto a sus movimientos, estos han experimentado una significativa merma, que se aprecia en la reducción de las tasas de sindicalización a nivel mundial, fenómeno este que denomina “desindicalización”. Junto con ello aparece las tendencias hacia el allanamiento sindical o “sindicalismo horizontal” de mayor alcance y que agrupa a las esferas intergremiales.

Este artículo nos permite finalmente señala las tendencias en las relaciones de trabajo contemporáneas⁹:

1. La individualización de las relaciones de trabajo
2. La desregulación y la flexibilidad laboral
3. El agotamiento de los sindicales con tres variantes:
 - 3.1- El modelo anglosajón que apunta a la eliminación de los sindicatos
 - 3.2- El modelo alemán basado en las relaciones tripartitas
 - 3.3- El modelo japonés basado en el sindicato de empresa de carácter participacionista.

⁹ Quintana, D., Camejo A.J., y Barrios, L.: "**Las Relaciones de Trabajo en la Globalización: Tres Perspectivas de Análisis**" en **Contribuciones a la Economía**, agosto 2005. Texto completo en <http://www.eumed.net/ce>

SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES SOCIALES EN LAS ONG'S

Existe la posibilidad de que en la actualidad se relacionen los cambios que se presentan en el mundo del trabajo tengan una incidencia en el sistema de seguridad social en Colombia y en la estructuración del trabajo en las empresas del tercer sector. En este sentido es que la configuración de las prestaciones sociales en el ámbito de las empresas del tercer sector como elemento problemático, tiene su énfasis en cuales son las formas de contratación y la compensación social en las mismas.

Es así como se cuestiona la capacidad de las ong's para adquirir recursos tales que le permita sostener a los profesionales que ofertan su mano de obra para la oferta de servicios. Es significativo que esto también depende de la solidez de la organización y su alcance, teniendo en cuenta que existen ong's internacionales con recursos suficientes para poder establecer sistemas de contratación viables y con unas prestaciones sociales bastantes significativas.

Por otro lado se nos plantea que en algunas ong's "los ingresos apenas alcanzan para cubrir las obligaciones de Ley, en el mejor de los casos, y no dan lugar a establecer políticas de incentivos, bonificaciones, prestaciones extralegales y reconocimientos por productividad. Los programas de bienestar laboral para los empleados y sus familias son escasos y la mayoría de las veces se limita a la oferta institucional de las Cajas de Compensación. Las

ONG ofrecen posibilidades de un primer enganche laboral pero no logran retener el personal que cualifica ante las ofertas de empleo que llegan de otros sectores, lo que a su vez incide en situaciones de baja competitividad en el mercado de trabajo. Los bajos salarios y la falta de incentivos económicos se suplen con mística, entrega, sentido de pertenencia y un alto compromiso personal y social¹⁰.

El Estado deberá tener que jugar nuevamente un papel activo. Mas adelante habrá que pensar herramientas como el asociativismo, de modo de unir decenas o centenares de pequeñas unidades productivas para negociar en mejores condiciones, reducir costos y quizás reconstruir las prestaciones sociales dinamitadas.

Y además complementa que “el Estado deberá tener que jugar nuevamente un papel activo. Mas adelante habrá que DE LAS ONG A LAS EMPRESAS SOCIALES: ¿QUÉ CAMBIA?, ¿QUÉ PERMANECE? pensar herramientas como el asociativismo, de modo de unir decenas o centenares de pequeñas unidades productivas para negociar en mejores condiciones, reducir costos y quizás reconstruir las prestaciones sociales dinamitadas”.

¹⁰ Por Luis Julián Salas Rodas, Sociólogo. Especialista y Magíster en Ciencias Sociales, DE LAS ONG A LAS EMPRESAS SOCIALES: ¿QUÉ CAMBIA?, ¿QUÉ PERMANECE?, Ver la pagina web http://ongcolombia.blogspot.com/2004/01/qu-hacer-con-los-socios-y-las-socias_16.html.

En el texto Colombia Aspectos legales y monetarios Legislación laboral¹¹ en Internet del centro de información y documentación empresarial sobre Iberoamérica la siguiente información:

Vacaciones y seguridad social.

El trabajador tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones remuneradas por cada año de servicio o a su equivalente proporcional por el tiempo trabajado. En ciertos casos, las vacaciones pueden ser compensadas con dinero.

Las contribuciones a la seguridad social son de un 13,5% del salario mensual del trabajador, del cual tres cuartas partes deben ser pagadas por el empleador y el resto por el trabajador. Si éste devenga un salario igual o superior a cuatro salarios mínimos debe cubrir un 1% adicional. Estos pagos cubren la invalidez, la vejez y la muerte.

El sistema de pensiones tiene una estructura dual en Colombia:

Instituto de Seguros Sociales (ISS). Esta entidad cubre la pensión después de completar mil semanas de cotización y una edad mínima de retiro, que para los hombres es de 60 años y para las mujeres de 55.

Fondos privados de pensiones. En este sistema no se exige una edad mínima de retiro, sino que se ahorre una suma determinada de dinero que garantice que el trabajador pueda gozar de una pensión equivalente al 110% del salario mínimo legal mensual vigente.

¹¹ Ver Colombia Aspectos legales y monetarios Legislación en la pagina web <http://www.cideiber.com/infopaises/Colombia/Colombia-08-04.html>

Adicionalmente, los empleados deben pagar a las cajas de compensación familiar una suma equivalente al 9% de la nómina. También debe pagarse el 12% del salario mensual del trabajador por concepto de salud: el 8% a cargo del empleador y el resto lo cubre el trabajador.

Aunque en Colombia la actividad de los fondos aún está en sus comienzos, se espera que su participación creciente llegue a ser una proporción importante del producto interno bruto en el año 2000. El primero de abril de 1994, cuando entró en vigencia el nuevo sistema de Seguridad Social en Colombia (Ley n.º 100 de 1993), el negocio de las pensiones se proyectaba en forma prometedora. Hoy ya es una realidad.

Los resultados que presentan las nueve empresas administradoras de fondos de pensiones (AFP) que actúan en el país son positivos. En casi tres años de operación han logrado consolidar un sistema que en agosto de 1996, superaba los 2.100.000 afiliados. El valor de los fondos privados ascendió a los 600 millones dólares; en el período julio 1995-junio de 1996, las AFP obtuvieron una rentabilidad bruta promedio y antes de las comisiones por administración del 37%. Los expertos consideran que el negocio de la administración de los ahorros ya cumplió su etapa de maduración y ahora comienza la de consolidación; además, hay que destacar el interés que han mostrado algunas firmas extranjeras, chilenas y norteamericanas principalmente. Citibank con el 26,66% y Cruz Blanca de Chile con el 26,67% son los principales accionistas de Colfondos; American International Group con el 50% y American Life Insurance con el 3% son accionistas de Colmena; y la

Administradora de Fondos de Pensiones Provida (Chile) con el 19,26% es socia de Porvenir.

Prestaciones sociales para el sistema ordinario de remuneración. Son conceptos adicionales que el empleador debe pagar a sus trabajadores en forma adicional al salario, para atender necesidades o cubrir los riesgos originados durante el desarrollo de su actividad.

Prima de servicio. Las empresas de carácter permanente deben pagar a sus trabajadores la suma equivalente a 15 días de salario por cada semestre de trabajo o la parte proporcional por cada período de trabajo superior a tres meses. El derecho al pago de prima de servicio se pierde cuando el empleador despide al trabajador por justa causa. Los empleadores no establecidos como empresa no están obligados a pagar esta prestación.

Auxilio de cesantía. Es el pago que el empleador hace al trabajador al terminar el contrato de trabajo; tiene como finalidad brindar al trabajador un medio de subsistencia al término de la relación laboral. Constituye un mes de salario por cada año de servicio o la parte proporcional por cada fracción de tiempo trabajado.

El sistema de liquidación anual y definitiva de la cesantía que se aplica a los trabajadores vinculados a partir del primero de enero de 1991 es el siguiente: el empleador liquida el 31 de diciembre de cada año el valor de la cesantía devengada por el trabajador en dicho año; el valor liquidado debe ser

consignado al trabajador en el fondo de cesantías que éste escoja a más tardar el 14 de febrero del año siguiente.

El salario base para liquidar la cesantía es el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre y cuando no haya variado en los tres últimos meses; de lo contrario, se promedia lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si el tiempo fuere menor a un año.

Intereses de cesantía. Consiste en un interés del 12% anual sobre la cesantía liquidada anualmente. Este pago se realiza directamente al trabajador.

Calzado y ropa de trabajo. Todo empleador que ocupe habitualmente por lo menos un trabajador permanente debe proporcionar un par de zapatos y un vestido de trabajo a aquellos trabajadores que devenguen una suma mensual equivalente a dos salarios mínimos o menos. Esta prestación debe ser suministrada al trabajador cada cuatro meses.

Subsidio de transporte. Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales tienen derecho a un auxilio de transporte fijado por el Gobierno. En 1997 el auxilio equivalía a 17.250 pesos (unos 17 dólares).

Licencia de maternidad. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce semanas remuneradas en la época del parto con el salario que devengue en el momento de iniciarse el descanso. Estas garantías son extensivas para la madre adoptante del menor de siete años de

edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. Dicha licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

La trabajadora puede reducir su licencia a once semanas y ceder una a su esposo o compañero permanente para obtener compañía en el momento del parto y en el tiempo posterior a éste. La trabajadora que durante el embarazo sufra un aborto o parto prematuro tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

Subsidio familiar. Todas las empresas deben inscribirse en una Caja de Compensación Familiar. Esta inscripción otorga al trabajador el derecho a obtener servicios de salud, capacitación y recreación, así como subsidios en efectivo para sus hijos menores de edad.

El empleador debe pagar, dentro de los diez primeros días de cada mes, una suma equivalente al 9% del monto de su respectiva nómina a aquella caja de compensación que haya seleccionado; de este porcentaje, el 2% se destina al Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), el 3% al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y el 4% al subsidio familiar.

Conclusiones

El tema de las prestaciones sociales, es en si bastante complejo, el plantearlo en el marco de la ong's o de las empresas del tercer sector lo es mucho mas; entendemos en ese sentido que para ir desenredando el eje de debate podemos plantear que se tiene una precarización del trabajo en la actualidad y este no cambia cuando hablamos de las empresas sociales.

Partimos del hecho de que en la actualidad que en los cambios que se presentan en el mundo del trabajo tengan una incidencia en el sistema de seguridad social en Colombia y en la estructuración del trabajo en las empresas del tercer sector de alguna forma tambiehn reciben una influencia de las modificacio9nes presentes.

Es así como también podemos expresar que esto también depende de la solidez de la organización y su alcance, teniendo en cuenta que existen ong's internacionales con recursos suficientes para poder establecer sistemas de contratación viables y con unas prestaciones sociales. Por un lado se entiende que los programas de bienestar laboral para los empleados y sus familias son escasos y la mayoría de las veces se limita a la oferta institucional de las Cajas de Compensación, fondos de empleados. Se debe de alguna forma pensar herramientas como el asociativismo, de modo de unir decenas o centenares de pequeñas unidades productivas para negociar en mejores condiciones, reducir costos y quizás reconstruir las prestaciones sociales dinamitadas.

3. GLOBALIZACION Y PRIVATIZACION, EL ROBO DE LO PÚBLICO COMO EXPRESIÓN DE LA FINANCIARIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

"La indignación es un comienzo. Una manera de levantarse y empezar a caminar. Uno se indigna, se rebela, y después ya se verá lo que pasa"

Daniel Bensaid

Antecedentes de la privatización de los servicios públicos en América Latina el Caribe y Colombia

La privatización de los servicios públicos domiciliarios en la América latina y Colombia se da como influencia de las políticas neoliberales, el capital en su nueva fase argumenta que el Estado es incapaz de administrar sus recursos en una situación de liberalización de los mercados a escala mundial; se argumento en esa época (198-1990) que el capital privado era mas idónea para administrar estos servicios. Es con el gobierno de Virgilio barco (1986-1990) que se da inicio del neoliberalismo en Colombia y es profundizado en el periodo de Cesar Gaviria (1990-1994) es en este periodo que se crean las leyes 142 y 143 de los servicios públicos dando paso a la privatización de los servicios públicos y la entrada del capital transnacional a manejar estos recursos. Los periodos gubernamentales siguientes siguieron la doctrina neo-liberal y le entregaron a menor precio de los reales, recursos importantes y valiosos para la nación al capital transnacional. Los recursos entregados fueron la banca estatal, el sector energético y el agua.

En cuanto al sector eléctrico en América Latina y Colombia el proceso se da entre los años 70's y los 80's en la crisis petrolera mundial, donde se buscan nuevas formas de aprovechar la energía, la solución propuesta fue el endeudamiento por medio de la construcción de mega-hidroeléctricas, la idea era aumentar el consumo de energía y su distribución, esa idea fue acogida por la elite criolla y se comienzan prestamos a la banca internacional para desarrollar esos proyectos, se comienza de esta manera la deuda en este sector, es así como se construyen hidroeléctricas en Antioquia, Valle, Cundinamarca, Boyacá y otras regiones con el apoyo de organismos internacionales y por supuesto la banca internacional, con ello no se aumento la calidad de vida y por el contrario se entregaron los activos del sector por parte del gobierno al empresas privadas asumiendo los primeros los pasivos, ese fue el gran negocio que propuso el capital financiero al país.

Por ello se afirma que algunos de los factores que produjeron la privatización del sector en Latinoamérica fueron como lo afirma la Ong Censat en el documento "Informe final Seguimiento social en el Caribe Colombiano a la Corporación Unión Fenosa"¹² los siguientes:

La crisis generada por el embargo petrolero durante los años 70 y 80

El desvertebramiento del sistema socialista de principios de los 90 y la posterior aparición de un nuevo orden mundial con nuevos mercados potenciales y competidores por créditos para desarrollo o financiamiento. La crisis de la

¹²Informe final Seguimiento social en el Caribe Colombiano a la Corporación Unión Fenosa, Autora: Antropóloga Martha Rincón Centro Nacional Salud, Ambiente y Trabajo - CENSAT AGUA VIVA Amigos de la Tierra Colombia, pagina 8.

deuda externa en los países subdesarrollados por el deterioro de la capacidad de pago sumado al encarecimiento del crédito, lo que obligó a los países a entregar sus activos para cumplir con el servicio de la deuda, cubrir el déficit fiscal y sostener los aparatos burocráticos.

El cambio de paradigmas en las políticas de préstamos de la banca multilateral a principios de los años 90, cuando gran parte de los créditos para proyectos de infraestructura que anteriormente podían ser accedidos exclusivamente por los gobiernos, se destinarían bajo el nuevo esquema a financiar también al sector privado y a promover las reformas sectoriales y la privatización en los países deudores.

La imposición de la apertura y liberación de mercados patrocinadas e impulsadas por los gobiernos de los países desarrollados, sus agencias y organismos.

Por otro lado se da el paso del monopolio público al monopolio privado de los servicios públicos domiciliarios, se resalta que en cierta medida el monopolio de empresas publicas estatales que involucraba todas las fases del negocio (generación, distribución y comercialización), este no perjudicaba a la gente sino que por el contrario les daba acceso a formas modernas de energía y aplicaba políticas re-distributivas.

La realidad de la privatización del los servicios públicos lo podemos observar claramente en el caribe colombiano con la privatización de la energía y el

agua, donde la energía es actualmente comercializada por UNION FENOSA a través de las empresas Electrocosta y Electricaribe, el agua en Cartagena es distribuida por Aguas de Barcelona a través de la empresa Aguas de Cartagena, y en documento citado se expresa que “Hoy la realidad Latinoamérica en el sector eléctrico es que de monopolios estatales se pasó a monopolios privados como el grupo Endesa, que controla en Colombia más del 25% de la generación y un porcentaje similar de la distribución y en Chile(recordando que en este país por medio de la dictadura introducen el neo-liberalismo) Chilectra que tiene el 46% de la distribución y Endesa el 61.2 % de la generación (ambas de Grupo Energy), para reseñar sólo estos dos ejemplos”¹³.La privatización de la energía, el agua y el gas en Latinoamérica tiene siempre como consecuencias el deterioro de la calidad de vida de estos pueblos, de lo cual la transnacionales les importa poco o nada.

AMBIENTE INTERNACIONAL EN EL QUE SURGE LA LEY 142¹⁴

El proceso de privatización de los servicios públicos, en el especial el sector eléctrico tiene como antecedente la reestructuración que realiza el gobierno en el año 1994 con la ley 142 (ley de servicios públicos domiciliarios) y la 143 (ley eléctrica), en esta se abona el terreno para que el capital privado entre en la prestación del servicio y la inversión.

¹³ Informe final Seguimiento social en el Caribe Colombiano a la Corporación Unión Fenosa, Autora: Antropóloga Martha Rincón Centro Nacional Salud, Ambiente y Trabajo - CENSAT AGUA VIVA Amigos de la Tierra Colombia, página 9.

¹⁴ Tomad de **IMPACTO DE LA LEY 142/94 Y 812/03 EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS** PONENCIA PRESENTADA POR ALEXANDER LÓPEZ MAYA REPRESENTANTE A LA CÁMARA, CONGRESO NACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS BOGOTÁ D.C. JULIO 21 Y 22 DE 2005.

Es así como la Banca Multilateral de Desarrollo (BMD) antepone algunos cambios en el sector como condición para facilitar los préstamos solicitados por el país¹⁵, estas instituciones poseen gran influencia política y financiera, con lo cual presiona estos cambios, ya que necesitaban el mejor ambiente para sus socios financieros; dichos cambios son:

- la eliminación de monopolios estatales
- la desverticalización de las cadenas energéticas (desarticular la generación, transmisión y comercialización)
- la apertura a los mercados energéticos para favorecer a los inversionistas privados
- los nuevos marcos regulatorios y tarifarios

Es importante clarificar como lo expresa el representante Alexander López Maya del Frente Social Y Político que “desde principios de los años 90, confluyeron en Colombia tendencias neoliberales provenientes del sur y del norte del Continente, las cuales crearon las condiciones para el desarrollo de la apertura económica y la llamada modernización del Estado en América Latina (privatizaciones). La adopción de esa política permitió que:

- Se redujeran los aranceles
- Se liberalizaran los mercados financiero y cambiario.
- Se flexibilizara el mercado laboral.

¹⁵ Informe final Seguimiento social en el Caribe Colombiano a la Corporación Unión Fenosa, Autora: Antropóloga Martha Rincón Centro Nacional Salud, Ambiente y Trabajo - CENSAT AGUA VIVA Amigos de la Tierra Colombia, pagina 10-11.

-Se transfiriera a manos privadas un apreciable conjunto de actividades anteriormente en manos del Estado.”¹⁶

A tono con la oleada de privatizaciones en Latinoamérica, el Estado Colombiano pasa a quitarse la responsabilidad de las actividades industriales y comerciales, entre ellas de sectores estratégicos (energía y la explotación minera) y sobre todo los que se consideraban como de monopolios públicos, es decir los servicios públicos domiciliarios. De esta manera se generó un circuito financiero internacional que apoyo el proceso de apertura económica, llegan capitales privados transnacionales y adquieren muchas empresas publicas, se capta los capitales fugados y golondrinas, lo que hace que halla una cierta estabilidad financiera, comercial y cambiaria hasta finales de los 90`s. Dicha estabilidad duro hasta el 1998 y/o 2000 para Latinoamérica, periodo en el que se entra en un estancamiento económico, al decir del representante Alex López “en el 2004, la economía latinoamericana creció por encima del 5%, jalonada por los países mencionados, pero aquellos que siguen ligados al modelo, no registraron crecimientos significativo como Colombia cuyo crecimiento económico en el 2004, fue del 3.7% y este año a duras penas llegará al 3.5%”¹⁷, lo cual trae como consecuencia el aumento de la pobreza y la exclusión en el país.

¹⁶ Tomad de **IMPACTO DE LA LEY 142/94 Y 812/03 EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS** PONENCIA PRESENTADA POR ALEXANDER LÓPEZ MAYA REPRESENTANTE A LA CÁMARA, CONGRESO NACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS BOGOTÁ D.C. JULIO 21 Y 22 DE 2005.

¹⁷ Tomad de **IMPACTO DE LA LEY 142/94 Y 812/03 EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS** PONENCIA PRESENTADA POR ALEXANDER LÓPEZ MAYA REPRESENTANTE A LA CÁMARA, CONGRESO NACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS BOGOTÁ D.C. JULIO 21 Y 22 DE 2005.

AMBIENTE NACIONAL EN EL QUE SURGE LA LEY 142/94

En Colombia se presenta la posibilidad de la Nueva Constitución Política de 1991, esta fue producto de un acuerdo de varias fuerzas políticas, en ella se articula la visión social, proteccionista, intervencionista por un lado y del otro la visión neo-liberal que impulsa a través de esta la liberación de los mercados y la preponderancia del capital financiero. Con respecto a los servicios públicos, la contradicción se hace más evidente, es así como “los servicios públicos (Título XII, cp.5) fueron definidos como inherentes a la finalidad social del Estado, pero sin obligarlo a prestarlos directamente y abriendo la posibilidad para que la empresa privada los preste”¹⁸.

Se presentan graves deficiencias en la prestación de estos servicios, como el apagón eléctrico de 1991, faltó un movimiento de masas fuerte contra la venta de las empresas públicas, permitieron las reformas con una cierta aceptación pública.

Con respecto al campo del agua potable y de la recolección de basuras la situación era la misma, los costos de prestación de los servicios habían aumentado aceleradamente, como resultado del creciente servicio de la deuda externa, recordando aquí las deudas adquiridas con la banca multilateral de desarrollo que presionaba las privatizaciones y de las también crecientes pérdidas de agua. Se observa que las coberturas se habían estancado, por la

¹⁸ Tomad de **IMPACTO DE LA LEY 142/94 Y 812/03 EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS**
PONENCIA PRESENTADA POR ALEXANDER LÓPEZ MAYA REPRESENTANTE A LA CÁMARA,
CONGRESO NACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS BOGOTÁ D.C. JULIO 21 Y 22 DE 2005

inestabilidad institucional padecida por el sector desde 1987 cuando se ordenó liquidar el INSFOPAL¹⁹.

