

Capítulo I

GUERRA FRÍA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

1. Presentación

El mundo del trabajo ha pasado por muchos cambios, fuertes controversias, e incluso algunas revoluciones. Pero el trazo persistente en el curso de la historia ha sido una suerte de *guerra fría*, en donde las partes hacen el juego de pierdegana, intercambian amenazas, intentan extraer el máximo del otro, pero operando siempre en un determinado límite de posibilidades que no implique la eliminación de cualquiera de los actores sociales. Porque a fin de cuentas uno es la contrapartida del otro y de él depende.

Originariamente, el ser humano vivía en las cavernas y salía para recolectar los bienes de la naturaleza. Cuando se empezó a producir diariamente más que lo necesario para sobrevivir, apareció alguien más despierto que se desprendió de la producción directa de bienes y se decidió a recibirlos por criterios diversos, en especial por pretendidos servicios de defensa del grupo. Lo excedente propició el surgimiento de las clases ociosas. Desde entonces el universo laboral no paró de agudizar sus contradicciones y conflictos.

El proceso productivo se amplió cuando aparecieron los artesanos, seguido del sistema de corporaciones de oficios que produjo los primeros monopolios. Para entonces, los barones ya se habían instalado en sus feudos para disfrutar del excedente, que crecía con el advenimiento de nuevos recursos técnicos. Y estaba también la iglesia, o las iglesias, que mantenían el monopolio de los servicios espirituales sin descuidar los recursos materiales y algunos productos nobles, como ciertos elixires e incluso mágicas pociones.

La Revolución Industrial plasmó el mundo tal como lo vemos hoy, el lado occidental en forma directa; por vías indirectas el “resto del planeta”. Con las máquinas, el mundo de las corporaciones de oficios se desmoronó y los maestros quedaron reducidos a la supervisión de una clase operaria emergente. Los campesinos fueron llamados a las ciudades para componer esa nueva clase de los

proletarios, los que hacían muchos hijos para perpetuar su propia miseria, como denunciaban algunos pensadores sociales.

En los siglos XVIII y XIX el sistema industrial se consolida y con él el modelo contemporáneo de relaciones de trabajo. Producción en larga escala, con grandes contingentes de trabajadores semi o descalificados, reunidos en fábricas y minas, realizando parcelas de trabajo repetitivo, sin grandes exigencias más allá de la disciplina.

Obras literarias celebraron la miseria de esos parques, en donde las condiciones de trabajo y de vida eran dramáticas, principalmente a la luz de la conciencia social de hoy.

Germinal, de Émile Zola, retrata el trabajo en las minas y sus condiciones infrahumanas. Varias versiones cinematográficas de esa obra fueron realizadas con éxito, una de ellas teniendo a Gerard Depardieu en el rol principal. La situación dentro de las fábricas inspiró otros tantos libros y películas. *Norma Rae*, de Martin Ritt, se tornó un clásico. Pero fue Chaplin quien mejor caracterizó la tediosa rutina de las cintas transportadoras y de las máquinas enajenantes en el film *Tiempos Modernos*, el trabajador empequeñecido y descalificado delante de una organización de trabajo que le quitaba el dominio de su obra. Esta situación dramática, de pérdida individual de poder, llevó a la creación de los sindicatos destinados a defender a la población trabajadora, colectivamente, sometida de repente a nuevas y extrañas condiciones, a veces sumamente angustiantes. Durante casi tres siglos fueron los sindicatos los guardianes de los intereses del trabajador colectivo, representándolo en todas las instancias de discusión y negociación. Durante todos esos años las relaciones de trabajo estuvieron sustentadas por una verdadera “guerra fría” en que las partes involucradas, patrones y empleados, mantuvieron un nivel de conflicto administrado. Cada parte buscando acumular mayor poder sobre la otra, sacar de la otra el máximo, casi sofocándola, pero asegurándose de no eliminarla. En esa confrontación dialéctica, cada parte dependía también de la otra, como la policía del ladrón. Como se sabe, venció el que concilió el mayor grado de seguridad social con el mayor grado de libertad política bajo una forma de democracia ampliada, con derecho al trabajo remunerado, según J. Carlos de Assis.¹ Y la reconocida tesis de eliminación de la burguesía para alcanzar el estado socialista auténtico fue tan solo ensayada, nunca llevada a escena. En Rusia la aristocracia perdió y, en el largo plazo ganó la tecnocracia, no por cierto el sector obrero.

| 1 Assis, J. Carlos de, *Trabalho como Direito*. Rio de Janeiro, Contraponto, 2002, p. 58.