Las dos visiones se mantienen en contradicción hasta finales de los 90's, cada lectura quiso imponerse sobre la otra, al final gana la lectura neo-liberal como lo vemos hasta nuestros días. La ley 142/94 hace parte de esta contradicción de las dos visiones, donde se le da preponderancia a la descentralización, la presencia de capital privado lo que conlleva a la recentralización "intervenciones de la SSPD, intervenciones del gobierno central, Fondos de Capitalización social impuestos por la ley 812/2003, artículos 13, 14, 15 y 16"²⁰, que no es más que recapitalizar las empresas privadas de servicios públicos y al control hegemónico del capital financiero sobre el país.

Globalización y Financiarización de los Servicios Públicos Domiciliarios

Es claro hoy que la crisis internacional del capitalismo que se manifiesta desde los 70's fue una crisis de sobreproducción con una baja en la tasa de ganancia, como lo diría Ernest Mandel citado por Daniel Librerías "mientras en Inglaterra en el lapso 1950-54 la ganancia bruta de estas empresas llegaba al 16,2%, en el lapso 60-64 había caído al 13% y para el año 70, al 9,7% ; a su vez, en USA, en el lapso 1951-55 esta misma tasa de ganancia se encontraba en el 14,3% ; en el año 70, después de pequeñas oscilaciones, (entre 1 y 2 puntos) cayó al

¹⁹ Tomad de **IMPACTO DE LA LEY 142/94 Y 812/03 EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS** PONENCIA PRESENTADA POR ALEXANDER LÓPEZ MAYA REPRESENTANTE A LA CÁMARA, CONGRESO NACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS BOGOTÁ D.C. JULIO 21 Y 22 DE 2005

²⁰ Tomad de **IMPACTO DE LA LEY 142/94 Y 812/03 EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS** PONENCIA PRESENTADA POR ALEXANDER LÓPEZ MAYA REPRESENTANTE A LA CÁMARA, CONGRESO NACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS BOGOTÁ D.C. JULIO 21 Y 22 DE 2005

9,1%.”²¹ Esto llevo a los capitalistas a la necesidad de reducir costos del trabajo, de allí que estos imponen el neo-liberalismo desde los setentas, la cual se manifiesta en los siguientes elementos²²:

En los países desarrollados:

la instauración del post-fordismo, como nueva forma de regulación del trabajo

Los capitalistas debieron derrotar la incidencia de los sindicatos nacionales y locales, en la toma de decisiones empresariales, en particular, al “mutualismo”, o la negociación en cada fábrica mediante indemnizaciones laborales del desplazamiento de trabajadores por efecto de las transformaciones tecnológicas

Desmonte del “Estado de Bienestar”

Disputa en contra del keynesianismo y de la expansión de los presupuestos públicos que lo acompañaba

Se constató un cambio político significativo que favorece a la hegemonía militar americana en Latinoamérica

La financiarización de la economía internacional y su incidencia en los servicios públicos:

Con la financiarización del capital se da un nuevo paso en el que se da la hegemonía del capital financiero y de la “autonomización” de lo financiero sobre lo productivo, se presenta un cambio en la formas jurídicas de de la acumulación y circulación del capital a favor de de los grupos privados

²¹ Neo-liberalismo y lucha de clases, Daniel Libreros Caicedo

²² Neo-liberalismo y lucha de clases, Daniel Libreros Caicedo

transnacionales. Los grupos financieros son definidos por Daniel Librereros como “organizaciones capitalistas a gran escala que combinan el negocio empresarial con el comercial y el financiero”, al asumir estos grupos el poder, estos destruyen el capital social-estatal y la mercantilización de los bienes públicos que en este caso serian los activos de las empresas publicas de servicios públicos domiciliarios.

La globalización es en este sentido expresión de ese cambio, y mas cuanto se presenta en su forma de globalización financiera, la cual no es mas que la tendencia al endeudamiento estatal los cuales provocaron la venta de las empresas publicas, los planes “ajuste fiscal” cuyos efectos los recibe la población excluida del país.

Un ejemplo de cómo se financiarizan los servicios es el caso de la energía lo presenta la Ong Censat; el “proceso de privatización se inicia con la partición (o desverticalización) de CORELCA, en CORELCA GENERACIÓN y CORELCA TRANSMISIÓN, creando dos empresas independientes, GENDELCA y TRANSELCA, con los activos de las empresas electrificadoras se crean tres empresas, ELECTRICARIBE, ELECTROCOSTA y SAN ANDRÉS POWER & LIGHT COMPANY. Esto es posible debido a la aprobación de las leyes 142 y 143 de 1994, creando en el país un nuevo esquema de mercado que tiene como centro-motor la bolsa de energía, en la que las empresas generadoras entran a ofertar y las distribuidoras a demandar en términos de competencia. Por esta razón las empresas electrificadoras ya no están en la obligación de comprarle a un generador específico (en el caso de las

electrificadoras del Caribe Colombiano, de comprarle a CORELCA GENERACIÓN). Gracias a lo anterior estas entidades no sólo estaban endeudadas con CORELCA, sino también con la bolsa de energía y con el sistema de transmisión nacional (STN), es entonces cuando a finales de 1997 se decide introducir capital privado transnacional en estas empresas. La parte de transmisión de CORELCA se vendió a ISA, que compró el 65% por un valor aproximado de \$250.000 millones, y el otro 35% quedó en manos de la Nación, de esta manera se crea TRANSELCA S.A. ESP, que queda registrada en la escritura 2272 del 6 de julio de 1998. También se creó la GENERADORA DE LA COSTA ATLÁNTICA S.A. ESP, GENDELCA, que asumió la prestación del servicio de generación de energía eléctrica, a la cual CORELCA y ELECTRICADORA DE BOLIVAR transfirieron sus activos de generación a cambio de que GENDELCA asumiera algunos pasivos, la planta de personal técnico y operativo, los compromisos de compra de energía y contratos de diversa índole, principalmente de CORELCA GENERACIÓN. Luego de crear estas dos empresas se abre una convocatoria buscando inversionistas en el sector privado, finalmente la compañía HIE Caribe Energy (consorcio de Electricidad de Caracas S.A. C.A. con Houston Industries Inc) se convierte en socio mayoritario de las dos empresas electrificadoras, éstas habían sido capitalizadas por 1,4 billones aproximadamente, de los cuales 58.8% corresponde a ELECTRICARIBE y el 41.2% a ELECTROCOSTA”²³.

²³ Informe final Seguimiento social en el Caribe Colombiano a la Corporación Unión Fenosa, Autora: Antropóloga Martha Rincón Centro Nacional Salud, Ambiente y Trabajo - CENSAT AGUA VIVA Amigos de la Tierra Colombia, página 11.

Cabe resaltar que la ley 143 en su capítulo Capítulo XIII Disposiciones finales, Artículo 74 expresa que “Las empresas que se constituyan con posterioridad a la vigencia de esta ley con el objeto de prestar el servicio público de electricidad y que hagan parte del sistema interconectado nacional no podrán tener más de una de las actividades relacionadas con el mismo, con excepción de la comercialización que puede realizarse en forma combinada con una de las actividades de generación y distribución”, la cual dio paso a preparar el negocio que luego se apropiaron las transnacionales, dando el aval para que las empresas de servicios públicos terminaran desmembradas.

Los servicios públicos a escala internacional han sufrido la privatización como consecuencia de las políticas del capital financiero transnacional y los organismos de la banca multilateral, con el argumento de las deudas e ineficiencia de las empresas públicas, que por el contrario sería mejoradas con la administración privada del servicio; en la realidad esta tesis ha sido refutada.

La venta de las empresas de energía en la Costa Caribe colombiana a monopolios privados de transnacional (Unión Fenosa,) ha generado una gran crisis en la prestación del servicio, lo cual ha generado entre otros:

- cortes masivos
- irregularidades continuas en la prestación del servicio
- fuertes alzas en las tarifas debido a las tasas de retorno de la inversión
- cobros irregulares
- aparición de levantamientos y revueltas populares por parte de comunidades desesperadas con la situación

La ineficiencia de las empresas privadas de servicios públicos es escandalosa ya que en el caso de Colombia las dos empresas Emcali (Empresas Públicas de Cali) y EPM (Empresas Públicas de Medellín) superan en eficiencia de recaudo y cobertura en acueducto alcantarillado a sus similares privatizadas²⁴, es un sofisma en ese sentido la idea de que la administración privada es mejor en la prestación de estos servicios.

El representante Alexander López presenta como ejemplos de esa ineficiencia que” En Brasil en el 2001 bajo el gobierno de Enrique Cardoso y Nueva Zelanda en el 98 se presentaron fuertes crisis de suministro de Energía, (apagones) bajo esquemas de privatización masiva de la energía. En el Estado de California en EEUU, se han registrado incrementos de los racionamientos no planificados de las plantas de energía, en un 461% desde la privatización del sector eléctrico, incluyendo una serie de catastróficos apagones en el primer semestre del 2001. Inclusive llegando al extremo, que en medio de la crisis, los propietarios de las plantas eléctricas coordinaron reducciones en el suministro de energía y sobrecostos (por más de 500 millones de dólares entre Dic del 2000 y Enero del 2001) a la facturación de las entidades estatales para subir los precios de las ventas y las utilidades, a costa de los usuarios y el presupuesto público²⁵; estas realidades muestran la verdadera cara de las privatizaciones de los servicios públicos, que en todos los casos por el contrario de mejorar la prestación de los servicios lo que ha hecho es atentar contra los

²⁴ AMÉRICA LATINA, ENTRE LA EXCLUSIÓN, LA DEVASTACIÓN Y LA ESPERANZA BOGOTÁ, Febrero 18 de 2003 H.R. Alexander López Maya Cámara de Representantes / Valle del Cauca Congreso de Colombia

²⁵ AMÉRICA LATINA, ENTRE LA EXCLUSIÓN, LA DEVASTACIÓN Y LA ESPERANZA BOGOTÁ, Febrero 18 de 2003 H.R. Alexander López Maya Cámara de Representantes / Valle del Cauca Congreso de Colombia

bolsillos de los latinoamericanos. De esta manera se pueden seguir ilustrando casos de la ineficiencia del capital transnacional en la prestación de los servicios:

2000

-Cochabamba, Bolivia, la población agrupada en la Coordinadora en Defensa del Agua y la Vida logra desprivatizar la empresa de agua y logra plantear por ley el agua como un derecho humano inalienable

2002

- Región sur (Arequipa) del Perú, con la movilización de la población logro impedir la venta de las empresas estatales de energía, Easa y Egesur

Esto demuestra que en la región se han presentado un malestar en contra de la la globalización en su forma de privatización, con lo cual se extraen recursos importantes de beneficio de la población en general, representado en los servicios públicos.

Por otro lado el problema del agua es una bomba de tiempo si se tiene en cuenta que este recurso es el oro de este siglo, del cual se dice que pudiese existir en un futuro próximo conflictos internacionales para la monopolización del mismo. Se dice que “con el fin de aprovecharse de la crisis del agua en Latinoamérica, numerosas empresas privadas europeas de servicios de agua han decidido asumir las operaciones de suministro público de agua en la mayoría de los países de la región, incluidos Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Honduras, México,

Nicaragua, Panamá, Perú y Uruguay. Aunque algunas compañías, como Aguas de Barcelona y aguas de Bilbao, tienen contratos con los municipios, la mayoría de las empresas que interviene en Latinoamérica es filial local de las tres principales corporaciones de servicios de agua: las francesas Suez y Vivendi y la alemana RWE-Thames. En conjunto, estas tres compañías aportan servicios de agua corriente y saneamiento a 300 millones de clientes en más de 130 países”²⁶.

Globalización, y nuevas estructuras empresariales en el sector de los servicios públicos domiciliarios

En el contexto de la globalización se plantea que las relaciones económicas varían y empieza a tener mayor relevancia un capital financiero el cual se relaciona con grupos de empresas a escala mundial los cuales manejan los hilos de la economía global. El grupo financiero adquiere relevancia en este escenario, tomando una cita de Libreros el grupo financiero lo definen como “la asociación formada por una sociedad matriz (denominada normalmente holding del grupo) y las sociedades filiales ubicadas bajo su control. La sociedad matriz es por consiguiente un centro de decisión financiera, mientras que las sociedades que se encuentran bajo su control, son, la mayor parte del tiempo sociedades “ejecutoras”. Luego el rol de una sociedad matriz consiste en el arbitraje permanente de las participaciones financieras que controlan en función de la rentabilidad del capital comprometido. Es la función de arbitraje

²⁶ Tomado de EL DESAFÍO ANTE LA PRIVATIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE AGUA EN LATINOAMERICA Tony Clarke y Maude Barlow en <http://www.bolpress.com/>

de la sociedad matriz, la que confiere al grupo su carácter financiero...²⁷, en ese sentido lo que se expresa es que las empresas de nuevo tipo tiene una relación simbiótica entre relaciones en redes empresariales y el capital financiero a nivel global.

Por otro lado se debe definir el concepto de empresa multinacional y/o transnacional en ese caso citamos a Gonzalo Oscar Cuartango al decir que “La Declaración Tripartita sobre las empresas multinacionales y la Política Social, elaborada por la Organización Internacional del Trabajo en 1977 dice que: «...la expresión empresas multinacionales se utiliza para designar las distintas empresas (compañías matrices o unidades locales, o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre ellas, partiendo de la base de que se prestarán cooperación y mutua asistencia cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos...». Luego amplía los límites de esa definición al abarcar en el concepto a aquellas empresas que: «...siendo de dominio público, privado o mixto, que sean propietarias o controlen la producción, la distribución, los servicios u otras facilidades fuera del país donde tienen su sede...». Para finalizar diciendo que: «...el grado de autonomía de las distintas entidades que componen la empresa multinacional en relación con las demás varía grandemente de una empresa multinacional a otra, según el carácter de los lazos existentes entre estas unidades y sus respectivos campos de actividad, y teniendo en cuenta la gran diversidad en la forma de propiedad, el tamaño, el

²⁷ Neo-liberalismo y lucha de clases, Daniel Libreros Caicedo, citando a F.Morin, “Le structure financière du capitalisme français” París, Calmann-Levy y Claude Serfati en Francois Chesnais, “La Mondialisation financière”, editorial Syros, París, 1996. capítulo V, “Le role actif des groupes à dominante industrielle dans la financiarisation de l’économie

carácter y la localización de las operaciones de las empresas...»²⁸; las empresas multinacionales y/o transnacionales adquieren gran importancia en cuanto en la actualidad aportan grandes cantidades de recursos a los países que tiene economías débiles.

La relación en ese sentido entre la globalización y las estructuras de las empresas a escala mundial es significativa dado que parecieran representar una parte del fenómeno de la mundialización de la economía, se presenta una nueva relación con los Estados-nación o lo que queda de ellos, se puede afirmar entonces que la globalización y que han incidido decididamente en la construcción del concepto de empresa transnacional, fundamentalmente por otorgar a las empresas la facultad de colocarse en un plano de igualdad comercial con los gobiernos y de forzarlos con la amenaza de abandonar sus territorios , con la consiguiente carga de pérdidas de empleos y disminución de la actividad económica derivada...Diremos entonces que la globalización es un proceso que tiene como resultante «...la intensificación a escala mundial de las relaciones sociales que enlazan localidades muy distantes, de tal modo que lo que ocurre en una está determinado por acontecimientos sucedidos a muchas millas de distancia y viceversa...»²⁹, es decir se plantea que la estructura es dependiente de los procesos de mundialización de la economía y por ende de la financiarización del capital como medio de extenderse a escala global.

²⁸ tomado de **Estructura de las transnacionales** El paso de multinacionales a transnacionales. Importancia y características de las transnacionales de http://www.eft.com.ar/doctrina/libros/empr_tra.htm por Gonzalo Oscar Cuartango

²⁹ tomado de **Estructura de las transnacionales** El paso de multinacionales a transnacionales. Importancia y características de las transnacionales de http://www.eft.com.ar/doctrina/libros/empr_tra.htm por Gonzalo Oscar Cuartango

Las empresas multinacionales y/o transnacionales poseen unas características que se pueden resumir en las siguientes como lo ilustra Gonzalo Oscar Cuartango³⁰:

- ◆ Un poder económico tal que les permite negociar con los Estados nacionales de igual a igual, y hasta exigir condiciones y tratos preferenciales.
- ◆ Su diversificación a rubros que les permiten finalmente controlar en forma total un sector económico.
- ◆ Un capital y una magnitud operativa, de personal y tecnológica, sencillamente impensable en momentos en que el mundo no era moldeado como hoy por el proceso de globalización, al que debemos sumar la ola de fusiones que tiene lugar por estos días.
- ◆ En nuestro país, el volumen al compararlo efectivamente con lo que ocurre en el nivel global se torna ínfimo, si bien la importancia de las empresas transnacionales es proporcionalmente tan importante como ocurre en aquel nivel.

Colombia no está exenta de esa tendencia internacional, de hecho en el caso de la prestación del servicio de electricidad y agua en Colombia tenemos la incidencia de dos transnacionales Españolas en la región caribe que manejan estos servicios; en el caso del agua tenemos a Aguas de Barcelona, esta empresa transnacional hace parte a su vez de otros grupos empresariales que como lo vimos anteriormente se asocian con el objetivo de maximizar

³⁰ tomado de **Estructura de las transnacionales** El paso de multinacionales a transnacionales. Importancia y características de las transnacionales de http://www.eft.com.ar/doctrina/libros/empr_tra.htm por Gonzalo Oscar Cuartango

ganancias y en una relación directa con el capital financiero, por otro lado se encuentra que "...Aguas de Barcelona y aguas de Bilbao, tienen contratos con los municipios, la mayoría de las empresas que interviene en Latinoamérica es filial local de las tres principales corporaciones de servicios de agua: las francesas Suez y Vivendi y la alemana RWE-Thames. En conjunto, estas tres compañías aportan servicios de agua corriente y saneamiento a 300 millones de clientes en más de 130 países...Hace una década, el grupo de las tres grandes empresas prestaba servicio a sólo 51 millones de personas en sólo 12 países. Suez y Vivendi controlan ahora más del 70% del mercado de suministro de agua en todo el mundo. Sus ingresos se han incrementado al mismo ritmo que su desarrollo. Vivendi obtuvo más de 12.000 millones de dólares de beneficios en 2002, frente a los 5.000 millones de hace una década. Las tres se sitúan entre las 100 empresas mundiales con unos ingresos anuales conjuntos de casi 160.000 millones de dólares en 2002, y una tasa de crecimiento anual del 10%, lo cual supera muchas economías nacionales en las que intervienen. Sin embargo, el historial de los servicios que han prestado hasta el momento, sobre todo en los países en desarrollo del sur del planeta, es a la vez turbio y bien documentado: contratos secretos, incremento de las tarifas, ineficiencia del servicio, cortes del suministro [para los que no pagan], escasa calidad del agua, casos de soborno y corrupción, además de márgenes de beneficios muy amplios"³¹, es decir hacen parte de un espectro de empresas transnacionales que viene trasladando su centro de operación hacia Latinoamérica, sobre todo teniendo en cuenta las posibilidades de la región y las dificultades para la distribución del servicio, lo cual pone en una situación difícil a los países de la

³¹ Tomado de EL DESAFÍO ANTE LA PRIVATIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE AGUA EN LATINOAMERICA **Tony Clarke** y **Maude Barlow** en <http://www.bolpress.com/>

región que no ha despertado ante el hecho que implica lo vital de los recursos hídricos para este nuevo siglo.

Por otro lado en el sector de la energía eléctrica, con la transnacional UNION FENOSA se manifiesta lo que es una empresa que se inserta en el escenario mundial y la globalización, esta empresa es "...actualmente un amplio grupo empresarial con presencia en diversos sectores económicos y en numerosos mercados. En coherencia con la extensión que han alcanzado sus negocios, en 2001, cambió su denominación social de Unión Eléctrica Fenosa, S.A. a Unión Fenosa, S.A. ...Unión Fenosa es parte de una estrategia española por la reconquista de los mercados emergentes latinoamericanos, en los que el capital español tiene una rápida expansión en el país, así como en otros de Latinoamérica. Así lo demuestran algunos analistas: *"ENDESA que tiene las compañías de electricidad de Bogotá, Santiago de Chile, Buenos Aires y muchas ciudades más. Los Bancos Santander y BBVA que se fortalecen rápidamente desde México hasta Chile comprando bancos locales. La absorción de Aerolíneas Argentinas por Iberia y su inminente desaparición son parte de la táctica. Las petroleras CEPSA y Repsol así como la flamante "Gas natural"..."*³², es decir que detrás de la bondadosa propuesta de inversión extranjera directa se esconde la estrategia comercial de aumento de tasas de ganancia que por lo general no se quedan en los países donde estas invierten.

³² Informe final Seguimiento social en el Caribe Colombiano a la Corporación Unión Fenosa, Autora: Antropóloga Martha Rincón Centro Nacional Salud, Ambiente y Trabajo - CENSAT AGUA VIVA Amigos de la Tierra Colombia, página 14-16.

Es así como la Unión Fenosa, “adquirió a finales del 2000 a la estadounidense Reliant, las electrificadoras ELECTROCOSTA y ELECTRICARIBE de Barranquilla y Cartagena y luego la empresa de electricidad del Valle del Cauca EPSA; pero además tiene inversiones en México, Guatemala, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Ecuador, Bolivia, Uruguay, República Dominicana, España, Inglaterra (acueductos), Moldavia, Egipto, Kenya y Filipinas. Opera en la distribución y producción, de gas y energía, incluidas las centrales nucleares. Otras empresas del grupo Unión Fenosa están en el área del petróleo (CEPSA), construcción, minería y finca raíz”³³, es claro desde esta perspectiva como esta transnacional extiende sus redes a nivel internacional, es hábil también en la forma como diversifica sus servicios a escala interregional.

SUBSIDIARIAS DE Unión Fenosa EN EL MUNDO		
SUBSIDIARIA	PAIS	% INVERSION
Auna S.A.	España	20
CEPSA (Compañía Española de Petróleo S.A.)	España	5
Chiriqui	Panamá	51
Energías Especiales	España	100
Energoinfo	Eslovaquia	100
Guatemala Distribuidores	Guatemala	80
Ibera frica	Kenya	100
Iberpacific	Filipinas	
Ibersis	Brasil	100
Ibersis Italia	Italia	100
REE (Red Eléctrica de España)	España	
Tangiers Water	Tunisia	
TDE	Bolivia	39

FUENTE : CORTE EN CUALQUIER MOMENTO, Efectos de la privatización de la Energía en el Caribe Colombiano de Serie energía y sociedad, Papeles de Debate, diciembre de 2004 n° 9, CENSAT-AGUA VIVA, Transnational Institute, The Energy Project, Pag 23.

³³ CORTE EN CUALQUIER MOMENTO, Efectos de la privatización de la Energía en el Caribe Colombiano de Serie energía y sociedad, Papeles de Debate, diciembre de 2004 n° 9, CENSAT-AGUA VIVA, Transnational Institute, The Energy Project, Pag 22-23.

Por otro lado Unión Fenosa “pertenece al Banco Pastor, a Caixa Galicia, a Argentaria (hoy BBVA) y al BSCH Banco Santander. El Banco Santander BSCH es un importante accionista de CEPSA. El Banco Central Hispano BCH ya comenzada la fusión con el Santander compró un 7,9% de Cepsa, a través de la sociedad Riyal, en la que el BCH también había aportado un paquete del 9%, aproximadamente. Por lo tanto, la entidad bancaria pasó a controlar directamente, por lo menos cerca de un 17% de la petrolera...En la actualidad, Elf de Francia es propietaria directa del 36,5% del capital de CEPSA; el grupo petrolero IPIC de Abu Dhabi tiene un 9,5%; el fondo holandés SMM Company cuenta con otro 3% y Somaen-Dos (en la que figuran Elf, Unión Fenosa y Riyal) tiene un 30,55%. Unión Fenosa controla directamente el 5 %. El 15,45% restante se encuentra en Bolsa...Unión Fenosa hace parte de los dos grandes grupos españoles que se disputan el dominio del petróleo-gas-electricidad:1- BSCH-Union Fenosa-Riyal-CEPSA y - BBVA-ENDESA-Iberdrola-Repsol...”, de allí que se afirma que la globalización (financiera, transnacional) se plantea como cara de la misma moneda en términos de la ingerencia que escala global tienen las transnacionales sobre la economía del planeta.

La gran inquietud que surge de todo el proceso de globalización y la forma como Cartagena y Colombia se insertan en ese proceso es cuanto pierde el país cuando hace aperturas indiscriminadas, privatiza bienes y servicios de vital importancia tanto para la generación de ingresos como relacionadas con el aumento de la calidad de vida de la región y de Cartagena. La relación casi patológica entre capital financiero y las transnacionales es clave para entender

la globalización y su expresión en el sector de los servicios públicos domiciliarios, esta relación les permite a las transnacionales de los servicios públicos moverse libremente a escala planetaria sin ninguna dificultad, sobre todo con la posibilidad de que los gobiernos les aseguren desde la legislación nacional la inversión hecha en cada sector; con la llamada desverticalización y tercerización de las empresas sociales en el caso Colombiano lo que se ha permitido es la privatización de muchos de los sectores estratégicos como lo son en este caso los servicios públicos domiciliarios.

A nivel Latinoamericano y en la Región Caribe y en especial en Cartagena el impacto social de estas transnacionales ha sido negativo dado que estas no tienen en cuenta los índices de pobreza que existen, el único interés de las empresas es la maximización de la tasa de ganancia, la rentabilidad del negocio e incluso han amenazado con salir de la región de seguir el estado actual de pérdidas. Por último no se han hecho estudios que nos permitan analizar cuales son los costos sociales de la privatización de los servicios públicos y el efecto a largo plazo en la calidad de vida de la población de escasos recursos en la región caribe y particularmente en Cartagena.

4. COOPERACIÓN, COMPETENCIA Y GERENCIA SOCIAL PARA LA GENERACIÓN DE CAPITAL SOCIAL

“es la cooperación una estrategia válida para la generación de competencia que traiga como resultado la generación de capital social local”

Partiremos expresando que las tres lecturas suministradas nos presentan una aproximación a un tema complejo como lo es la cooperación y la competencia, conceptos tales que nos permiten comprender cual el contexto global en el que nos movemos como profesionales y en especial como gerentes sociales.

En cierta medida la generación de capital social es una labor ardua que nos impulsa a generar acciones creativas y que generen impacto social, dicha mirada debe ser integral e integradora. Generar capital social en el contexto local es un reto teniendo en cuenta que los cambios globales se presentan como la constante, en ese sentido esta debe ser una labor de largo aliento para trabajar con las organizaciones y actores para el desarrollo.

Es posible entender el capital social desde las lecturas que “el capital social son las redes y los comportamientos de reciprocidad, cultura y cooperación que emanan de ellas... un recurso que pueden disponer las personas al formar parte de redes sociales y que combinado con otro tipo de recurso (físico, monetario, conocimientos, etc.) les permiten el logro de determinados objetivos

como ser satisfacer necesidades, mejoras en el bienestar o superar situaciones adversas de distinta naturaleza”³⁴.

Por otro lado podemos entender que la cooperación y asociatividad son elementos claves para poder desarrollar los elementos para desarrollar el capital social, en ese sentido tiene como referente el establecimiento de relaciones amplias de las organizaciones y se establece incluso a nivel regional y es mas difícil de establecer en el ámbito nacional. Es de esta manera como se podría cuestionar cual es la relación de asociatividad y la cooperación como componente para que una región en el contexto de la globalización logre ser competitiva.

Por otro lado se plantea que existen dos tipos de capital social y “La diferencia entre el capital social grupal y el capital social comunitario, es que el primero beneficia a personas involucradas en una determinada estructura social, más o menos cerrada, y por lo tanto genera rendimientos individuales o grupales (“bienes de club” en la teoría microeconómica)”³⁵. El capital social comunitario es el que nos permite generar esos mismos beneficios aunque ya de manera más colectiva y abierta.

Se plantea en ese sentido que como “Durston (2002)...La primer forma es el “capital social individual”, constituido por las relaciones entre dos personas y se extiende a través de redes egocentradas. Una segunda forma lo constituye el “capital social grupal”, que resulta de la extensión de las redes egocentradas a

³⁴ Lorenzelli Marcos, Capital social comunitario y gerencia social.

³⁵ Lorenzelli Marcos, Capital social comunitario y gerencia social

una interacción compleja de vínculos personales al interior de un grupo. En tercer lugar se tiene al “capital social comunitario”, a diferencia de los anteriores este tipo de capital social no radica solamente en las relaciones entre personas, sino en el sistema sociocultural propio de cada comunidad, en sus estructuras de gestión y sanción. El “capital social puente”, o de alianzas regionales, es un cuarto tipo; está compuesto por los vínculos horizontales que permiten a un grupo entrar en contacto con personas o grupos distantes. Un quinto tipo de capital social es el de “escalera” o reciprocidad con control asimétrico. Finalmente, el “capital social societal”, o la extensión del concepto a escala de un país o nación, complementa la tipología...”³⁶, estableciéndose los elementos de cómo se pueden generar a manera de estadios el capital social y la cooperación.

La cooperación en este sentido se convierte en fundamento de trabajo y por otro lado es vital, que la misma se de en ambientes de confianza y conocimiento de las diferentes organizaciones que trabajan por la constitución de redes que establezcan objetivos y metas comunes, que les permitan a estos ser competitivos.

Es en este esfuerzo de las organizaciones que se puede decir “el desarrollo de la teoría de juegos ha demostrado que la tentación a desertar o violar los principios de un acuerdo se reduce sustancialmente cuando las interacciones entre individuos se producen en forma repetida y sin una fecha precisa de finalización. Cuando se interactúa por única vez y se le agrega el supuesto de

³⁶ Lorenzelli Marcos, Capital social comunitario y gerencia social.

información imperfecta con respecto a cómo actuará el otro, la selección de la alternativa individual más beneficiosa conduce a un resultado de equilibrio que está por debajo, desde el punto de vista social, al que se lograría mediante la cooperación”, es decir que las interacciones constantes y sin límites sirven para establecer confianzas entre las organizaciones, no es posible que en periodos cortos se y sin regularidad se puedan en ese sentido construir relaciones de cooperación.

La cuestión es como se complementan estos conceptos de cooperación y generación de capital social; en primer lugar habría que definir la competencia como “... la competitividad es el conjunto de aptitudes y actitudes que desarrollan personas, que usan una infraestructura en medio de un buen clima para los negocios, que les permite prevalecer sobre sus antagonistas nacionales y extranjeros mediante productos y/o servicios superiores...”³⁷ y continúa expresándose que “es tiempo de redes y alianzas, sumando voluntades y capacidades, que permitan sacarle provecho a los recursos naturales y el talento de los actores sociales en ámbitos diversos”³⁸.

Por otro lado “...en el mercado internacional compiten no sólo las empresas. Se confrontan también sistemas productivos, esquemas institucionales y organismos sociales, en los que la empresa constituye un elemento importante, pero... integrado en una red de vinculaciones con el sistema educativo, la infraestructura tecnológica, las relaciones gerencial-laborales, el aparato

³⁷Ginocchio Balcázar Luis, Marco conceptual de la competitividad regional

³⁸Ginocchio Balcázar Luis, Marco conceptual de la competitividad regional

institucional público y privado, el sistema financiero...”, lo cual nos muestra que la competitividad como tal hace parte de la realidad actual de las empresas en el contexto actual.

Para concluir en la actualidad se puede decir que es la cooperación una estrategia valida para la generación de competencia que traiga como resultado la generación de capital social local, ya que en la medida que se abogue por la competitividad se establecerán acciones que sean encaminadas a trabajar en red, de esta manera se implementara la cooperación que debe ser generada desde la confianza, desde la colaboración como principio clave para generar sinergia, es decir para generar la competitividad de la región se debe trabajar de manera cooperativa.

5. LA ETICA EMPRESARIAL UNA NUEVA FORMA DE CONCEBIR LA GERENCIA

“no vencen los "físicamente fuertes", los que poseen un gran capital físico, sino los excelentes”

En esta época en la que se abandera una concepción gerencial para la situación real de la acción estratégica que busca instrumentalizar los medios mas allá de los fines, algunos debates empiezan a surgir para cuestionar esta práctica, en este sentido es que surge la etica empresarial como reflejo de una nueva forma de concebir la gerencia social.

En el último tercio del siglo XX la ética de la empresa no nace con el mismo espíritu, aunque en el mundo empresarial se utilice a menudo un lenguaje religioso. Es ésta una época, no ya "industrial", sino "*postindustrial*", con ese vergonzante "post" de los tiempos que todavía no saben asignarse un rótulo acorde con una identidad algo clara y tienen que caracterizarse por contraposición al periodo anterior.

Tras los escándalos del Watergate, la sociedad norteamericana recuerda que la confianza es un recurso demasiado escaso, cuando es la argamasa que une a los miembros de una sociedad, y las empresas emblemáticas refuerzan la vigilancia sobre su propia conducta.

Nace entonces lo que, a nuestro juicio, puede considerarse como "ética de la empresa de la época postindustrial", con los célebres apotegmas "la ética es rentable", la "ética vende", justamente porque la cohesión en torno a valores éticos permite a una empresa ser competitiva.

Teniendo en cuenta que "competitiva" significa no que adquiere la capacidad de arrojar a sus competidoras del mercado (cosa con la que demasiados sueñan), sino que mantiene su "viabilidad", su capacidad para mantenerse en el mercado, con una buena relación calidad-precio, conquistando nuevos clientes.

La ética de la empresa lleva ya una apasionante punto de análisis para nuestro país, pero en el cambio de milenio se está viendo confrontada a nuevos retos, porque, al parecer, la sociedad en su conjunto va reconociendo su perfil y se atreve a ponerse un nombre: estamos en la "*sociedad informacional*", se está produciendo el tránsito del "capitalismo renano" y el "capitalismo californiano" al "*capitalismo de Internet*". ¿Sigue siendo posible y necesaria una ética de las empresas en esta nueva época?, en esta época se puede inclusive por vía internet realizar transacciones comerciales o bancarias las cuales agilizan el proceso de interacción empresa cliente lo que exige también un alto nivel de confianza sobre la utilización de dicho medio.

LA ETICA GERENCIAL ESTA BASADA EN PRINCIPIOS, NO EN VALORES SOCIALES

Los actos de las empresas y de los individuos que hacen parte de ellas, repercuten de manera positiva o negativa en otras empresas, otros individuos u otros procesos, es decir toda empresa tiene códigos de conducta sustentados en valores y filosofía institucional.

Según la Ethics Officer Association las empresas que figuran en el Fortune 500 cuentan con códigos de conducta, lo cual no es gratis ya que de esta depende la capacidad de cohesión interna de la empresa y la posibilidad de generar una buena imagen corporativa ante los clientes y potenciales competidores.

Podemos por otro lado tomar las enseñanzas de **Mahatma Gandhi**, quien puso de rodillas al Imperio Británico con el peso de sus ideas y no con el peso de su espada, decía en ese sentido que hay siete cosas que nos pueden destruir, a saber, *Riqueza sin trabajo, Placer sin Conciencia, Conocimiento sin Carácter, Comercio sin Moralidad, Negocios sin Ética, Ciencia sin Humanidad, Religión sin Sacrificio, Política sin Principios.*

La Gerencia basada en los 5 Principios de la conducta gerencial Ética.

La gerencia como tal debe incluir como estrategia para el mejoramiento corporativo la ética empresarial, la globalización con todos sus efectos cada

vez mas tiene como eje central la perdida de la fidelidad en las conductas humanas dirigidas hacia la solidaridad. Por otro lado el adoptar como eje a la ética dentro de las empresas es una posibilidad para garantizar la confianza de los proveedores, clientes y el contexto en general.

Es así como se proponen 5 conductas de las cuales estas pueden ofrecer un horizonte de trabajo para la empresas sociales éticas; las cuales no se tomaran como recetas sino como rutas de acción en clave de mejoras las relaciones sociales y empresariales de manera humana. Se busca que se recupere el humanismo en la acción empresarial lo cual de por si se convierte en un elemento a discutir. Los 5 principios son :

Propósito. Es verse a sí mismo como una persona confiable e Integra. Permitir que su sentido de conciencia sea su guía. No importa lo que pase, siempre es capaz de verse al espejo y sentirse bien respecto de sí mismo.

Orgullo. En el buen sentido de la palabra, sentirse bien respecto de sí mismo. No necesitar la aceptación de otros para sentir que está haciendo lo correcto. Desarrollar una adecuada auto-estima y no dejar que la opinión popular influya en su carácter.

Paciencia. Creer que las cosas irán eventualmente bien. No esperar que las cosas sucedan ahora mismo. Ir a su propio paso, no al de los demás.

Persistencia. Mantener su propósito, el fin en mente, sin importar la conveniencia circunstancial. El comportamiento es consistente con las intenciones. No someterse, pero tampoco rendirse.

Perspectiva. Reflexionar sobre los valores y principios personales y organizacionales. Mantener el enfoque y escuchar la brújula interna para ver el futuro de manera más clara.

Es de esta manera que se pone en el debate de si de lo que se trata es de buscar que las empresas sean viables por su validez social, la justificación frente a la comunidad o se trata de competir con las reglas del mercado del sálvese quien pueda.

Adela Cortina en una cita un poca extensa nos habla de ello, "en él no vencen los "físicamente fuertes", los que poseen un gran capital físico, sino los excelentes: los que atienden a cuantos son afectados por la actividad empresarial (los célebres "*stakeholders*"), y no sólo a los accionistas ("*shareholders*"); los que saben emplear sus recursos cognoscitivos (la no menos célebre "gestión del conocimiento"); los que plantean su actividad desde unos valores éticos que constituyen la identidad de la empresa y que son tanto más necesarios cuanto más ocupe escenarios transnacionales.

Justamente la dispersión geográfica exige una mayor identidad nuclear, que se modula en cada país según su cultura, aprendiendo de ella, pero con unos valores básicos que sirven de respuesta a la pregunta: "¿quiénes somos realmente?".

6. ¿ES POSIBLE QUE LAS EMPRESAS CONSTRUYAN VALORES?

“las empresas sociales crean valor que se traduce en mayor impacto dentro de la población que trabaja o su mercado meta, sin embargo este no está asociado a la creación de utilidades que se apropian los socios”

El término Valor, en Economía, se refiere a la equivalencia de un bien o servicio en términos de otros bienes y servicios. El término suele reflejar la cuantía en dinero, o precio, que se pagará por el bien. El valor de cualquier objeto en un mercado depende de su escasez y de su atractivo. Cualquier artículo atractivo y escaso, como por ejemplo un diamante, tendrá una mayor tasa de intercambio, es decir, podrá intercambiarse por un bien de igual o mayor valor. El atractivo también depende de su utilidad potencial. Se suele distinguir entre valor de mercado y valor justo o valor natural. El valor de mercado refleja su poder adquisitivo en un mercado libre. El valor natural es el valor que prevalecería si las fuerzas de un mercado competitivo operaran sin fricciones. El valor de mercado también se denomina precio de intercambio del bien, siendo el valor natural el precio justo. Por otro lado en la teoría del “valor trabajo”, en su visión más simplista, el valor de un producto viene dado por la cantidad de trabajo que se necesita para producirlo. El término valor añadido se refiere al valor creado a lo largo del proceso de fabricación o producción de un producto, descontando el coste de las materias primas, el embalaje y la gestión.

Teoría del valor trabajo, principio que afirma que el valor de un bien o servicio depende de forma directa de la cantidad de trabajo que lleva incorporado. Adam Smith pensaba que el trabajo era la unidad de medida exacta para cuantificar el valor, pero no el factor determinante de los precios. Durante los 25 años posteriores al fallecimiento de Smith, David Ricardo desarrolló la teoría del valor trabajo en sus Principios de economía política y de la imposición (1817) en la que afirmaba que todos los costos de producción son, de hecho, costos laborales que se pagan, bien de una forma directa o bien acumulándolos al capital (por ejemplo, maquinaria adquirida gracias al esfuerzo de los trabajadores). Por ello se defendía que los precios dependerían de la cantidad de trabajo incorporado en los bienes o servicios. Sin embargo, el posible fallo de la teoría es que si dos bienes se producen utilizando la misma cantidad de factor trabajo, pero uno de ellos utiliza más factor capital, el productor del bien intensivo en capital tendrá que recoger el valor de este capital e incluirlo en el precio si quiere obtener la misma tasa de beneficios o ganancias que la del productor del bien intensivo en trabajo. No obstante, la teoría del valor basada en el trabajo se convirtió en un principio fundamental en el pensamiento económico de Karl Marx, que suponía que sólo el factor trabajo podía crear valor.

Lo que nos muestra desde esa concepción que el valor esta al trabajo y su relación con la producción y a su vez con la generación de ganancias para la apropiación privada de estas sin embargo cuando se habla de empresas sociales la lógica cambia, ya que si es el caso de organizaciones no gubernamentales estas aunque se encuentran en el sector privado su carácter

es social y sin intereses de lucro. Es así como la creación del valor esta mas asociad a la generación de servicios, al desarrollo de su ejercicio como empresa, es decir en este caso si existieren excedentes o utilidades estas no se repartirían entre los socios sino que por el contrario este excedente se reinvierte en elementos que sirvan para lograr u mejor impacto en la población que se trabaje. Por otro lado las empresas sociales deberían trabajar desde los procesos que le permiten crear valor es por eso que **Proceso** puede definirse como un conjunto de actividades que transforman en productos o resultados unos insumos o recursos variables, agregándole valor que tiene sentido para el cliente.

Todo proceso es parte de otro proceso llamado macroproceso y a la vez dentro del proceso pueden existir otros procesos llamados subprocessos.

Un conjunto de procesos forma finalmente el gran proceso de la empresa, vista ésta dentro de un enfoque sistémico o total. Dentro de un concepto de proceso total, un proceso es proveedor de alguien y a su vez es cliente de otro. Los procesos se alimentan del proceso anterior y a la vez nutren el proceso siguiente.

Por lo anterior el concepto de cadena nos lleva a entender que todos los procesos están ligados y que la fuerza de la cadena está en el eslabón más débil, es decir, que la cadena total se rompe donde no existe fuerza y no existirá fuerza donde exista un proceso débil.

El concepto de cadena nos obliga a desarrollar una buena labor para entregar a nuestros clientes internos o externos buenos productos y a exigir mucho de nuestros proveedores bien sea internos o externos. Aquí debe darse un enfoque de sistema para lograr un óptimo resultado.

El valor que una empresa crea, se mide por la cantidad de compradores dispuestos a pagar por un producto. Una empresa es rentable si el valor generado excede el costo de desarrollar funciones para la creación de valor como adquisición, fabricación y distribución.

Con el propósito de lograr ventaja competitiva, una organización debe desarrollar funciones de creación de valor a un costo menor que el de sus rivales o desarrollar de manera que genere diferenciación y un precio superior. Es decir, debe seguir las estrategias de bajo costo o diferenciación.

El proceso de creación de valor puede entenderse con referencia al concepto llamado cadena de valor de Michael Porter, mas ampliamente detallado el primer ciclo de la especialización. La cadena esta compuesta de procesos de producción o primarios y procesos de apoyo o secundarios:

Procesos primarios o de producción, tienen relación con la creación física del producto, y su distribución, además de su apoyo y servicio de postventa. La creación física del producto, consiste en la transformación de recursos en bienes o servicios con sentido para el cliente. La distribución es también transformación, por que acerca los productos a los clientes. Esta distribución,

en algunas oportunidades el cliente la paga, en otras solo la reconoce.

Procesos secundarios o de apoyo, son funcionales y permiten llevar a cabo los procesos primarios de fabricación y distribución y son : los de materiales, los humanos, los de infraestructura, los de información y los financieros.

Los desarrollos tecnológicos pueden reducir los costos de fabricación y dar como resultado la creación de productos más atractivos que exijan un precio superior. Los recursos humanos aseguran que la organización tenga la combinación correcta de personal calificado para desempeñar en forma efectiva sus actividades de creación de valor. La información, juega un papel importante en la creación de valor y finalmente los recursos monetarios sin los cuales no es posible adelantar una labor efectiva. Las finanzas aseguran la adquisición de los recursos arriba mencionados. En la cadena de valor, cada uno de los procesos de apoyo, suministra la porción de insumo requerida para obtener un producto deseado. Así de esta manera, los recursos serán de seis clases y ellos a través de la transformación, logran darle sentido para el cliente.

En síntesis, la cadena de valor es un modelo de análisis y concepción de las organizaciones que concibe a éstas como el conjunto de dos tipos de procesos o actividades: los procesos primarios y de apoyo. Los primeros corresponden a todos aquellos que participan directamente en la producción de bienes y servicios que son el objeto de la empresa, es decir, su propósito misional. Estas actividades son: logística interna, operaciones, logística externa y servicio. Las actividades de apoyo soportan y contribuyen con el desarrollo de las misionales, siendo las siguientes: infraestructura de la organización,

administración de los recursos humanos, desarrollo tecnológico y abastecimiento.

La cadena de valor señala como se articulan los procesos de apoyo y los procesos primarios para crear valor agregado, para el cliente y la empresa. Lo cual nos confirma que si es posible crear valor desde las empresas sociales.

7. EL NUEVO MUNDO DEL TRABAJO EN LA ACTUAL FASE DEL CAPITALISMO FINANCIERO Y TRANSNACIONAL

SITUACIÓN SOCIAL DEL MUNDO DEL TRABAJO

El escenario internacional ha venido experimentando una serie de cambios en lo económico político y cultural que responden a la fase actual del capitalismo, en mundo del trabajo no esta exento de esta reconfiguración, que ha traído como consecuencia la perdida de análisis contextuales que nos permitan encontrar líneas de acción, se intentaran presentar una visión general desde diferentes autores las lecturas que se hacen sobre el nuevo mundo del trabajo.

En el Uruguay Daniel Olesker³⁹ nos presenta su visión de lo sucedido en la dinámica del mundo del trabajo como consecuencia de las reformas estructurales que se empiezan a desarrollar en la década de los 90's, esos cambios nos los presenta como:

1. En primer lugar han cambiado las ramas de actividad en las cuales se ha expandido el empleo asalariado
2. En segundo lugar han cambiado las formas de organización del trabajo y contratación de la fuerza de trabajo.
3. En tercer lugar y en parte como resultado de lo anterior cambian las concentraciones de trabajadores.
4. En cuarto lugar finalmente ha cambiado la composición social de los trabajadores, con un creciente peso de las mujeres y de jóvenes.

³⁹Olesker Daniel, Transformaciones en el mundo del trabajo, flexibilización laboral y relaciones sociales de producción: el Uruguay de los 90, www.redem.buap.mx/acrobat/daniel6.pdf+transformaciones%2Bmundo

Por otro lado se presentan visiones que ubican los cambios como variables que no nos permiten entender el contexto global de las mutaciones que se presentan en este eje de discusión como lo es el nuevo mundo del trabajo en la fase actual del capitalismo, que por su forma de manifestarse ahonda cada vez mas la fragmentación social ⁴⁰ otro grupos de estudios identifican estos como:

1. Desempleo estructural: Se registra una situación en la que existiendo un crecimiento de la actividad económica, el empleo decrece. El desarrollo tecnológico y sus nuevos "hallazgos", sustituyen cada vez más mano de obra, la automatización avanza en las diferentes esferas de actividad se instala el desempleo como resultante de estos cambios en la estructura de producción, circulación y consumo.

2. Subempleo: Se registra una tendencia a la precarización del trabajo y una creciente pérdida del ethos del trabajador. Estos aspectos exigen estar atentos a los cambios psico-sociales y socio-culturales que se producen y se expresan en las diversas situaciones laborales y en las distintas trayectorias ocupacionales.

3. Exclusión social: Proceso que no solamente es revelador de las dificultades en la distribución del ingreso afectando también las identidades y pertenencias de los diferentes grupos de trabajadores. La cuestión social hoy sigue estando

⁴⁰ [María Zulema, Arena José Pablo, Bentura Jorge, Bertullo Blanca Gabín, Fátima Otormín, Gerardo Sarachu, Juan Carlos Trujillo, Algunos Desafíos Para Las Intervenciones Y Estudios En El Mundo Del Trabajo En La Actualida,](http://www.rau.edu.uy/fcs/dts/Get/desafios estudios.pdf)
<http://www.rau.edu.uy/fcs/dts/Get/desafios estudios.pdf>.

centrada en la cuestión del trabajo. Como afirma Castel (1997) la nueva cuestión social se cristaliza en la situación de tres procesos claves: "desestabilización de los estables", "instalación en la precariedad" y "desafiliación".

4. Flexibilización sin límites: La flexibilidad unilateral que es vista por las empresas como un problema de costos, fundamentalmente salariales, sin contemplar otras posibilidades y se extiende a todo nivel. La "empresa flexible" requiere de trabajadores "flexibles".

5. Fragilidad sindical: Los procesos de reestructuración productiva tienen impacto directo en los colectivos de trabajadores y se constata una generalizada baja de tasa de sindicalización conjuntamente con una fuerte persecución sindical desde la ofensiva neoliberal y una pérdida de propuestas y perspectivas por parte de los propios colectivos de trabajo.

6. Nuevas formas organizacionales: El conjunto de alteraciones se expresa en la búsqueda por parte de las empresas y de los trabajadores de nuevos diseños en sus respectivas organizaciones. Las innovaciones se orientan a la producción de nuevos tipos de contratos, una búsqueda de un nuevo compromiso e involucramiento del trabajador que algunos autores no dudan en señalar como consentimiento activo del trabajador en pro de los intereses del capital (Burawoy, 1990) o "cultura de la crisis" (Mota, 1995). Nuevas políticas de administración de recursos humanos, sistemas de gerenciamiento y calidad total, servicios sociales empresariales, participación social de la empresa,

balance social, son algunas de las tendencias que aparecen en las organizaciones y coexisten con las viejas formas de hacer las cosas en el mundo empresarial.

Es significativo resaltar como también en el plano socioeconómico la relación del trabajo como empleo cambia sus características, en ese sentido citando al profesor Adrián Sotelo Valencia⁴¹ podemos decir que se eliminan empleos productivos y crece el subempleo lo cual se manifiesta de la siguiente manera:

1. La aplicación de los principios de la tercera revolución industrial (1945-2002) sustentada en la robótica y en los ordenadores, con el auxilio de la ciencia informática y los apoyos de la microelectrónica.
2. El despliegue de una estrategia empresarial y del capital global, desde por lo menos la década de los ochenta, para debilitar y desestabilizar la estructura sindical y la lucha de los trabajadores a nivel mundial, tendiente a reponer los niveles de rentabilidad y restituir las mermadas tasas de productividad del trabajo.
3. Esto se consiguió cambiando el paradigma de relaciones industriales y laborales del fordismo/taylorismo (1910-20-1980) al vigente - (que ya presenta dificultades) , denominado toyotismo y emanado del conjunto de tecnologías, métodos de organización de la producción y del trabajo de naturaleza japonesa que pretenden extenderse por todo el mundo.

⁴¹ Flexibilidad regresiva y tendencias del trabajo en la mundialización del capital , Adrián Sotelo Valencia

4. El esfuerzo final, desde la perspectiva del mundo del capital, apunta a flexibilizar el trabajo con vista a convertirlo en precario y polivalente.

Este mismo autor presenta el argumento de que el fenómeno se manifiesta de manera diferencial al citar un informe de la CEPAL "El sostenido aumento de la población activa ejerció gran presión sobre la necesidad de crear nuevos empleos. En ese sentido, la demanda de trabajo no logró responder adecuadamente al importante crecimiento registrado por la fuerza laboral. A consecuencia de ello, en el decenio de 1990 hubo un considerable aumento del número de desempleados, a razón de un 10.1% anual concentrado sobre todo en el período 1997-1999. Durante la década, más de 10 millones de personas engrosaron las filas de la desocupación, la que en 1999 alcanzó al 8.6% de la fuerza de trabajo a nivel nacional (poco más de 18 millones de personas), en contraste con el 4.6% de 1990. Este fenómeno afectó particularmente a la población urbana, al punto que entre 1990 y 1999 la tasa de desempleo en esas zonas se elevó de 5.5% a 10.8% en el conjunto de la región...El aumento del desempleo a lo largo de la década pasada no fue generalizado en la región, y afectó mayormente a los países de América del Sur. En Argentina, Brasil y Colombia, los tres países sudamericanos de mayor tamaño, el desempleo creció persistentemente. Este fenómeno también mostró una tendencia al alza en Bolivia, Chile, Ecuador, Paraguay, Uruguay y Venezuela. En México y en la mayoría de los países de Centroamérica y el Caribe predominó, por el contrario, una tendencia a la reducción de la desocupación. En los países centroamericanos el desempleo tendió a reducirse (El Salvador, Honduras y

Nicaragua) o se mantuvo en niveles relativamente moderados (Costa Rica). Esta tendencia también predominó en el grupo de países insulares del Caribe (Barbados, Cuba, República Dominicana y Trinidad y Tobago), aunque los niveles de desempleo en estos países, con excepción de Cuba, se mantuvieron en tasas más elevadas que en el grupo anterior, cercanas o superiores a 10%”⁴².

CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y SU RELACIÓN SOCIAL EN LA PRODUCCIÓN

Trataremos de presentar las visiones que se presentan en este eje, el profesor Adrián Sotelo Valencia⁴³ expresando que a partir de la crisis de la organización del trabajo, este nos plantea unos modelos surgidos de la reorganización del fordismo/taylorismo nos presenta:

- 1) El *paradigma toyotista*, referido a la revolución industrial y del trabajo desencadenados en Japón y en cuyo centro aparecen
 - a) el principio de "autoactivación",
 - b) el sistema *just in time* y
 - c) el sistema llamado *KAN BAN*, conjuntados con la formación de equipos en la producción y de Círculos de Control de Calidad (CCC).
- b) La *reingeniería norteamericana*, caracterizada por la política de las empresas de "desechar" todo lo construido en materia de organización empresarial y de gestión del trabajo, para "comenzar de nuevo"; lo que implica

⁴² **Empleo y desempleo en el ciclo neoliberal**, Adrián Sotelo Valencia en este se cita el informe de la Cepal *Panorama social de América Latina · 2000-2001*, Naciones Unidas, Santiago, pp. 20 y 21.

⁴³ Adrián Sotelo Valencia **Flexibilidad Regresiva Y Tendencias Del Trabajo En La Mundialización Del Capital**

una ola de reestructuraciones y despidos en masa para alcanzar lo anterior, sobre todo, el foco rojo: destruir y/o desarticular a la organización sindical independiente y combativa.

c) Por último, podemos destacar el llamado *Kalmaranismo sueco*, caracterizado, según diversos autores, por su propensión a volver a la producción utilizando "métodos artesanales", una propuesta parecida a la de Michel Piore referida a la

d) *especialización flexible* en los Estados Unidos.

Se afirma además que "...respecto al tema de los paradigmas y de la crisis posfordista del mundo del trabajo, a contracorriente sostiene que esta fase de emergencia de esos paradigmas, que envuelven nuevas formas de organización y explotación de la fuerza de trabajo, conlleva fuertes tendencias a su generalización y homogenización, comenzando a borrar, en esa materia, las diferencias estructurales que la anterior división internacional del trabajo le había impreso a los procesos productivos, de trabajo, ramas y sectores, entre los países del capitalismo central y los periféricos y dependientes del mundo subdesarrollado"⁴⁴.

En otro sentido los planteamientos centrales de este autor frente al mundo del trabajo giran alrededor de el argumento de que "La superexplotación, en cuanto régimen de explotación del capital en las sociedades dependientes y subdesarrolladas, se está convirtiendo también en un régimen de explotación de la fuerza de trabajo en los países capitalistas desarrollados con el fin de

⁴⁴ Adrián Sotelo Valencia, **Flexibilidad Regresiva Y Tendencias Del Trabajo En La Mundialización Del Capital**

contrarrestar los efectos perniciosos de la larga depresión de la economía mundial en sus declinantes tasas de crecimiento, de rentabilidad y de producción de valor y de plusvalía". (Sotelo, 2003:2)" citado en Quintana, D., Camejo A.J., y Barrios, L.: *Las Relaciones de Trabajo en la Globalización: Tres Perspectivas de Análisis*"⁴⁵.

En este mismo artículo los autores nos presentan que los planteamientos centrales de este autor se pueden resumir de la siguiente manera:

- a) El aumento de la explotación del trabajo es una ofensiva del capital para contrarrestar la tendencia decreciente de la tasa de ganancia, agudizada en los últimos años.
- b) Para el aumento de la plusvalía el capital se vale de la eliminación de los sistemas de seguridad social, la desregulación y flexibilización del trabajo, así como, la eliminación de los derechos laborales.
- c) La globalización implica una agudización del proceso de transnacionalización de la economía capitalista y una mayor concentración de capital, cobrando vigencia en este escenario la ley marxista del valor.
- d) La superexplotación del trabajo es una tendencia generalizada en todo el sistema mundo capitalista y no limitada a los países periféricos.
- e) La etapa actual de la economía mundial muestra que la mayoría de las categorías de obreros estará sometida a regímenes de precarización laboral y a crecientes deterioros en sus condiciones de vida y de trabajo.

⁴⁵ Quintana, D., Camejo A.J., y Barrios, L.: "Las Relaciones de Trabajo en la Globalización: Tres Perspectivas de Análisis" en Contribuciones a la Economía, agosto 2005. Texto completo en <http://www.eumed.net/ce/>

f) Debido a un debilitamiento de la estructura sindical mundial y de las luchas obreras, el curso ulterior que han asumido las políticas reestructuradoras del capital se concentra en tres dimensiones: tendencias muy fuertes a la rebaja de los salarios; aumento de la explotación y superexplotación en todas sus facetas y, extensión de la precarización del trabajo como un fiel reflejo de la imposición de la flexibilidad laboral.

Otro autor que ha caracterizado el trabajo en la actualidad es el investigador y docente Ricardo Antunes, este señala que la globalización ha significado transformaciones no solo en la materialidad de los trabajadores, sino también en la subjetividad de los mismos:

“La década de los ochenta presencié, en los países del capitalismo profundas transformaciones en el mundo del trabajo, en su forma de inserción en la estructura productiva, en las formas de representación sindical y política. Han sido tan intensos los cambios, que hasta se puede afirmar que la clase que vive del trabajo ha sufrido la más aguda crisis de este siglo, que ha afectado no solo su materialidad sino que ha tenido repercusiones en su subjetividad y el íntimo interrelacionamiento de estos niveles, ha afectado su forma de ser.” (Antunes, 1996: 13)” citado en Quintana, D., Camejo A.J., y Barrios, L.: *“Las Relaciones de Trabajo en la Globalización: Tres Perspectivas de Análisis”*⁴⁶

El profesor Antunes expresa que el cambio en el mundo del trabajo “se basa en el análisis de las repercusiones e impactos que ha tenido en el mundo del

⁴⁶ Quintana, D., Camejo A.J., y Barrios, L.: **“Las Relaciones de Trabajo en la Globalización: Tres Perspectivas de Análisis” en Contribuciones a la Economía, agosto 2005.** Texto completo en <http://www.eumed.net/ce/>

trabajo las innovaciones tecnológicas de los últimos años, así como las transformaciones del modelo productivo fordista y su desplazamiento por el postfordista cuya experiencia más notable la constituye el “toyotismo” y la “especialización flexible”. Tales conmociones lo lleva a las siguientes interrogantes: ¿Está desapareciendo la clase obrera?, ¿Estamos en las puertas del fin del trabajo?, ¿Se pierde la centralidad de la clase obrera en la sociedad?, y finalmente, ¿Pierde la categoría “trabajo” el estatuto central que hasta ahora ha ocupado en la sociedad? La respuesta que Antunes da a estas interrogantes son las siguientes: *“Se observa, en el universo del mundo del trabajo en el capitalismo contemporáneo, un múltiple proceso: por un lado se ha verificado una desproletarización del trabajo industrial, fabril, en los países del capitalismo avanzado. En otras palabras, hubo una disminución de la clase obrera industrial tradicional. Pero, paralelamente, se ha efectuado una importante expansión del trabajo asalariado, a partir de la enorme ampliación del asalariamiento en el sector de servicios; se ha verificado una significativa heterogeneización del trabajo, expresada a través de la creciente incorporación del contingente femenino en el mundo obrero, se vive también una subproletarización intensificada. El más brutal de esas transformaciones es la expansión, sin precedentes en la era moderna, del desempleo estructural.”* (Antunes, 1996:35)⁴⁷.

En el artículo **Las Relaciones de Trabajo en la Globalización: Tres Perspectivas de Análisis** se plantea que en suma, para Ricardo Antunes, el trabajo en la era de la globalización se resume en lo siguiente:

⁴⁷ Quintana, D., Camejo A.J., y Barrios, L.: **"Las Relaciones de Trabajo en la Globalización: Tres Perspectivas de Análisis"** en **Contribuciones a la Economía**, agosto 2005. Texto completo en <http://www.eumed.net/ce>

- a) Disminución del proletariado industrial
- b) Expansión del trabajo asalariado
- c) Tercerización del trabajo
- d) Aumento de la mano de obra femenina e infantil
- e) Precarización del trabajo
- f) Desempleo estructural

Por otro lado en cuanto a las repercusiones que estas transformaciones del mundo del trabajo han tenido en las subjetividades y en el movimiento sindical, este artículo expresa que Antunes señala que la clase trabajadora se ha convertido en más heterogénea, fragmentada y compleja y en cuanto a sus movimientos, estos han experimentado una significativa merma, que se aprecia en la reducción de las tasas de sindicalización a nivel mundial, fenómeno este que denomina “desindicalización”. Junto con ello aparece las tendencias hacia el allanamiento sindical o “sindicalismo horizontal” de mayor alcance y que agrupa a las esferas intergremiales.

Este artículo nos permite finalmente señala las tendencias en las relaciones de trabajo contemporáneas⁴⁸:

1. La individualización de las relaciones de trabajo
2. La desregulación y la flexibilidad laboral
3. El agotamiento de los sindicales con tres variantes:
 - 3.1- El modelo anglosajón que apunta a la eliminación de los sindicatos
 - 3.2- El modelo alemán basado en las relaciones tripartitas

⁴⁸ Quintana, D., Camejo A.J., y Barrios, L.: "Las Relaciones de Trabajo en la Globalización: Tres Perspectivas de Análisis" en *Contribuciones a la Economía*, agosto 2005. Texto completo en <http://www.eumed.net/ce>

3.3- El modelo japonés basado en el sindicato de empresa de carácter participacionista.

TEORÍAS DE REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA

De los cambios del mundo del trabajo se resaltan las reestructuraciones productivas, de las cuales existen visiones que interpretan o dan sustento a estas; hay algunas que se centran más en la relación directa con la forma que asume el trabajo y la otra con la estructura del mercado. Entre ellas tenemos la teoría del regulacionismo y modelo japonés, neoeschumpeteriano, especialización flexible y segmentación del mercado. De alguna estas visiones permiten entender lo que sucede en la dinámica del mundo del trabajo sus cambios y/o mutaciones sociales como lo expresara el profesor Adrian Sotelo Valencia; para explicar cada una de estas visiones tomamos como referencia a Giuseppe Cocco y Carlo Vercellone Maldejojo y a Marcia Campillo y Enrique de la Garza Toledo⁴⁹.

REGULACIONISMO Y MODELO JAPONÉS

Instituciones de regulación que conforman el modo de regulación. Las más abarcadoras, como la regulacionista (Aglietta; Boyer 1989; Lipietz 1985; Coriat), tienen un nivel semejante al de las antiguas teorías de la Cepal, con conceptos que guardan parecidos al de modelo de desarrollo. Pero también

⁴⁹ Giuseppe Cocco y Carlo Vercellone Maldejojo, **Los Paradigmas Sociales Del Posfordismo** tomado de http://www.rebellion.org/izquierda/paradigmas_posfordismo250201.htm, y ¿Hacia Donde Va El Trabajo Humano?, Marcia Campillo y Enrique de la Garza Toledo artículo aparecido en Nueva Sociedad nº 157 septiembre- octubre 1998 pag 34-53, **LOS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN FLEXIBLE Y SUS REPERCUSIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO**, Carlos Calero Jaen, Secretario de Acción Sindical, Rogelio Navarro Domenichelli, Gabinete Técnico, Comisión Ejecutiva Nacional de La UGT del País Valenciano, Valencia, Enero 2004.

hay diferencias importantes, la más común es que estas teorías tienen un eje central en los procesos productivos, que no se conciben como en las antiguas teorías desarrollistas en su aspecto macroeconómico y sectorial, sino específicamente en cuanto a las condiciones materiales y relaciones laborales que hacen posible ciertos resultados económicos.

La teoría regulacionista es quizá la más abarcadora de las nuevas concepciones acerca de la reestructuración productiva: el proceso de producción sólo es un momento del régimen de acumulación, y éste se relaciona con un modo de regulación. Esta teoría reformuló dos conceptos claves como los de taylorismo y fordismo. Estas categorías encontraban hasta entonces su contenido en el nivel del proceso de producción, en la tradición de la sociología del trabajo; pero los regulacionistas las concibieron como un régimen de acumulación con los respectivos modos de regulación, y en esta medida añadieron consideraciones más amplias del sistema de relaciones industriales y de los pactos entre Estado, sindicatos y empresarios. De esta manera el fordismo, como régimen de acumulación, dejó de ser un mero tipo de proceso de trabajo convirtiéndose en la articulación entre producción y consumo de masas. Su crisis se debería, en tanto proceso productivo, a las limitaciones para incrementar la productividad –organización del trabajo altamente segmentada, estandarizada y sin involucramiento de los trabajadores; pero también se debería a los límites de la relación salarial que la caracterizó, así como de las instituciones reguladoras del uso de la fuerza laboral y de la reproducción de los trabajadores, en tanto permitieron en los 70 que los salarios crecieran más que la productividad. La visión de futuro de esta

teoría se enmarca dentro del diagnóstico de la crisis de productividad en el nivel del proceso de trabajo –crisis de la organización laboral y de relaciones de trabajo rígidas–, como en el nivel macrosocial de las instituciones del sistema de relaciones industriales –negociación colectiva, seguridad social, neocorporativismo. El futuro por lo tanto tiende a la flexibilidad laboral, implicando un trabajo más integrado y creativo, negociado, con control de ganancias por parte de los trabajadores (Lipietz 1988).

Debe señalarse que el evolucionismo, en el marco del regulacionismo, se ve mitigado por el hecho de que en esta transición hay varios modos de regulación competitivos –por ejemplo el neotaylorista, el toyotista, el kalmariano, y persistirían en el Tercer Mundo el taylorismo y fordismo; por otra parte, la articulación entre producción y consumo no encuentra todavía sus instituciones reguladoras de mediano plazo. Sin embargo se prevé que, dentro de la confusión actual entre modos de regulación alternativos, sea la flexibilidad concertada la que tenga mayores probabilidades de convertirse en el esquema de regulación de la nueva etapa del capitalismo. Esto debido a que, según las derivaciones de la crisis del taylorismo-fordismo, la rigidez sería inconducente para la productividad, mientras la simple desregulación de mercados y procesos de trabajo tampoco aseguraría el salto productivo sin consensos. Sin embargo, esta anticipación del futuro por parte de los regulacionistas, que está entre lo probable y lo deseable, encuentra límites en sus propios supuestos metodológicos. Por un lado, dicha teoría no deja de ser estructuralista: son las presiones del mercado las que resuelven la permanencia de las empresas en función de la productividad y la calidad, que a su vez presionan hacia la

transformación flexible y negociada. Es cierto que los actores toman decisiones y pueden no captar adecuadamente las señales sociales y de mercado; podrían optar entre diversas soluciones, pero no todas son viables en el mediano plazo. De esta manera, queriendo escapar del evolucionismo, aparece por la puerta trasera de lo viable. En otras palabras, sujetos y conflictos alteran las formas, pero en el ensayo y error se imponen las determinadas por las exigencias estructurales. Así, la derrota obrera frente al neoliberalismo queda reducida a incidentes de reacomodo estructural a consecuencia de las nuevas exigencias.

Entonces, la atención se ha desplazado hacia el aparato productivo contemporáneo que mejores resultados ofrece, el que asegura a Japón una capacidad sin precedentes de romper las barreras erigidas por los grandes oligopolios europeos y americanos. Se ha empezado a hablar entonces de modelo japonés y de "toyotismo" como nuevo arquetipo que dicta, al nivel de la economía mundial, las nuevas normas de producción. De manera simétrica, mientras que el concepto de americanización se ve reemplazado por el de japonización, se piensa poder circunscribir en los trabajos de Ohno (1978) la formalización teórica de los principios de organización del trabajo que reemplazan al taylorismo y al "OST" (Coriat 1990). Estas conceptualizaciones marcan otras tantas etapas decisivas en la evolución de los útiles de análisis de las estrategias de salida de la crisis. El esfuerzo desplegado es notable, en especial cuando, mediante la "distinción entre innovación tecnológica e innovación organizativa" (Coriat 1990), se apunta a la recomposición de "lo económico" y "lo social". De este modo, se restablece la centralidad de la

problemática de la gestión de los "recursos humanos" mostrando la variedad de configuraciones a las que puede llegar un mismo soporte técnico (Boyer 1989). Sin embargo, a pesar de su riqueza, estos intentos de definición del paradigma posfordista representan aún un trabajo "en negativo". Se calca el "toyotismo", de manera estática, sobre los límites técnicos del modelo fordista canónico. De la obsolescencia de los principios fordistas se extraen otros tantos principios posfordistas, a saber, otras tantas "soluciones". En esta perspectiva, el sinóptico propuesto por R. Boyer (OCDE 1989) representa un trabajo de referencia. Según la modelización esbozada por Boyer, la dimensión paradigmática del "toyotismo" está unida a su capacidad de ser, de manera especular, el sustituto del fordismo.

La dinámica innovación/conflicto se ve borrada o en el mejor de los casos relegada a las coyunturas transitorias que marcan el paso de un paradigma a otro. Es cierto que, del "fordismo" al "toyotismo", del modelo americano al modelo japonés, del cronómetro al robot, se afirma una problemática finalmente global para marginalizar a los enfoques economicistas. Pero se sigue corriendo el riesgo de caer en una visión evolucionista, caracterizada por la superación de las rigideces técnico-económicas de la cadena de montaje. De este modo, tal y como el taylorismo permitió luchar contra la "vaguería del trabajo", el toyotismo corre el riesgo de aparecer no como un desplazamiento, sino como una simple profundización y una expansión de la organización del trabajo, que permitiría finalmente atacar a la "vaguería del capital circulante".

NEOSCHUMPETERIANOS

Para los neoschumpeterianos (Pérez/Ominami) lo central de la actual reestructuración es la innovación tecnológica dura; hay una tercera revolución tecnológica caracterizada por la introducción de biotecnología, microelectrónica, nuevos materiales y/o fuentes de energía para los procesos productivos, circulatorios y de consumo. En esta teoría el marco institucional también tiene gran importancia, pero es visto esencialmente vinculado con el proceso que va de la ciencia básica a la innovación tecnológica y de ésta a la inversión productiva. La crisis es caracterizada como de base técnico-material –tecnologías genéricas– y de instituciones del periodo capitalista anterior. Frente a ella, la alternativa es la aplicación de las nuevas tecnologías de manera extensiva; sin embargo faltarían las instituciones capaces de fomentar la invención, difusión e inversión en nuevas tecnologías.

En otras palabras, el futuro del trabajo está en la aplicación amplia de tecnologías informatizadas, con consecuencias laborales y subjetivas. Esta teoría ha puesto menor atención que los regulacionistas en cómo el salto productivo puede compaginarse con un incremento en la demanda agregada. Asimismo, tiene dificultades para definir periodos tecnológicos generales y hay una ausencia de análisis de instituciones y prácticas más allá de las directamente relacionadas con la innovación tecnológica.

Sin haber sido abandonado por completo, dado el interés que presenta este enfoque para la interpretación de los determinantes de la renovación de las

pequeñas unidades productivas, el alcance normativo del modelo de "especialización flexible", en tanto paradigma de organización industrial, se ha visto puesto en cuestión progresivamente. Numerosos estudios empíricos han mostrado que los años 80 han sido el teatro de afirmación de un vasto proceso de concentración industrial mientras los principales indicadores económicos, que atañen a la rentabilidad, las capacidades de inversión e innovación, se desplazan a favor de la "gran empresa" (B. Harrison 1990, G. Dosi 1989, Arcangeli 1989). En particular, los "distritos industriales", que constituían las bases empíricas del modelo de especialización flexible han vuelto a entrar en una fase duradera de crisis y asisten, también, a un profundo proceso de concentración (Prosperetti 1989).

Por esta razón, la literatura económica más reciente ha intentado caracterizar la transformación del paradigma, no ya a partir del desplazamiento de centralidad en el dualismo industrial tradicional, sino en términos de transición de la "producción rígida de masa" a la "producción flexible en grandes volúmenes". Entonces, la crisis precoz del modelo de "especialización flexible" deja la puerta abierta al retorno de los enfoques neo-schumpeterianos. Según estos, de manera más matizada aún que en Piore y Sabel, el tiempo histórico de la economía, la alternancia de períodos de crecimiento y crisis se anuda en torno al impulso y el agotamiento de trayectorias tecnológicas sucesivas (G. Dosi 1982) de acuerdo a ciclos largos (Kondratieff 1935) de innovación y destrucción creativa (Schumpeter 1939). Estos enfoques afirman pues un determinismo tecnológico cerrado, una especie de autoproducción tecnológica e immanente del sistema económico (Hottois 1984). Consideran transitorio

(schumpeteriano) el modelo de "especialización flexible" en el contexto del despliegue de los ciclos económicos largos gobernados por leyes generales e inmutables. En efecto, la difusión de las nuevas tecnologías daría lugar a una primera fase de competencia. A continuación, el retorno a las economías de escala abriría una "nueva fase oligopolista dominada por la gran dimensión" (F. Barca 1989).

En otros términos, las PYMEs pueden presentar tasas de beneficio y desarrollo elevadas en el período de "lanzamiento" del "nuevo paradigma". A medio plazo, el umbral dimensional se elevaría de nuevo, reestableciendo la tradicional lógica dualista y la subordinación clásica de las pequeñas unidades productivas a la gran empresa oligopolista. La noción de diferenciación del producto cambia de contenido. Ya no tiene que ver con el resorte de las especializaciones productivas de las diferentes PYMEs que cooperan en redes, sino que atañe directamente a la empresa y especialmente a la gran firma. En lo sucesivo, la empresa se plantea el objetivo de gestionar en un tiempo determinado ya no un bien, sino una gama de bienes. Cada uno de esos bienes, cuyo ciclo de vida se reduce, responde a un espectro muy vasto de necesidades (E. H. Chamberlin 1933). En términos de organización de la producción, los procesos lineales, organizados en paralelo para la producción de bienes homogéneos, se ven reemplazados por una producción múltiple "a-sincrónica" que dispone al mismo tiempo de determinadas fases comunes con el fin de explotar también las ventajas de la especialización (P. Bianchi 1989).

ESPECIALIZACIÓN FLEXIBLE

La tercera gran teoría del posfordismo es la de la especialización flexible. A partir de ésta nace el interés por los encadenamientos productivos como ventaja comparativa (Piore/Sabel). En sus formulaciones originales, la especialización flexible anunció el agotamiento de la producción en masa estandarizada, aunque derivándola de los cambios en las preferencias de consumo, es decir, el paso de una economía de productores a otra de consumidores, con cambios frecuentes de presentación y de productos y a la producción en pequeños lotes. La articulación entre tecnología reprogramable barata, y pequeña y mediana empresa, daba la clave a Piore y Sabel para acuñar la utopía de la pequeña producción competitiva frente a las grandes corporaciones. Se trataba también de la emergencia de un nuevo artesanado de las pequeñas y medianas empresas (PyMes): polivalente, flexible, con capacidad de decisión en el proceso de trabajo y con relaciones cordiales con sus patrones. A lo anterior se agregó la posibilidad de que las PyMes formaran tejidos de empresas en territorios pequeños, con relaciones de solidaridad e instituciones locales de apoyo que dieran ventajas competitivas con relación a las empresas grandes. Es decir, el futuro del trabajo humano no era otro que un nuevo artesanado laborando en pequeñas y medianas compañías de alta calidad y competitividad, conformando redes sociales y empresarias en ambientes locales. Sin embargo, la teoría de la especialización flexible no logró comprobar, fuera de argumentos lógicos basados en el supuesto tránsito hacia la producción en pequeños lotes y ciertos ejemplos en Italia, Alemania o Estados Unidos, que la gran corporación estuviera en decadencia, sobre todo que por su gigantismo fuera menos innovadora que las PyMes. En particular la

producción en masa no tendió a desaparecer, sino que alimenta a la producción por lotes a través de insumos o componentes; además, la producción por lotes dirigida a sectores de ingreso medio y alto no asegura el crecimiento del producto a nivel internacional, y, sobre todo, oculta que buena parte del éxito o permanencia en el mercado de las PyMes se debe a que funcionan como subcontratistas con salarios y condiciones de trabajo peores que las grandes.

La obra pionera de Piore y Sabel (*The New Industrial Divide*) marca un primer giro en la definición de las formas y modalidades de la transición del modelo fordista de producción monoproducto y rígido a un modelo de producción multiproducto y flexible. El punto de partida de este enfoque es el papel nuevo que parecen jugar las PYMEs tras el desencadenamiento de la crisis. En cierta manera, apunta a elevar los fenómenos de descentralización productiva al rango de nuevo modo de funcionamiento global de la economía. A pesar de la riqueza del debate provocado, esta modelización del espacio posfordista se ve sesgada por la formalización del período fordista que acepta. En otros términos, el determinismo estructuralista rebota en la interpretación del nuevo modo de regulación, tal y como había caracterizado la modelización "a posteriori" de las armonías del fordismo. Sobre este tema, la descripción del paso histórico del fordismo al modelo de especialización flexible es iluminadora. Para Piore y Sabel, el fordismo se basaba en condiciones técnico-económicas de producción (producción en serie) cuya viabilidad se veía asegurada por las dimensiones de los mercados y la composición de la demanda. En este sentido, el "productor fordista" como "productor en masa" se organizaba para

producir en grandes volúmenes un único bien poco diferenciado. De este binomio, producción en serie/consumo de masa, se desprendía una organización correspondiente del trabajo (y por tanto de la relación salarial) basada en la doble jerarquización taylorista: horizontal (parcelización de las tareas) y vertical (entre concepción y ejecución) (Montmollin y Pastré 1984).

La coherencia macroeconómica se veía asegurada entonces por la casi-virginidad de los mercados durante la fase expansiva del ciclo de vida de los bienes de consumo duraderos. De ahí la preeminencia de los grandes oligopolios integrados, dedicados a la gestión de un producto gracias a las economías de especialización realizadas mediante un proceso lineal a gran escala (Coriat 1990). Enfrente, las PYMEs se veían confinadas a un papel marginal repartiéndose los mercados subalternos de bienes de equipo y de bienes de consumo de lujo cuya producción no podía estandarizarse o masificarse. Con el mismo determinismo con el que se llegaba a la definición del dualismo de la estructura productiva se circunscribía, por extensión, la existencia de una segmentación correspondiente del mercado de trabajo, entre un sector central con garantías (el de las grandes concentraciones industriales fordistas) y un sector precario no-protegido (el de las PYMEs). Finalmente, se considera que el papel regulador del Estado Providencia y en especial de los convenios colectivos aseguraba un crecimiento armonioso de los salarios y la productividad. Las políticas económicas y monetarias de tipo keynesiano debían rizar el modelo al asegurar un contexto macroeconómico de crecimiento estable de la demanda que permitiera la planificación de las inversiones. La definición del modelo de "especialización flexible" deriva precisamente de la

inversión del dualismo industrial descrito arriba. El estrechamiento progresivo de los mercados de bienes estandarizados habría trastornado las normas de rentabilidad de las grandes concentraciones industriales fordistas. En efecto, la supremacía de la gran industria taylorista, cuyo símbolo era la industria del automóvil, se basaba en equipos especializados y muy costosos. Pero, a consecuencia de la inestabilidad cuantitativa y cualitativa de la demanda, la rentabilización de semejante aparato productivo se hacía cada vez más difícil.

El paso a un crecimiento lento e inestable, marcado por una demanda sometida a una obsolescencia rápida, habría determinado la nueva centralidad de las pequeñas unidades productivas. Gracias a su flexibilidad, incluso a su capacidad de reaccionar casi instantáneamente a las fluctuaciones de la demanda, las PYMEs superarían a las grandes empresas "rígidas". De ahí la afirmación de una nueva forma de especialización "plegable". Se trataría de la instalación tendencial de un nuevo paradigma industrial, más descentralizado y más innovador, cuyas condiciones técnicas y relaciones sociales representarían una verdadera superación del modelo fordista. En fin, se trataría de la conjugación de formas nuevas y más "democráticas" de integración entre firmas, según un modelo de casi-integración vertical (Enrietti 1987), que daría vida a zonas de desarrollo (los distritos industriales) territorialmente homogéneos (Becattini 1987), con relaciones sociales que permitirían el consenso y excluirían el dualismo en la sociedad (Lipietz, Leborgne 1988).

La "bifurcación" hacia el nuevo paradigma aparece entonces como un "desplazamiento de centralidad", del segmento de la gran industria al de la

pequeña empresa innovadora y dinámica. Más en general, habría una especie de retorno a las tradiciones artesanales y a sus instituciones. Precisamente, la inercia institucional de las tradiciones y las formas sociales antiguas permitiría a determinados países y regiones, más que a otros, realizar con éxito esta mutación (A. Bagnasco 1977). Estos complementos antropológicos completan una modelización cuyo determinismo evacua toda localización de las relaciones de causalidad subjetivas y contradictorias de un desplazamiento semejante.

SEGMENTACIÓN DEL MERCADO

Las nuevas teorías segmentacionistas del mercado de trabajo (Piore 1985) están emparentadas con las del posfordismo. Surgieron antes que las posfordistas en la crítica a los neoclásicos y su idea de un solo mercado laboral guiado por el encuentro entre oferta y demanda de trabajo, con sus supuestos de movilidad plena y decisiones racionales entre oferentes y demandantes. Frente a los neoclásicos, los segmentacionistas consideraron la ausencia de una única racionalidad; podían imaginarse dos o más segmentos con barreras para el flujo de trabajadores. Frente a la actual reestructuración productiva, estas teorías acuñaron modelos tipo centro/periferia para diferenciar a los trabajadores de los departamentos centrales de empresas de alta tecnología con condiciones salariales, de trabajo, seguridad contractual y calificación muy diferentes a los de los departamentos periféricos; es decir, mercados de trabajo internos diferenciados, además de las segmentaciones por género, etnia, nación, o las tradicionales entre industrias modernas y atrasadas. En esta perspectiva la globalización ha sido concebida como una articulación entre

desiguales, donde el éxito del conjunto se explicaría no solo por la eficiencia de las empresas de altas tecnologías, sino también por sus articulaciones productivas con las de otros niveles, sin existir una tendencia hacia la homogeneización sino más bien hacia la profundización de las diferencias.

Las investigaciones más recientes tienden a cuestionar la idea de segmentos en el mercado de trabajo y a considerar que el flujo de trabajadores entre empresas heterogéneas es más fluido, manteniéndose la heterogeneidad entre éstas. Una polémica adicional, iniciada en el Tercer Mundo pero trasladada al Primero, es si puede hablarse de un sector informal como si fuera un segmento del mercado de trabajo en alto crecimiento, o bien si los éxitos del sector formal tienen que ver con sus articulaciones con el informal (Lagos/Tokman). Esta polémica se extiende a la idea de trabajo precario, no necesariamente informal, considerando también la gran ambigüedad en el concepto de informalidad (Cortés 1990).

Por último después de observar los diferentes paradigmas que nos permiten hacer una lectura del mundo del trabajo compartimos la visión de Sotelo Valencia al decir considera que " *...el trabajo no se puede deificar, desenajerar, liberar*, en cualesquiera de los paradigmas existentes creados por el capital en los últimos años (tales como el neofordismo, el taylorismo reestructurado, el kalmaranismo, la reingeniería, el toyotismo, etc., o cualquiera otra combinación)⁵⁰, si no es superado-destruido el tripié en su conjunto por la acción liberadora de las fuerzas obreras y de las demás clases sociales,

⁵⁰ Para un análisis crítico de estos paradigmas ver Sotelo, 2003

subsumidas realmente bajo los sistemas de dominación y explotación del capital, dentro de su estructura de mando jerárquica que ensambla el sistema de control metabólico social del sistema capitalista en tanto sistema universal...”⁵¹, ya que como lo veremos adelante estas solo responden a salidas del sistema para intensificar la explotación de la clase obrera, la elevación de las tasas de ganancias y la búsqueda enfermiza de la rentabilidad del capital.

LA FLEXIBILIDAD

La flexibilidad se considera la característica principal de una forma de producción denominada “postfordista”, etiqueta que pretende marcar las diferencias respecto de un período anterior conocido como “fordista”.

Una de las principales ideas de la especialización flexible es que en la medida en que la demanda es cambiante, la organización tiene que ser lo suficientemente flexible como para enfrentar la variabilidad de la demanda.

El modelo de especialización flexible se caracteriza por una amplia flexibilidad funcional, que se apoya en la cualificación, la polivalencia y la versatilidad de los trabajadores y trabajadoras, lo que facilita una mejor utilización de éstos en función de las necesidades de producción y de los cambios rápidos en la fabricación de unos productos en lugar de otros según sea la evolución de la demanda. El trabajo en equipo, la aportación de sugerencias e ideas y la

⁵¹ Adrián Sotelo Valencia, DESINDUSTRIALIZACIÓN Y CRISIS DEL NEOLIBERALISMO Maquiladoras y telecomunicaciones, Editorial Plaza y Valdés, S.A. de C.V. Plaza y Valdés, S.A. de C.V.

implicación de los trabajadores y trabajadoras facilitan la innovación permanente y la consecución de los objetivos de calidad y diferenciación que exige un mercado cada vez más competitivo.

Los requerimientos sobre la fuerza de trabajo se centran en una mayor polivalencia (lo que para el trabajador/a implica dedicar un mayor esfuerzo para aprender y formarse, y adecuarse continuamente a funciones nuevas) y en aceptar una mayor movilidad al objeto de poder ser cambiados/as de puesto de trabajo en función de las demandas de la producción. La innovación tecnológica, las presiones económicas de la globalización y la desregulación del mercado de trabajo, entre otros factores, han reconfigurado drásticamente la naturaleza del trabajo en los países postindustriales. Para responder a estos factores, las empresas se han reestructurado, haciéndose más planas y pequeñas, se han adoptado nuevas prácticas de gestión que incluyen, por ejemplo, equipos autogestionados; y se han aplicado métodos de producción más austeros y racionalizados, como los sistemas "justo a tiempo" y la subcontratación.

Así mismo, de manera creciente la industria recurre a la externalización, que implica subcontratar trabajo a empresas o personas para atender actividades subsidiarias como el mantenimiento, limpieza, catering, o para hacer frente a actividades que requieren habilidades específicas que el personal de la empresa no posee.

Una tendencia concomitante la constituye la estrategia empresarial consistente en convencer a los trabajadores y trabajadoras para que se declaren autónomos a efectos de la seguridad social y del pago de impuestos, sin embargo desarrollan su trabajo para una empresa en condiciones que carecen de la independencia propia del trabajador o trabajadora por cuenta propia, es decir se le obliga a acogerse a un régimen falso de autoempleo.

Estos cambios organizacionales han repercutido de forma significativa en las condiciones de trabajo y en el empleo. La demanda de trabajadores y trabajadoras con mayores competencias ha aumentado con los avances en la tecnología de la información y con los procesos producción basados en la especialización flexible, que exigen a los trabajadores aprender y realizar múltiples tareas. Por su parte las condiciones de supervisión han cambiado gracias a la introducción del trabajo en equipo, a la desaparición de la dirección intermedia y a la tendencia a disponer de mecanismos propios de un puesto de trabajo flexible o de "teletrabajo".

Por tanto en un contexto en el que se tiende a la flexibilización productiva, en un contexto de cambio tecnológico y organizacional a causa de la reestructuración productiva, donde está generalizada la subcontratación entre grandes y pequeñas empresas, donde la polivalencia y la rotación de puestos de trabajo se convierte en habituales, las competencias de los trabajadores y trabajadoras, es decir el conjunto de saberes puestos en juego por éstos y éstas para resolver situaciones concretas del trabajo, cobran un papel predominante en las empresas, generandose nuevas formas de reclutamiento,

promoción, formación y remuneración. Para algunos autores el distrito industrial es la unidad geográfica de la economía donde aparece la especialización flexible. El distrito industrial es concebido como el espacio geográfico que aglutina diferentes empresas especializadas, conectadas entre sí creando redes, y vinculadas a la comunidad a través de instituciones y organizaciones sociales.

La flexibilidad puede ser considerada como el conjunto de prácticas empresariales que se ponen en marcha para adaptar la organización a un entorno cambiante. La flexibilidad es un fenómeno polimórfico que engloba prácticas de naturaleza diferente. El concepto de flexibilidad se divide, no obstante, en dos dimensiones: flexibilidad externa e interna y se añade la flexibilidad del tiempo.

La flexibilidad externa hace referencia a los procesos de externalización productiva, sea haciendo uso de subcontrataciones o de servicios de empleo temporal.

La flexibilidad interna hace referencia a cuatro áreas:

- Flexibilidad funcional.
- Flexibilidad numérica.
- Flexibilidad salarial.
- Flexibilidad en el proceso de trabajo.

La flexibilidad del tiempo hace referencia a la práctica de alargar o reducir la jornada laboral. De modo particular, una de las características de los procesos

de flexibilización en las empresas españolas es la sustitución de empleo estable por temporal.

El proceso productivo de especialización flexible promueve, en términos generales, la creación de una red de empresas a través de la externalización productiva, de acuerdo, en determinados casos, con el principio de concentración sin centralización, ya que difunde la producción pero mantiene el control del proceso productivo. El abandono de la producción en serie de grandes cantidades de unos pocos productos y la organización de la producción "just-in-time", requiere una fuerza de trabajo más polivalente y móvil capaz de cambiar de puesto de trabajo y tareas con rapidez sin rebajar la calidad del trabajo. Por su parte la incorporación por parte de la empresa de tecnología nueva y polivalente provoca un efecto combinado de obsolescencia de cualificaciones y de exigencia de cualificaciones nuevas. Asimismo, en lugar de empleo estable la empresa recurre al empleo temporal, lo cual garantiza la flexibilidad numérica de la organización.

En suma la flexibilización de la organización ha venido generando una serie de transformaciones, que tienen como efecto la incertidumbre, y que afectan a diversos aspectos de la vida laboral:

a) El empleo: el trabajador/a temporal no tiene su empleo asegurado y los/as fijos/as pueden perderlo como consecuencia de los procesos de reestructuración empresarial.

b) la cualificación y las funciones del trabajador/a puede cambiar de puesto de trabajo y de tareas varias veces al día

c) Organizacionales: el proceso de cambio tecnológico cuestiona las estructuras organizativas que han configurado tradicionalmente el funcionamiento de las empresas, a favor de una organización basada en equipos, lo que significa un cambio radical en el proceso de gestión y en los procesos de dirección y estilos de liderazgo, y que requiere una mayor participación de los trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones.

d) El salario: la movilidad y los cambios afectan al nivel de rendimiento y lo pueden someter a variaciones.

e) La salud laboral, dado que uno de los aspectos que influye en la salud laboral y la salud mental son las características del puesto de trabajo y el contexto de trabajo, relacionándose de este modo con conceptos de bienestar psicológico en términos de satisfacción laboral, ansiedad y depresión, así como diversas enfermedades psicosomáticas relacionadas con el puesto de trabajo.

Es decir, la flexibilización del trabajo viene a ser una estrategia de organización del trabajo para mejorar la productividad y se ha clasificado como externa e interna. La *flexibilización interna* introduce cambios en las relaciones laborales del proceso de trabajo sustituyendo la rigidez del modelo de organización del trabajo Taylor-fordista. Es posible identificar tres tipos de prácticas predominantes de flexibilidad laboral:

1) Acciones sobre el volumen de efectivos o sobre la duración del trabajo, etc.

2) Acciones sobre la remuneración: salarios variables, ligados a resultados de la empresa o logros individuales.

3) Acciones sobre la organización del trabajo, respondiendo a diversas formas de polivalencia, re-estructurando puestos de trabajo y funciones, presentadas como una acción participativa de los trabajadores.

La flexibilidad laboral actúa sobre la estabilidad del empleo, las formas y tiempos de contratación, los horarios de trabajo, la fijación de salarios, la seguridad en el trabajo y los ritmos e intensidad del trabajo, afectando, en consecuencia la vida de los trabajadores y, observándose una aplicación desigual en diversos sectores de actividad. En general, las estrategias de flexibilización del trabajo han provocado un aumento de la precarización del trabajo, en particular de las mujeres. Las trabajadoras son mayoritarias en los trabajos a tiempo parcial, se ven más afectadas por la inestabilidad laboral y sus salarios son inferiores a los salarios de los trabajadores varones.

Otra estrategia aparejada a la flexibilización del trabajo ha sido la *fragmentación de los procesos productivos*, que consiste en una desconcentración y segmentación de la producción en forma de cascada, en empresas o firmas menores. Fases del proceso productivo se desprenden de la empresa hacia otras empresas por medio de contrataciones temporales, pudiendo llegar hasta el teletrabajo. Esta fragmentación de fases en los procesos de producción y de trabajo, también llamada *externalización* o *tercerización*, se comenzó a aplicar en las industrias, pero ya ha abarcado

hasta la rama de servicios, tanto en el sector privado como en el público. Mediante esta estrategia las grandes firmas disminuyen sus efectivos laborales y las pequeñas empresas mantienen una incorporación fluctuante de trabajadores mediante contrataciones temporales, intensificando las jornadas de trabajo, precarizando las condiciones de trabajo y las coberturas sociales.

En suma, la flexibilidad externa, y también interna, posibilita a las empresas debilitar, o acumular, el papel de las organizaciones sindicales mediante la individualización de las relaciones laborales, la aceleración de la movilidad interna (rotación entre puestos de trabajo, en centros de producción...), de la movilidad externa (despidos, temporalidad, rotaciones entre empresas del mismo grupo) o de la movilidad del capital (reestructuración, externalización, subcontratación, deslocalización). El tiempo de trabajo aumenta en tiempos reales, cada vez más, se exige una puesta de disposición del trabajador fuera del horario de trabajo.

Estos modos de gestión aumentan los riesgos en el trabajo, el estrés y la penosidad.

LOS EFECTOS DEL MODELO DE ESPECIALIZACIÓN FLEXIBLE.

Frente al modelo de producción fordista, el sistema de producción basado en la especialización flexible busca reducir los costes mediante la concentración en una misma persona del mayor número de tareas posibles. La especialización del fordismo es sustituida por la "polivalencia" de la producción basada en la especialización flexible.

La investigación en torno a los riesgos para la salud y la seguridad que comportan estos últimos cambios en la organización del trabajo y las condiciones de empleo es insuficiente. No obstante, las tendencias reflejaban que los trastornos relacionados con el estrés laboral han proliferado en las dos últimas décadas lo que revelan una pauta coherente con las mayores exigencias y tensiones organizativas en el trabajo. Un informe de la ANACT, la Agencia Nacional Francesa para la mejora de las Condiciones de Trabajo, señala que las diferentes formas de polivalencia observadas, que valoran la excelencia y el rendimiento individual, e incrementan la rotación en los puestos de trabajo de mayor dificultad tienen efectos devastadores. Ahora las bajas laborales por depresión se han convertido en una de las causas más importantes de absentismo laboral, patología ésta que traduce el miedo de no estar a la altura, de no alcanzar las expectativas depositadas en uno, de no poder alcanzar los resultados que se esperan del trabajador o trabajadora. Tal y como señalan algunos autores, los términos autonomía, iniciativa, espíritu de cooperación, trabajo en equipo, tienen como contrapartida desasosiego, malestar, miedo, impotencia y estrés.

Las actuales condiciones de trabajo y las nuevas formas de organización laboral y productiva tienen diversos efectos en la salud (física y mental) de los trabajadores y trabajadoras, lo que obliga a explicarlos con teorías y metodologías más complejas que las tradicionales. Posiblemente el problema más relevante en procesos de trabajo complejos es la combinación de múltiples

exigencias a las que se someten a los trabajadores y trabajadoras en las condiciones laborales actuales. Todo ello conlleva la necesidad de abordar:

- la necesidad de insistir más en la organización del trabajo como una disciplina en el campo de la salud laboral;
- la necesidad de disponer de mejores instrumentos para analizar la nueva organización del trabajo y su influencia en las características del puesto de trabajo;
- la necesidad de estudiar sobre determinados efectos que la nueva organización del trabajo tiene para la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras;
- la necesidad de insistir más en las estrategias de intervención.

En suma, los sistemas de producción flexible y la polivalencia, lejos de mejorar las condiciones de trabajo, las han degradado claramente.

DEL FORDISMO AL POSTFORDISMO Y TOYOTISMO

Se presenta en la actualidad una crisis del mundo del trabajo, que algunos autores⁵² expresan no se encuentra en la centralidad del mundo del trabajo sino en la crisis del modelo fordista y sus consecuencias nefastas para la clase que vive del trabajo. Es de allí que surge como estrategia de control del sistema de producción las diferentes manifestaciones del postfordismo.

⁵² Ver Ricardo Antunes, Enrique de la Garza Toledo, Adrián Sotelo Valencia y Rafael Alhama Belamaric.

Se expresa que “de forma generalizada, se constata la sustitución del taylorismo-fordismo por los procesos flexibles de producción (comúnmente designados como toyotismo o simplemente post-fordistas). Nuevas lógicas organizativas en forma de redes de empresas ordenan las cadenas productivas, superando, por su mayor capacidad de responder rápidamente al mercado cada vez más veloz, al modelo de las empresas integradas verticalmente. La actual revolución tecnológica hace posible manejar estructuras empresariales cada vez más vastas, imponiendo el formato empresa-red en los conglomerados. La recurrente tercerización abre espacios para la asociación de las micro y pequeñas empresas, aunque de manera subordinada, en la gran economía global...las nuevas tecnologías permiten alcanzar un nuevo nivel en el desarrollo de las fuerzas productivas: la producción se mundializa, fragmentándose en diferentes países. En general, el término “globalización” caracteriza a esta nueva etapa de mayor profundización de la internacionalización del capital. El crecimiento del comercio intra-empresas evidencia esta estrategia de las grandes corporaciones globales. La extraterritorialidad, elemento históricamente central del capitalismo, se encuentra aún más fortalecido...”⁵³, lo cual cambia las visiones de antaño que servían de referente para las luchas obreras y en contraposición estas deben ser cada vez mas internacionalistas, luchas amplias de clase, trabajar en red y de manera que se articule lo local y lo global.

⁵³ **Cuaderno de propuestas, Para el siglo XXI, Las Transformaciones en el mundo del trabajo, Noviembre 200,** Taller coordinado por Claudio Nascimento y Mauricio Sarda de Faria, Sitio: <http://work.socioeco.org/>, Fondation Charles Léopold Mayer pour le Progrès de l'Homme Alianza por un mundo responsable, plural y solidario Polo de Socio-Economía Solidaria.

Se plantea que “existe un patrón general de desarticulación del empleo industrial en dirección a una mayor importancia del sector servicios, identificamos en los países del G-7 cuatro modelos diferentes en esta transición: **i)** el de la economía de servicios (EUA, Reino Unido y Canadá), que enfatiza más los servicios relacionados a la gestión del capital, **ii)** el de producción industrial (Japón y Alemania) donde aún se mantiene el empleo industrial en un nivel elevado, a pesar de su reducción, con una mayor presencia de los servicios ligados a la producción (servicios industriales), **iii)** una posición intermedia (Francia) que conjuga una economía de servicios con una base industrial relativamente fuerte, **iv)** y de la economía basada en redes de pequeñas y medianas empresas y fuerte presencia del trabajo autónomo (Italia)”⁵⁴, es decir el empleo se desarticula y fragmenta de tal manera que el mundo del trabajo se vuelve complejo.

Las transformaciones que observamos hoy vienen desde los setentas al decirse que “...las décadas de los años setenta y ochenta fueron décadas de fuertes reestructuraciones económicas y productivas, a la vez que de reajustes sociales y políticos. La tendencia dominante en el contexto actual, es trabajada por algunos autores (Mattoso, J.E.: 1995; Harvey,D:1993, 1996; Leborgne,D. & Lipietz,A.:1992) como el agotamiento de un modelo de acumulación y desarrollo caracterizado como fordista-keynesiano y el tránsito hacia una nueva forma de acumulación y desarrollo caracterizada como "neo-fordista", "post-fordista" "capitalismo flexible", "toyotismo" una discusión que remite al

⁵⁴ **Cuaderno de propuestas, Para el siglo XXI, Las Transformaciones en el mundo del trabajo, Noviembre 200**, Taller coordinado por Claudio Nascimento y Mauricio Sarda de Faria, Sitio: <http://work.socioeco.org/>, Fondation Charles Léopold Mayer pour le Progrès de l'Homme Alianza por un mundo responsable, plural y solidario Polo de Socio-Economía Solidaria.

agotamiento de un tipo de "pacto inter-clases" que se sintetiza en el denominado Welfare State (con sus consiguientes adaptaciones nacionales y regionales)...⁵⁵, para analizar los cambios de esta visión, el cambio de las estrategias de producción ver cuadro 1 y 2.

Cuadro 1⁵⁶

TAYLORISMO-FORDISMO	TOYOTISMO
Producción en masa. Línea de montaje. Producción en serie	Producción vinculada a la demanda. Variada y diversificada
Fragmentación de funciones. Tareas parceladas	Trabajo en equipo. Enriquecimiento de tarea
Separación de la ejecución y la elaboración	Procesos de producción y organización del trabajo flexibles
Unidades estructurales concentradas y verticalizadas	Integración horizontal que se extiende a los proveedores
	Importancia de la logística (señalización-kanban)

⁵⁵ **Cuaderno de propuestas, Para el siglo XXI, Las Transformaciones en el mundo del trabajo, Noviembre 200**, Taller coordinado por Claudio Nascimento y Mauricio Sarda de Faria, Sitio: <http://work.socioeco.org/>, Fondation Charles Léopold Mayer pour le Progrès de l'Homme Alianza por un mundo responsable, plural y solidario Polo de Socio-Economía Solidaria.

⁵⁶ Tomado de **NUEVAS FORMAS ORGANIZATIVAS, INSTITUTO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES DEL TRABAJO**, Este texto ha sido elaborado por un grupo de investigadores del Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Cuba, con la autoría principal de Rafael Alhama Belamaric, la coautoría de Francisco Alonso Arrastra y Tania Martínez Núñez, y la colaboración de René Fernández Luzúa y Loyda Velásquez Cabrera.

Cuadro 2⁵⁷

ECONOMÍA FORDISTA	ECONOMÍA POSTFORDISTA
<ul style="list-style-type: none">• Baja "comunicación" entre productores y consumidores• Industria como sector clave• Trabajo material• Valor-trabajo (posibilidad de calcular el trabajo)• Competencia entre trabajadores• Concentración de la producción• Corporación jerárquica y burocrática• Territorialización• Trabajo garantizado y estable	<ul style="list-style-type: none">• Mayor comunicación entre productores y consumidores• Servicios informacionales como sector clave• Trabajo inmaterial y comunicacional• Valor-afecto (imposibilidad de calcular el trabajo)• Cooperación e interacción social• Descentralización de la producción• Funcionamiento en redes• Desterritorialización• Trabajo no garantizado e inestable

Siguiendo a esta línea de discusión "...se puede resumir lo tratado hasta el momento con lo planteado por Santos (1995), cuando sintetiza las propuestas del capital o las "soluciones " encontradas por éste, en dos conjuntos definidos: la difusión social de la producción ("descentralización", "transnacionalización", "fábrica difusa", "fragmentación geográfica del proceso de trabajo", "desterritorialización de la producción) y aislamiento político del trabajo (precarización de las relaciones de trabajo, segmentación, dualización, heterogéinización)..."⁵⁸, es decir el fenómeno es complejo, dado la imposibilidad de englobar todos los fenómenos de las reestructuraciones en el mundo del trabajo.

⁵⁷ Quintana, D., Camejo A.J., y Barrios, L.: "Las Relaciones de Trabajo en la Globalización: Tres Perspectivas de Análisis" en *Contribuciones a la Economía*, agosto 2005. Texto completo en <http://www.eumed.net/ce>.

⁵⁸ Cuaderno de propuestas, Para el siglo XXI, Las Transformaciones en el mundo del trabajo, Noviembre 200, Taller coordinado por Claudio Nascimento y Mauricio Sarda de Faria, Sitio: <http://work.socioeco.org/>, Fondation Charles Léopold Mayer pour le Progrès de l'Homme Alianza por un mundo responsable, plural y solidario Polo de Socio-Economía Solidaria

En este análisis que se puede hacer de la transición se incluye que la visión del neoliberalismo en cuanto a la "...la desregulación y la flexibilidad laboral son parte de esta lógica neoliberal, tal como lo plantea Lucena (1990): *"En el terreno laboral, el enfoque neoliberal plantea la flexibilización de las relaciones de trabajo, es decir, la supresión de los vínculos rígidos entre el trabajador y un determinado centro y puesto de trabajo, con la finalidad de facilitar los procesos de renovación tecnológica y de descentralización productiva"* (Lucena, 1990: 154)...en suma, las relaciones de trabajo en la etapa actual de la globalización, para la perspectiva neoliberal, se evidencia con menos problemas que durante el periodo del Estado de bienestar, en la que se manifestaron un conjunto de distorsiones en los mercados laborales. En este sentido, Lucena (1990) refiriéndose a los argumentos neoliberales a favor de las privatizaciones señala lo siguiente: *"Las administraciones estatales son ineficientes; la superioridad de la gestión privada y el incentivo de lucro sobre la gestión pública; se exalta el papel de los inversores privados; necesidad de reducir regulaciones y trabas a los negocios; necesidad de reducir la presión tributaria; relaciones de trabajo mal orientadas y especialmente sindicatos muy fuertes que poco contribuyen al funcionamiento de la gerencia"* (Lucena, 1990: 154)...⁵⁹, lo cual hemos apreciado en los últimos tiempos en Latinoamérica y el Caribe desde las reformas neoliberales que se concretan con la lógica de la desregulación, la flexibilidad laboral, los procesos de renovación tecnológica y descentralización productiva.

⁵⁹ Quintana, D., Camejo A.J., y Barrios, L.: **"Las Relaciones de Trabajo en la Globalización: Tres Perspectivas de Análisis"** en **Contribuciones a la Economía**, agosto 2005. Texto completo en <http://www.eumed.net/ce>.

Por otro lado siguiendo la propuesta del profesor Adrián Sotelo Valencia se podría decir que "... la reestructuración del trabajo y el capital estuvo encaminada al sagrado objetivo de elevar la tasa de ganancia y la rentabilidad del capital. Para ello, echó mano de la superexplotación del trabajo y de reformas del Estado, entre las que sobresale la laboral, reforma regresiva y consagratoria de los sacrosantos principios de la economía de mercado, esto es, del derecho del capital y de sus personificaciones en los empresarios de contratar y despedir libremente a los trabajadores... introduciendo para ello la figura del *contrato temporal* y reduciendo o anulando la antigüedad laboral..."⁶⁰, es decir entre globalización, neoliberalismo y reestructuración del trabajo y el capital existe un vínculo perverso que apunta a elevar las altas tasas de ganancia y la rentabilidad de las empresas capitalistas.

En este sentido el profesor Sotelo Valencia plantea que "...dentro de la crisis estructural del capitalismo, uno de sus componentes articulados con el proceso de producción de valor y plusvalor .es decir, el proceso de trabajo y su organización, como constitutivos fundamentales del sistema del metabolismo social del capital ha sido objeto de una profunda reestructuración que comenzó desde mediados de la década de los ochenta del siglo pasado bajo el impacto de las políticas neoliberales del gran capital, consagradas a restablecer los mermados niveles de productividad social del trabajo, a frenar y/o destruir el activismo sindical combativo (*clasista*), fragmentar el mundo del trabajo, flexibilizarlo y precarizarlo. Desde entonces: Los intentos de modificación de la organización del trabajo que se han multiplicado a partir de

⁶⁰ Adrián Sotelo Valencia, DESINDUSTRIALIZACIÓN Y CRISIS DEL NEOLIBERALISMO Maquiladoras y telecomunicaciones, Editorial Plaza y Valdés, S.A. de C.V.

mediados de los años sesenta se concretan en el desarrollo del control automático de la producción y en la perspectiva de la transformación de las relaciones de producción capitalistas [.] Se trata de superar la crisis de reproducción de la relación salarial que se hereda del fordismo, transformando el proceso de trabajo merced a la flexibilización que permite la automatización. En la actualidad todavía no ha surgido ninguna nueva forma dominante en el proceso de trabajo [.] (Aglietta, 1979: 105)...”.

Por otro lado como lo plantea el profesor Marco Raul Mejia de lo que se trata desde la reestructuración (toyotismo) del mundo del trabajo es de “...un nuevo contrato de trabajo en el cual la empresa le ofrece una nueva identidad y una forma de trabajar en la cual desde allí hace la adhesión que lo vincula a la sociedad global. La empresa es su proyecto común. Por ello, no hace huelga, si adhiere a un sindicato es el propiciado por la misma empresa. No hay negociaciones, todo se arregla por consenso. Su pertenencia a la empresa lo hace miembro de una gran familia. Su subjetividad es construida desde los fines y valores de la empresa. La fábrica se le vuelve un todo inteligible, en donde él es actor y en ese sentido cada uno se siente fabricante, tecnólogo y administrador. Es el obrero polivalente...”, por otro lado “... el paradigma de organización jerárquica es reemplazado por el de la red de flujos interconectados, que son coordinados en sus nudos por colectivos autoorganizados en los cuales ninguno es centro. Esto ha dado socialmente origen a las nuevas organizaciones centradas en redes. Es un sistema de autoorganización, a imagen del sistema nervioso que tiene como característica ser descentrado. El ejemplo más claro de este conflicto se da: “Cuando

Matsushita, por ejemplo, le compró a Motorola su fábrica de televisores en Chicago, procedió a dejar cesante a todo el personal jerárquico y sólo conservó a los trabajadores directamente productivos. 'Para los norteamericanos explicaba en esa época un gerente japonés, están por un lado quienes piensan, y por otro quienes trabajan. Entre nosotros, los que trabajan son los mismos que piensan y no tenemos necesidad más que de la mitad de los efectivos.' Tras dos años, Matsushita había duplicado tranquilamente la producción de televisores en Chicago y reducido en un factor 50 el número de retoques necesarios..."⁶¹, es en ese sentido que surgen con estas transformaciones una intensificación de la explotación del trabajador.

Siguiendo con este autor este plantea que se presenta varias características de este nuevo trabajo, se crea un trabajo de elite, trabajo independiente contratado, precarización del trabajo.

TRABAJO DE ELITE

En este aspecto plantea que "el toyotismo en su fábrica de montaje final hace que aquellos contratados por las grandes empresas sean una élite que tiene como característica el que se selecciona de una manera super especializada, el trabajo directo pierde su lugar central y la economía cada vez necesita menos de él. Curiosamente, en la punta de esa pirámide están este tipo de trabajadores, pirámide que tiene dentro de sus características construir las

⁶¹Marco Raúl Mejía Jiménez y Luis Fernando Escobar, **TRANSFORMACIONES DE EDUCACIÓN Y TRABAJO EN LA GLOBALIZACIÓN, Las promesas incumplidas del liberalismo**, Ponencia presentada a las VIII Jornadas Transandinas de Aprendizaje, Educación y Trabajo en el contexto de la Globalización. Octubre 19 - 21 de 2000. Río Grande do Sul. Brasil. Versión ampliada del documento preparado para la 23 Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação. 24 al 28 de setiembre de 2000. Caxambu, Minas Gerais, Brasil. Panel O direito a Educação.

nuevas formas del trabajo bajo un proceso de expoliación muy fuerte...En los análisis que se han hecho de estas fábricas, para el caso de la Toyota japonesa, en la cúspide está sólo el 15% de la mano de obra de la fábrica y son quienes se relacionan con el proceso completo y hacia la base aparecen 45,000 empresas que funcionan bajo un régimen de subcontratistas cada vez más taylorizadas y tienen como característica que cuando más se baja en la pirámide más bajo es el nivel técnico, menos los niveles de capacitación, el trabajo es menos fijo y los salarios más bajos...En este mismo ejemplo se encuentran tres rangos: uno primero cubierto por 171 sub-contratistas que tiene un 25% menos del salario y produce sub-conjuntos; luego 5,000 empresas subcontratistas de segundo rango, que realizan obras compuestas y tienen 45% menos de salario que el primero; y a la base están 40,000 empresas subcontratistas de tercer rango que ofrecen piezas y tienen la mitad del salario de los del segundo rango...Para la reestructuración de las empresas para la década del 80 y del 90, se adoptó un modelo de reingeniería para la administración, en donde la tabla que se tenía buscaba dejar sólo el 19% de los asalariados permanentes, y el 81% en un trabajo temporal que se hacía según las horas del trabajo necesario, en algunas ocasiones a distancia, y en la mayoría de las ocasiones sólo necesitaba de 20 horas semanales...Esto se hace visible hoy en esas economías en el lugar de los salarios. En Alemania, en el año 1978, el 54% del ingreso nacional se derivaba de salarios, de ingresos de capital el 22% y de prestaciones y jubilaciones el 23%. Para 1994, los salarios ya eran sólo el 54%, y los ingresos del capital habían sido del 33%....Se produce un fenómeno en el cual los salarios de los niveles directivos altos se desarrollan rápidamente y los salarios más bajos reducen sus

ingresos. Durante los años 80, los beneficios de las 500 firmas norteamericanas antes de aplicación de impuestos aumentaron 92%. En 1987 sólo había sido del 61%, contra 22% en 1982... Es visible la pérdida del nivel del salario cuando se estudia esas 500 firmas más grandes de EE.UU., en donde los 2/3 del crecimiento que tuvieron esas empresas fue acaparado por el 1% de los trabajadores activos. En 1994 un director general de una de estas empresas ganaba 187 veces más que un obrero. En 1992, 145 veces, y en 1975 41%. Los 14 gerentes de Nike en norteamérica se ganan al año igual al salario de 18,000 obrero filipinos. Es decir, la tecnología ha ido produciendo un fenómeno de aumento de la riqueza. En Estados Unidos se multiplicaron por cuatro para los accionistas en el período 1987-1997...”.

SE MAGNIFICA EL TRABAJO INDEPENDIENTE

Este capitalismo de hoy y su expresión en el mundo del trabajo, se manifiesta como neo-liberalismo con “el remate de la flexibilización laboral, buscando una mayor ganancia del capital como se decía anteriormente y castigando el salario, y constituyendo lo que se ha llamado el post-asalariado, convierte la remuneración laboral (en la pérdida del derecho colectivo al trabajo) en algo negociable con los individuos. Por eso aparece un mercado de trabajadores independientes y los empleos fijos son sustituidos por situaciones de trabajo temporal o de tiempo parcial. Este trabajador independiente entra a un mercado donde debe prestar el mejor servicio al más bajo costo y en ese sentido se puede afirmar que cambian sus lógicas de acción y de entendimiento de su mundo inmediato...En investigaciones realizadas se ha

encontrado que estos trabajadores independientes no logran asegurarse un nivel de ingresos que le garantice su mínimo vital y por ello se ve obligado a extender su jornada de trabajo con el fin de tener ingresos que antes tenía de otra manera. Además, la pobreza y la disminución del consumo se le aparece como una espada de Damocles a la que tiene que vencer cada día... En las investigaciones en algunos lugares de Europa se ha encontrado que tienen que hacer más horas de trabajo. Por ejemplo en Francia, los hombres están haciendo jornada mayor de 48 horas en la semana un 70% de la PEA y el 50% de las mujeres. Y en Europa la mitad de hombres y 1/3 de las mujeres. Esto muestra cómo la introducción cada vez más de tecnología al existir menos empleo para todos, tiende a aumentar la dureza del trabajo para cada uno. Por eso hoy nos encontramos en el mundo con 1,000 millones de desempleados y curiosamente una sociedad que necesita menos empleos requiere ofrecer 1,200 millones de empleos para cubrir a la nueva cohorte que ingresará al mundo del trabajo hasta el 2,025...Paradójicamente, ya hay cálculos que se han venido cumpliendo sobre la manera como se van a dar menos empleos derivados de la utilización de tecnología. En Estados Unidos, en 1993, existían 90 millones de empleados en el sector privado y se calcula que para el 2000 deben haber desaparecido 25 millones. En Alemania eran 33 millones y para el 2000 se calcula que deben haber desaparecido 9 millones. En el mundo se calcula que la industria perderá en los próximos 5 años del 30 al 40% y el sector terciario entre el 30 y el 50%. Para aquellos que todavía niegan el impacto tecnológico sobre el empleo, en Alemania entre 1993 y 1996 aumentó en 60% el número de robots, dejando un millón de obreros calificados sin empleo y 6,000 ingenieros y científicos a los cuales la promesa de unos

estudios calificados les garantizaría un empleo permanente, han quedado en el desempleo...”⁶², en pocas palabras dando las bases para la precarización del trabajo.

PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO

La precarización del trabajo conlleva consigo “un fenómeno generalizado de los empleos independientes no es sólo el mayor tiempo que tienen que trabajar sino la manera como se ven en períodos de tiempo sin tener un empleo, convirtiéndose en subempleados temporales permanentes (paradoja). El crecimiento del desempleo en el mundo ha ido creando poco a poco lo que se llama la civilización de los 2/3 que corresponde a aquella parte de la humanidad que tiene menos de US\$2 diarios de ingreso para sobrevivir...Esta cadena de nuevas formas de empleo ha llevado a que reaparezca la subproletarización, la miseria y el trabajo a destajo que habían sido compañeras inseparables del capitalismo fabril en el siglo XVIII y superadas por las conquistas sociales de estos dos siglos. Allí aparecen también formas como contratos, formas temporales de empleo, trabajos específicos que no tienen seguro social ni licencias ni pago por enfermedad, ni formación ni indemnizaciones por despido. Es decir, personas que para poder vivir tienen que renunciar a ser asalariados restableciéndose unas condiciones sociales que aparentemente habían sido abandonadas. Curiosamente, las condiciones

⁶²Marco Raúl Mejía Jiménez y Luis Fernando Escobar, **TRANSFORMACIONES DE EDUCACIÓN Y TRABAJO EN LA GLOBALIZACIÓN, Las promesas incumplidas del liberalismo**, Ponencia presentada a las VIII Jornadas Transandinas de Aprendizaje, Educación y Trabajo en el contexto de la Globalización. Octubre 19 - 21 de 2000. Río Grande do Sul. Brasil. Versión ampliada del documento preparado para la 23 Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação. 24 al 28 de setiembre de 2000. Caxambu, Minas Gerais, Brasil. Panel O direito a Educação.

de vida de los sectores más pobres del antiguo tercer mundo se extienden por el primer mundo...El lugar donde más se precariza el trabajo es en ese antiguo tercer mundo. Se calcula que los asalariados más pobres que corresponden a la mayoría de población, tienen un ingreso medio entre US\$ 40 a US\$120 mensuales a través de los procesos de maquilas y precarización del trabajo que muchas de las transnacionales van a buscar en esos países. Es así como la Nike y la Reebok han trasladado sus fábricas de zapatillas deportivas por Filipinas, Indonesia, China, Vietnam, llegando a que hoy el costo salarial de un par de estas sea de US\$1.66 que luego se venderá en cualquier mercado por US\$70. El lugar más visible de esta precarización es que cerca del 80% de estos nuevos trabajos son cubiertos con mano de obra femenina que gana 1/3 menos de la masculina y tiene posibilidades de trabajar más horas sin apelara formas organizadas...Este fenómeno que se extiende hoy a través del mundo en una reciente investigación se muestra cómo en Gran Bretaña el 95% de los nuevos empleos son precarios. Allí mismo se muestra cómo en Campinas, señalado como uno de los principales polos tecnológicos de América Latina en Brasil que además es responsable del 9% del PBI, el 40% de sus habitantes tienen ingresos insuficientes para adquirir la canasta mínima adecuada. Uno de los fenómenos que muestra la particularidad del hecho tecnológico y su incidencia en los cambios de estos tiempos, es que en el mundo del sur muchas de las maquilas están más tecnificadas que las fábricas en el norte. Este fenómeno se hizo visible a raíz del tratado del libre comercio en el desplazamiento de fábricas de Canadá y EEUU a México y en parte del enjambre de maquilas centroamericanas..."⁶³, es decir que sin que se

⁶³Marco Raúl Mejía Jiménez y Luis Fernando Escobar, **TRANSFORMACIONES DE EDUCACIÓN Y TRABAJO EN LA GLOBALIZACIÓN, Las promesas incumplidas del liberalismo**, Ponencia

sobredimensione el trabajo temporal el sistema capitalista actual trabaja en pro de la precarización del trabajo como fórmula para sobre-explotar mano de obra lo cual ayuda a que estos eleven sus tasas de ganancia.

LA CENTRALIDAD DEL TRABAJO HOY

La centralidad del trabajo hoy es un área de discusión ardua ya que a partir de allí se pueden estructurar otros debates que tiene que ver con las nuevas formas de lucha, la caracterización del capital en su nueva fase, es de esta manera que pretendemos presentar el terreno de debate de manera propositiva y afirmativa.

En ese sentido Manuel Castells en un texto publicado en internet expresa "...estoy muy alarmado del crédito que se le ha dado en Europa a cosas como el libro de Jeremy Rifkin, eso del fin del trabajo, prologado por Michel Rocard, defendido por socialistas europeos. No todos...El libro de Jeremy Rifkin, que se llama "El fin del trabajo", en EEUU nadie lo considera serio, ni en los medios académicos ni en los medios sindicales. Sin embargo, en Europa se le ha dado una gran importancia...Tiene dos características, primero que no da ni un sólo dato. Hay que tener cara dura para decir que se acaba el trabajo y no dar ni un dato. Lo que da son recortes de prensa diciendo que tal empresa ha cerrado y ha echado a tantos. Hombre, pues sí, pero cabe matizar cuántos abren, qué otra empresa se crea, etc. Segundo, que proclama la idea de que se acaba el trabajo, que el trabajo lo destruye la tecnología y, por tanto, que hay que hacer

presentada a las VIII Jornadas Transandinas de Aprendizaje, Educación y Trabajo en el contexto de la Globalización. Octubre 19 - 21 de 2000. Río Grande do Sul. Brasil. Versión ampliada del documento preparado para la 23 Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação. 24 al 28 de setiembre de 2000. Caxambu, Minas Gerais, Brasil. Panel O direito a Educação.

otro modelo de sociedad..."⁶⁴, dicha expresión invita a analizar que este documento de Jeremy Rifkin, el cual utilizan para afirmar la pérdida de la centralidad del trabajo, es un documento que especula sin bases reales para construir el argumento.

Por otro lado el profesor Enrique de la Garza Toledo nos plantea en relación a la crisis del trabajo "El problema teórico de la *crisis del trabajo* adopta varias formas, aunque se le ha querido reducir a una de ellas, la del *fin del trabajo*:

1. *La crisis de la actividad laboral como centro de la creación de identidad de sujetos sociales, que es una preocupación de los sociólogos ex-marxistas y postmodernos (Jáuregui, 1998), lo es también de las doctrinas del Management en tanto identidad con la empresa, pero no de los economistas neoliberales.* 2.

La crisis del trabajo como núcleo de la acumulación del capital, negación de toda teoría del valor trabajo como anticuada, afirmación del mercado como mecanismo de fijación de los precios frente a los enfoques productivistas (Pérez, 1997). Se le relaciona con dos procesos de gran importancia actual: el sobredimensionamiento del sector financiero, sin relación estricta con la economía real, y la nueva etapa de automatización de los procesos productivos, en la cual el trabajo se reduce sustancialmente frente al capital constante. Dos extensiones de esta polémica serían las de la Globalización (Waters, 1995) y sus tendencias a la homogeneidad económica internacional, y la de la convergencia en Modelos de Producción (De la Garza, 2000) en el nivel mundial. 3. La crisis de la centralidad del trabajo en la sociedad postindustrial

⁶⁴ **Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa**, Manuel Castells, Profesor de investigación en el Instituto de Estudios Sociales Avanzados (CSIC) de Barcelona, Su último libro: "La Era de la Información". Alianza Editorial 1997-1998, Este artículo es el primer capítulo del libro "Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa", que se publicará, en breve, dentro de la colección "Los libros de la factoría" tomado de <http://www.lafactoriaweb.com/articulos/castells7.htm>

(Touraine, 1999)...”⁶⁵, resaltando en esta argumentación que en parte la discusión la han generado teóricos ex-marxistas y postmodernos y del management pero no una preocupación de los economistas neo-liberales.

Nos apoyaremos en un texto de los investigadores Ricardo Antunes y Enrique de la Garza Toledo, estos no plantean en relación al trabajo que “...cuando concebimos la forma contemporánea del trabajo, en tanto expresión del trabajo social que es más complejificado, heterogéneo y, aún, más intensificado en sus ritmos y procesos, no podemos concordar con las tesis que desconsideran el proceso de interacción entre trabajo vivo y trabajo muerto. En verdad, el sistema de metabolismo social del capital necesita cada vez menos del trabajo estable y cada vez más de diversificadas formas de trabajo parcial o *part-time*, tercerizado, de los trabajadores "hifenizados" de que habló Huw Beynon y que se encuentran en explosiva expansión en todo el mundo productivo y de servicios...”⁶⁶, es decir que este sufre una especie de mutación que no cambia necesidad del capitalismo de cada vez mas trabajo descualificado, a tiempo parcial y tercerizado.

Se trata entonces de “...Como el capital no puede eliminar el trabajo vivo del proceso de mercancías (materiales o inmateriales), porque cesaría la producción de valor, de plusvalía y, por consiguiente, de riqueza social de acuerdo con Marx(Cf. Carlos Marx, *El capital*, FCE, México, 1999, 1ª reimpresión, capítulo 1, donde Marx demuestra que es el tiempo de trabajo

⁶⁵ Enrique de la Garza Toledo, Sociólogo, Universidad Autónoma de México- Iztapalapa. Coordinador del Grupo de Trabajo de CLACSO “Trabajo, **sujetos y organizaciones laborales Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo**.

⁶⁶ La Sociedad del Trabajo Excluyente y la Calidad Total en el Capitalismo "Postmoderno" Por: Ricardo Antunes y Adrián Sotelo.

socialmente necesario para la producción de las mercancías y, en especial, de la fuerza de trabajo, la ley fundamental que explica la producción de valor y de riqueza social en el capitalismo), él debe, además de incrementar sin límites el trabajo muerto materializado en la maquinaria técnico científica con el fin de aumentar la productividad del trabajo y la intensificación de las formas de extracción de sobretrabajo en un tiempo cada vez más reducido. Tiempo y espacio de producción y explotación se transforman, así, en esta nueva fase de los capitales. La reducción del proletariado taylorizado, la ampliación del trabajo intelectual abstracto en las plantas productivas de punta y la generalización de los nuevos proletarios precarizados y tercerizados de la "era de la empresa enjuta" son ejemplos de lo que decimos..."⁶⁷, lo que nos muestra que el trabajo se ha complejizado, precarizado y tercerizado manteniendo y profundizando su condición de explotación.

En cuanto a la recuperación de la parte intelectual del trabajo "...La nueva estructuración del mundo del trabajo con fuertes expresiones en el sector de los servicios y en el del conocimiento, donde se aloja el "analista simbólico", no hace más que confirmar la expresión fenoménica de ese proceso que denominamos "liofilización"⁶⁸ y que se ha incorporado al sistema del metabolismo social del capital en la actual etapa de mundialización..." del capital que se transforma y que mantiene en sector de trabajadores analistas simbólicos su carácter explotador.

⁶⁷ LA SOCIEDAD DEL TRABAJO EXCLUYENTE Y LA CALIDAD TOTAL EN EL CAPITALISMO "POSTMODERNO"
Por: Ricardo Antunes y Adrián Sotelo.

⁶⁸ Separar el agua de una sustancia, o de una disolución, mediante congelación y posterior sublimación a presión reducida del hielo formado, para dar lugar a un material esponjoso que se disuelve posteriormente con facilidad. Se utiliza en la deshidratación de los alimentos, materiales biológicos y otros productos sensibles al calor.

Por otro lado se nos plantea que "...La síntesis de Tosel explica la necesidad que tiene el capital del desperdicio y la exclusión: es la propia "centralidad del trabajo abstracto la que produce la no centralidad del trabajo, presente en la masa de los excluidos del trabajo vivo" que, una vez (des)socializados y (des)individualizados por la exclusión del trabajo, "procuran desesperadamente encontrar formas de individualización y socialización en las esferas aisladas del no trabajo (actividades de formación, de beneficencia y de servicios)"(Ver Tosel, "Centralité e Non-Centrelité du Travail ou La Passion des Hommes Superflus", *La Crise du Travail*, J. Bidet e J. Texier (org.), *Actuel Marx*, PUF, 1995, p. 210) Lo que quiere decir que más que una "anulación" del trabajo, como postulan los pensadores postmodernistas, lo que tenemos en realidad es una nueva configuración del mundo del trabajo donde el trabajo asalariado, estable, con derechos jurídicos reconocidos en las legislaciones laborales, mantiene una fuerte tendencia a su reducción cuantitativa en función de la extensión de "nuevos proletarios" que trabajan a tiempo parcial, tercerizados y precarizados. Nuevas poblaciones humanas de obreros desempleados y subempleados que resguardan no solamente las fábricas, sino también las ciudades turgurizadas nutriendo las filas de las corrientes migratorias por todo el mundo..."⁶⁹.

En ese sentido contra el argumento de que el trabajo muerto suplantara el trabajo vivo afirmamos que "...Las máquinas inteligentes no pueden extinguir el trabajo vivo. Al contrario, para su introducción se utiliza el trabajo intelectual de

⁶⁹ LA SOCIEDAD DEL TRABAJO EXCLUYENTE Y LA CALIDAD TOTAL EN EL CAPITALISMO "POSTMODERNO"
Por: Ricardo Antunes y Adrián Sotelo.

obrero que, al interactuar con la máquina informatizada, acaba también por transferir parte de sus nuevos atributos intelectuales a la nueva máquina que resulta de este proceso. Establece, entonces, un complejo proceso interactivo entre trabajo y ciencia productiva, que no conduce a la extinción del trabajo, sino a un proceso de retroalimentación que genera la necesidad de encontrar alguna fuerza de trabajo aún más compleja, multifuncional, que debe ser explotada de manera más intensa y sofisticada, al menos en los ramos productivos dotados de mayor incremento tecnológico. Con la conversión del trabajo vivo en trabajo muerto, a partir del momento en que, por el desarrollo de los softwares, la máquina informacional pasa a desempeñar actividades propias de la inteligencia humana, lo que se puede presenciar es un proceso que Lojkin denominó como objetivación de las actividades cerebrales junto a la maquinaria, de transferencia del saber intelectual y cognoscitivo de la clase trabajadora para la maquinaria informatizada. Esta transferencia, que se convierte en lenguaje de la máquina propia de la fase informacional, a través de las computadoras, acentúa la transformación del trabajo vivo en trabajo muerto. Pero no puede eliminarlo. En la imposibilidad estructural y ontológica para eliminar la fuerza humana de trabajo por parte del capital radica la fuente de las contradicciones y crisis estructurales del capitalismo: valor de uso y valor de cambio, trabajo abstracto y trabajo concreto, insatisfacción de necesidades humanas y afirmación de la sociedad de la exclusión, superflua y mortífera. Estos pares dialécticos, cuyas contradicciones sólo se revelan en el plano de la lucha de clases y de las contradicciones del capitalismo, se imponen como fuerzas objetivas, pero nunca en el plano de la "autonomía" de la ciencia y de

la tecnología...”⁷⁰; en el sentido de reafirma que el trabajador en la actualidad sufre una especie de retorno al manejo intelectual del proceso del trabajo.

Se presenta entonces un debate sobre la categoría de trabajo material e inmaterial “...Hay en curso en la sociedad contemporánea otra tendencia dada por la creciente interacción entre trabajo material e inmaterial, una vez que se presencia, en el mundo contemporáneo, además de la monumental precarización del trabajo arriba señalada, una significativa expansión del trabajo dotado de mayor dimensión intelectual, tanto en las actividades industriales más informatizadas, como en las esferas comprendidas en los servicios o en las comunicaciones, entre tantas otras. La expansión del trabajo y los servicios en esferas no directamente productivas, pero que muchas veces desempeñan actividades imbricadas con el trabajo productivo, se muestra como otra característica importante de la noción ampliada de trabajo, cuando se quiere comprender su significado en el mundo contemporáneo...”, ⁷¹se amplía la concepción del trabajo en consecuencia de la complejización del trabajo.

Es con este argumento se puede decir que“... el desarrollo de la sociedad informática, con todas sus categorías y conceptos expresados en la postmodernidad, no justifica la tesis que postula que cuando el trabajo asalariado disminuye relativamente en el sector industrial junto con el surgimiento de nuevos sectores como los servicios, ya no es el eje central del

⁷⁰ LA SOCIEDAD DEL TRABAJO EXCLUYENTE Y LA CALIDAD TOTAL EN EL CAPITALISMO "POSTMODERNO"
Por: Ricardo Antunes y Adrián Sotelo

⁷¹ LA SOCIEDAD DEL TRABAJO EXCLUYENTE Y LA CALIDAD TOTAL EN EL CAPITALISMO "POSTMODERNO"
Por: Ricardo Antunes y Adrián Sotelo

conflicto social y de la reproducción del sistema. Por el contrario, lo que sigue siendo una realidad palpable es que él ha ensanchado su esfera de acción al calor de la expansión del capital por todo el planeta y las "nuevas formas" de trabajo que generalmente se ponen como ejemplo para "comprobar" la supuesta pérdida de centralidad del trabajo (como el trabajo a domicilio, el trabajo a destajo, los servicios, el trabajo por cuenta propia, el trabajo intelectual en las industrias de la computación y de microchips, etcétera) socialmente corresponden a la lógica del capital global, mientras que el comercio, la informalidad y la marginalidad no se sustraen a las determinaciones del ciclo del capital, particularmente, a la dinámica capitalista de los precios: salarios, tasas de interés, moneda, tipo de cambio, etcétera, por conducto del mercado capitalista..."⁷², es la expansión del capital a escala planetaria la que complejiza el trabajo.

Por ultimo planteamos que "...Ni siquiera los emporios selectos del "analista simbólico" del capitalismo informático escapan a esas contradicciones. Nos referimos en concreto al mercado de trabajo de *Silicon Valley* (Valle del Silicio) en California, Estados Unidos, donde, además de las largas jornadas de trabajo de 60 horas a la semana en promedio, que privan para grandes contingentes de trabajadores, el aumento de la categoría de éstos ha sido muy intensa en la forma de contratación como "trabajadores temporales" y por "cuenta propia"⁷³.

⁷²LA SOCIEDAD DEL TRABAJO EXCLUYENTE Y LA CALIDAD TOTAL EN EL CAPITALISMO "POSTMODERNO"
Por: Ricardo Antunes y Adrián Sotelo

⁷³LA SOCIEDAD DEL TRABAJO EXCLUYENTE Y LA CALIDAD TOTAL EN EL CAPITALISMO "POSTMODERNO"
Por: Ricardo Antunes y Adrián Sotelo

De este modo, el trabajo inmaterial expresa la vigencia de la esfera informacional de la forma-mercancía: succionando las mutaciones del trabajo obrero en el interior de las grandes empresas y de los servicios, donde el trabajo manual directo está siendo substituido crecientemente por el trabajo dotado de mayor dimensión intelectual. Trabajo material e inmaterial, en la imbricación creciente que existe entre ambos, se encuentran, por consiguiente, centralmente subordinados a la lógica de la producción de mercancías y del capital.

LA SOCIEDAD DEL TRABAJO EXCLUYENTE Y LA CALIDAD TOTAL EN EL CAPITALISMO "POSTMODERNO"
Por: Ricardo Antunes y Adrián Sotelo

Lo cual nos plantea la perversidad del sistema capitalista dado que en la *"La nueva fase del capital, por tanto, transfiere el **savoir faire (saber hacer)** al trabajo, pero lo hace apropiándose crecientemente de su dimensión intelectual, de las capacidades cognitivas, procurando integrar más fuerte e intensamente la subjetividad obrera. Pero el proceso no se restringe a esta dimensión porque una vez que parte del saber intelectual es transferido hacia las máquinas informatizadas que, por ello, se vuelven más "inteligentes", reproduciendo parte de las actividades humanas a ellas transferidas por el saber intelectual del trabajo..."⁷⁴.*

De allí que hay que "...retomar lo mejor de la reflexión marxista sobre la centralidad del trabajo (fuerza de trabajo) dentro del modo de producción capitalista para proyectarla con fuerza y entender la nueva configuración del mundo del trabajo que emerge de la reestructuración y mundialización del capital en el curso de las décadas de los 80 y 90 del siglo pasado. Y esta configuración, en el contexto de los nuevos paradigmas productivos (reingeniería, onhismo, postfordismo, hondismo, kalmaranismo, etcétera) no

⁷⁴LA SOCIEDAD DEL TRABAJO EXCLUYENTE Y LA CALIDAD TOTAL EN EL CAPITALISMO "POSTMODERNO"
Por: Ricardo Antunes y Adrián Sotelo

puede responder sino a la profunda crisis que el capitalismo ha experimentado y experimenta en la actualidad...”⁷⁵.

Aun se mantiene el debate sobre la centralidad del trabajo y se plantea que“...Hasta mediados de los setenta era muy aceptada la centralidad del trabajo en las relaciones sociales, a partir de los ochenta los intelectuales se dividen entre aquellos que hablan del fin del trabajo a partir de marcos teóricos amplios más que de investigación empírica concreta y los que desde diversas disciplinas como la sociología del trabajo, las relaciones industriales, etc., han seguido los derroteros de la reestructuración productiva y de los mercados de trabajo (Leicht, 1997). La declinación del trabajo es sobre todo por la marginación de los trabajadores y sus organizaciones; es una crisis de deslegitimación. Su pérdida de centralidad no la ha substituido la simple fragmentación posmoderna sino otra centralidad: la del capital y la del empresario como sujeto. No solo los neoliberales han contribuido a marginar al trabajo en la teoría, también han sido los posmodernos con la reivindicación de la fragmentación y la imposibilidad de sujetos e identidades amplios, así como la corriente de Offe, que parte en este problema de las consideraciones de Gorz. Pero es difícil sostener la tesis de la desarticulación absoluta; en todo caso las relaciones sociales pueden articularse y desarticularse, sin llegar, ciertamente, a formar un todo...”⁷⁶, lo cual es afirmado desde datos empíricos que tratan de darle la estocada final al problema.

⁷⁵ LA SOCIEDAD DEL TRABAJO EXCLUYENTE Y LA CALIDAD TOTAL EN EL CAPITALISMO "POSTMODERNO"
Por: Ricardo Antunes y Adrián Sotelo

⁷⁶ Enrique de la Garza Toledo, Sociólogo, Universidad Autónoma de México- Iztapalapa. Coordinador del Grupo de Trabajo de CLACSO “Trabajo, **sujetos y organizaciones laborales Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo**

Sin embargo esas afirmaciones son rebatidas por los mismos hechos "...En apoyo de las tesis... se han esgrimido datos empíricos diversos. Por un lado la caída en la tasa de sindicalización en casi todos los países desarrollados. Sin embargo, la sindicalización a nivel internacional siempre fue muy dispersa y la fortaleza de los sindicatos no se relacionó con su capacidad de afiliación (Baglioni). Actualmente, si bien los datos globales muestran caídas en afiliación sindical, hay países con aumento como Suecia y Dinamarca. Un fenómeno complementario es que la decadencia de la afiliación en países como Francia y España se produce con un aumento en las votaciones para comités de fábrica, que son estructuras paralelas a las sindicales, de representación en el lugar de trabajo (Fairbrother; Visser). En cuanto a las huelgas, hay una declinación global desde mediados de los 70 (cuando termina la oleada obrerista). Algunos afirman que la disputa obrero-patronal ahora se mueve hacia el lugar de trabajo sin llegar necesariamente a la huelga, pero con una visión muy diferente de la simple integración toyotista de los intereses obrero-patronales..."⁷⁷.

Por otro lado se da que "...Las negociaciones colectivas se han transformado sobre todo en los casos en que eran centralizadas a nivel nacional. Este cambio, si bien reconoce más descentralización y flexibilización, muestra una gran diversidad por países. A nivel nacional, excepto en España y Portugal, las negociaciones colectivas no han cesado del todo, aunque se combinan a nivel de empresa- la descentralización a nivel de empresa también reconoce varios niveles siendo las de Italia e Inglaterra los mayores. Sin embargo, la negociación colectiva en cualquiera de sus formas no ha disminuido en Europa:

⁷⁷ **Enrique de la Garza Toledo**, Sociólogo, Universidad Autónoma de México- Iztapalapa. Coordinador del Grupo de Trabajo de CLACSO "**Trabajo, sujetos y organizaciones laborales Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo**

en Suecia Bélgica y Dinamarca sigue en niveles semejantes a los de antes de la reestructuración en España y Francia ahora se ha vuelto más institucionalizada; en Italia ha aumentado y sólo en Inglaterra ha decaído. Es decir, la negociación colectiva no ha desaparecido, pero se ha tensado por las presiones empresariales de descentralizar y desregular. Para lograrlo, el *management* ha seguido varias vías: los cambios constitucionales, las formas consultivas con los sindicatos y las desregulaciones unilaterales. Habría que agregar que las estrategias gerenciales de hacer partícipes a los sindicatos en los cambios flexibilizantes son todavía escasos en Europa y en algunos países no existen, y que la inducción de la flexibilidad sin sindicato no tiene tampoco la extensión imaginada por algunos. En cuanto a los contenidos de la contratación colectiva no han cambiado mucho en Alemania, Suecia e Italia; han perdido los sindicatos en Inglaterra y Dinamarca; más aún en Holanda y Bélgica; han ganado los sindicatos en Francia y se han mantenido con pérdidas y ganancias en España y Portugal...⁷⁸.

Se presenta que "...El problema de la descentralización en las relaciones laborales también varía mucho por país. Suiza y Austria permanecen sin descentralización; en Italia la negociación articulada por rama y a nivel de empresa continúa pero ahora institucionalizada; en Alemania e Italia hay moderada descentralización manteniendo la negociación por coaliciones productivas; Inglaterra es el único caso europeo de descentralización neoliberal amplia. Otro tanto se puede decir de la evolución de los pactos neocorporativos: en Holanda y Suecia se han debilitado, en Italia han perdido y

⁷⁸ Enrique de la Garza Toledo, Sociólogo, Universidad Autónoma de México- Iztapalapa. Coordinador del Grupo de Trabajo de CLACSO "Trabajo, sujetos y organizaciones laborales Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo

ganado, en Austria, Irlanda y Portugal se han fortalecido (Baglioni/Crouch; Hyman 1996; Ferner/ tíyman)...”⁷⁹.

En cuanto “...a la tercerización en el mundo desarrollado, no en todos los países ha declinado la industria. Dice Castells que más bien hay dos trayectorias aquella como la de Alemania y Japón hacia servicios avanzados manteniendo una industria poderosa; y la de Inglaterra y EEUU con decadencia industrial manteniendo servicios tradicionales e incrementando los avanzados...”⁸⁰, lo cual muestra que el trabajo como fenómeno no es posible ubicarlo a escala mundial únicamente en el sector servicios.

Los detractores manifiestan “...la idea de que la riqueza social ahora depende más de la creación de conocimientos que de bienes, con el incremento de las ocupaciones con alto contenido de conocimiento e información. Esta tesis se complementa con la idea de crecimiento en la empresa de las ocupaciones de *management* ingenieriles y técnicas. Lo anterior no se constata en los casos de Alemania y de Japón, que por otra parte mantienen una estructura industrial sólida. El crecimiento de los trabajadores de cuello blanco es muy dispar por país y en Europa el autoempleo no ha aumentado, dándose una correlación negativa entre autoempleo con ingreso y jornadas de trabajo, además de estar muy concentrado en restaurantes, comercio y hoteles. En este sector sí hay una fuerte presencia femenina. Además su evolución por países es disímil:

⁷⁹ Enrique de la Garza Toledo, Sociólogo, Universidad Autónoma de México- Iztapalapa. Coordinador del Grupo de Trabajo de CLACSO “Trabajo, **sujetos y organizaciones laborales Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo**

⁸⁰ Enrique de la Garza Toledo, Sociólogo, Universidad Autónoma de México- Iztapalapa. Coordinador del Grupo de Trabajo de CLACSO “Trabajo, **sujetos y organizaciones laborales Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo**

aumenta en Bélgica, Irlanda, Italia, Holanda e Inglaterra; no ha cambiado en Francia, Alemania y Luxemburgo; y ha disminuido en Dinamarca y Portugal...En América Latina la heterogeneidad y dudas acerca del impacto de las estructuras ocupacionales sobre identidades y acciones colectivas también surgen de la información empírica. El trabajo asalariado en la población económicamente activa (PEA), en la mayoría de los países de la región sigue siendo el más elevado; la presencia de técnicos y trabajadores de oficinas no es tan importante, en cambio sí hay una tendencia hacia la feminización; el trabajo industrial con relación al asalariado en general sigue manteniendo su proporción histórica, así como la de los trabajadores en los departamentos de producción. La reestructuración productiva en la región es una realidad, pero se presenta polarizada entre una minoría de empresas modernizadas y una mayoría sin cambios. Además, el perfil de la fuerza de trabajo involucrada en las empresas modernas de manera masiva no tiene las características de alta calificación y alto salario. Las estrategias empresariales de flexibilización unilateral no se han...⁸¹, se presenta que el proceso de reestructuración del trabajo es complejo, y que se incrementa la participación femenina sobre todo en el caso del sector servicios, se presenta que la reestructuración del trabajo en América latina se plantea como polarizada dado que las empresas no todas se han modernizado.

⁸¹ Marcia Campillo / Enrique de la Garza, **¿Hacia dónde va el trabajo humano?**, Artículo aparecido en Nueva Sociedad 157, Septiembre-Octubre, 1998, pp 34-53, Nueva Sociedad Separatas.

BIBLIOGRAFIA

Camel Rubén Layún, La tercerización ¿con qué se come?, Luis Stolovich,

<http://www.clacso.org>

Empresas transnacionales y responsabilidad solidaria,

http://www.eft.com.ar/doctrina/libros/empr_tra/libros-empresas_transnacionales-09-mundial.htm

Olesker Daniel, transformaciones en el mundo del trabajo, flexibilización laboral y relaciones sociales de producción: el Uruguay de los 90,

www.redem.buap.mx/acrobat/daniel6.pdf+transformaciones%2bmundo

Quintana, D., Camejo A.J., y Barrios, I.: "Las relaciones de trabajo en la globalización: tres perspectivas de análisis" en Contribuciones a la Economía, agosto 2005. Texto completo en <http://www.eumed.net/ce>

Luis Julián Salas Rodas, sociólogo. Especialista y magíster en ciencias sociales, de las ONG a las empresas sociales: ¿qué cambia?, ¿qué permanece?, ver la página web http://ongcolombia.blogspot.com/2004/01/qu-hacer-con-los-socios-y-las-socias_16.html.

Martha Rincón, Colombia aspectos legales y monetarios legislación en la página web <http://www.cideiber.com/infopaises/colombia/colombia-08-04.html>

Informe final seguimiento social en el Caribe colombiano a la Corporación Unión Fenosa, Centro Nacional Salud, Ambiente y Trabajo - Censat Agua Viva Amigos de la Tierra Colombia.

Impacto de la ley 142/94 y 812/03 en los servicios públicos domiciliarios

ponencia presentada por alexander lópez maya representante a la cámara,
congreso nacional de servicios públicos bogotá d.c. Julio 21 y 22 de 2005.

Daniel Libreros Caicedo, Neo-liberalismo y lucha de clases.

América latina, entre la exclusión, la devastación y la esperanza bogotá,

febrero 18 de 2003 h.r. Alexander lópez maya cámara de representantes / valle
del cauca congreso de colombia

Tony Clarke Y Maude Barlow, El desafío ante la privatización de los sistemas
de agua en latinoamerica en <http://www.bolpress.com/>

Gonzalo Oscar Cuartango, Estructura de las transnacionales el paso de
multinacionales a transnacionales. Importancia y características de las
transnacionales de http://www.eft.com.ar/doctrina/libros/empr_tra.htm

Olesker Daniel, Transformaciones En El Mundo Del Trabajo, Flexibilización
Laboral Y Relaciones Sociales De Producción: El Uruguay De Los 90,
www.Redem.Buap.Mx/Acrobat/Daniel6.Pdf+Transformaciones%2bmundo

María zulema,arena josé pablo, bentura jorge, bertullo blanca gabín, fátima
otormín, gerardo sarachu, juan carlos trujillo, algunos desafíos para las
intervenciones y estudios en el mundo del trabajo en la actualida,
<http://www.rau.edu.uy/fcs/dts/get/desafiosestudios.pdf..>

Adrián Sotelo Valencia, Flexibilidad regresiva y tendencias del trabajo en la mundialización del capital.

Adrián Sotelo Valencia Empleo Y Desempleo En El Ciclo Neoliberal, en panorama social de América latina · 2000-2001, naciones unidas, Santiago, pp. 20 y 21.

Adrián Sotelo Valencia, Flexibilidad Regresiva Y Tendencias Del Trabajo En La Mundialización Del Capital

Adrián Sotelo Valencia, desindustrialización y crisis del neoliberalismo maquiladoras y telecomunicaciones, editorial plaza y valdés, s.a. De c.v.

Quintana, d., camejo a.j., y barrios, l.: "las relaciones de trabajo en la globalización: tres perspectivas de análisis" en contribuciones a la economía, agosto 2005. texto completo en <http://www.eumed.net/ce/>

Los sistemas de producción flexible y sus repercusiones en las condiciones de trabajo, Carlos Calero Jaén, secretario de acción sindical, Rogelio Navarro Domenichelli, gabinete técnico, comisión ejecutiva nacional de la UGT del País Valenciano, Valencia, enero 2004.

Nuevas formas organizativas, instituto de estudios e investigaciones del trabajo, Instituto De Estudios E Investigaciones Del Trabajo Del Ministerio Del Trabajo Y Seguridad Social De Cuba, Rafael Alhama Belamaric, la coautoría de Francisco Alonso Arrastra Y Tania Martínez Núñez, y la colaboración de René Fernández Luzúa Y Loyda Velásquez Cabrera.

Marco Raúl Mejía Jiménez Y Luis Fernando Escobar, Transformaciones De Educación Y Trabajo En La Globalización, Las Promesas Incumplidas Del Liberalismo, ponencia presentada a las viii jornadas transandinas de aprendizaje, educación y trabajo en el contexto de la globalización. Octubre 19 - 21 de 2000. Río grande do sul. Brasil.

Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa, manuel castells, profesor de investigación en el instituto de estudios sociales avanzados (csic) de barcelona, "la era de la información". Alianza editorial 1997-1998, este artículo es el primer capítulo del libro "globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa", "los libros de la factoría" tomado de <http://www.lafactoriaweb.com/articulos/castells7.htm>

Enrique De La Garza Toledo, sociólogo, universidad autónoma de méxico-iztapalapa. Coordinador del grupo de trabajo de clacso "Trabajo, Sujetos Y Organizaciones Laborales Problemas Clásicos Y Actuales De La Crisis Del Trabajo.

Marcia Campillo / Enrique De La Garza, ¿Hacia Dónde Va El Trabajo Humano?, artículo aparecido en nueva sociedad 157, septiembre-octubre, 1998, pp 34-53, nueva sociedad separatas.

RICARDO ANTUNES Y ADRIÁN SOTELO, LA SOCIEDAD DEL TRABAJO EXCLUYENTE Y LA CALIDAD TOTAL EN EL CAPITALISMO "POSTMODERNO"

CORTE EN CUALQUIER MOMENTO, EFECTOS DE LA PRIVATIZACIÓN DE LA ENERGÍA EN EL CARIBE COLOMBIANO DE SERIE ENERGÍA Y SOCIEDAD, PAPELES DE DEBATE, DICIEMBRE DE 2004 N° 9, CENSAT-AGUA VIVA, TRANSNATIONAL INSTITUTE, THE ENERGY PROYECT, PAG 22-23.

GIUSEPPE COCCO Y CARLO VERCELLONE MALDEOJO, LOS PARADIGMAS SOCIALES DEL POSFORDISMO TOMADO DE [HTTP://WWW.REBELION.ORG/IZQUIERDA/PARADIGMAS_POSFORDISMO250201.HTM](http://www.rebellion.org/izquierda/paradigmas_posfordismo250201.htm), Y ¿HACIA DONDE VA EL TRABAJO HUMANO?, MARCIA CAMPILLO Y ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO ARTICULO APARECIDO EN NUEVA SOCIEDAD N° 157 SEPTIEMBRE- OCTUBRE 1998 PAG 34-53

CUADERNO DE PROPUESTAS, PARA EL SIGLO XXI, LAS TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO, NOVIEMBRE 200, TALLER COORDINADO POR CLAUDIO NASCIMENTO Y MAURICIO SARDA DE FARIA, SITIO: [HTTP://WORK.SOCIOECO.ORG/](http://work.socioeco.org/), FONDATION CHARLES

LÉOPOLD MAYER POUR LE PROGRÈS DE L'HOMME ALIANZA POR UN MUNDO RESPONSABLE, PLURAL Y SOLIDARIO POLO DE SOCIO-ECONOMÍA SOLIDARIA.