En 1919 fue creada la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el propósito de preservar las buenas relaciones de clase, constituyendo un escenario adecuado para que las fuerzas antagónicas pudieran encontrar instrumentos conciliadores de composición. Esa Organización ha promovido y propiciado un soporte internacional para la articulación de las fuerzas, siendo por tanto un singular instrumento del modelo político occidental.

Recientemente, con las nuevas formas de producción, denominadas *flexibles* y micro procesadas, los sindicatos están siendo cuestionados y desafiados en su eficacia y representatividad. Son los nuevos tiempos, la nueva economía, todo ello pensado como nuevo. Tiempos de ruptura con todo lo que sea permanente, de valorización de lo superfluo, de lo provisorio. Una fuerte ideología, de esfuerzo planetario, para someter todos los componentes de la vida humana a una lógica transferida del mundo de los negocios. La empresa se vuelve referencia y se dice ciudadana.

Hubo ya una época comandada por la ingeniería, otra por la psicología, recientemente la sociología intentó hacerse oír, ahogada por la economía, que traspasó todos los cimientos del sistema social, y finalmente, mientras dure, se está imponiendo una lógica de los negocios, volcada al individualismo, guiada por resultados (exitoso versus fracasado).

Los mismos personajes de la escena anterior se mueven ahora para encontrar espacios en ese escenario redefinido, un gran juego de la vida retratado en el trabajo, que requiere una parte substancial del tiempo humano.

2. Más y mejores empleos²

Toda nación necesita buenas escuelas, buenos empleos y garantías de contar con una jubilación saludable y gratificante. Como tales cosas no existen aisladas, será necesario asegurar, además, buena salud y relaciones de trabajo estimulantes.

En circunstancias ideales cada país debería estar en condiciones de ofrecer a cada ciudadano la oportunidad para que el mismo se prepare y al final aplique su capacidad en el ejercicio de una actividad productiva. Visto desde otro ángulo, cada país que deja de utilizar plenamente ese recurso está perdiendo algo de

| 2 Publicado en *Correio Brasiliense* en 1995.

eficacia. Cuanto menos utiliza su potencial humano menos desarrollo se estaría realizando. Así es como debería ser, nuevas generaciones sucediéndose y el individuo actuando según su desarrollo físico y mental. Pero no un trabajo a cualquier precio. Trabajo ejercido en un medio ambiente estimulante, seguro y digno, con el trabajador ejerciendo un buen dominio del producto en su totalidad, y participando de los beneficios generados colectivamente.

La OIT existe precisamente para ayudar a las naciones a perseguir ese ideal. Fue creada en 1919 de conformidad con el Tratado de Versalles, destinada a promover la justicia social y a mejorar las condiciones de vida y de trabajo en todo el mundo, adoptando la comunión de esfuerzos de gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores como mecanismo privilegiado de acción.

La OIT congrega a más de 170 países y Brasil es miembro permanente del órgano ejecutivo, el Consejo de Administración, compuesto por 56 delegados, en donde es principio esencial que el mismo se distribuya en forma tripartita (14 delegados empleadores, 14 trabajadores y 28 gubernamentales).

Las normas internacionales del trabajo, dispuestas en convenios y recomendaciones, junto a la cooperación técnica, que se hace efectiva en consultorías, programas y proyectos, constituyen los medios por los cuales las acciones de la OIT se realizan. Brasil adoptó cerca de 77 convenios, siendo uno de los países con el más alto índice de ratificaciones. Las principales normas se refieren a los derechos humanos, destacándose la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, la lucha contra la discriminación, y la igualdad de oportunidades y de trato.

La cooperación técnica debe promover y fortalecer el espíritu y la esencia de las normas, creando las condiciones para su adopción y desarrollo. El programa prioritario de la OIT trata los siguientes temas:

- Promoción de la democracia, a través de una legislación laboral apropiada, la participación interactiva de gobierno, empleadores y trabajadores, la adopción de relaciones adecuadas de trabajo y la erradicación del prejuicio y de la discriminación en el mercado de trabajo.
- Lucha contra la pobreza, a través de la educación profesional, de la generación de empleo y renta y el desarrollo de instituciones sociales.
- Protección de los trabajadores, a través de condiciones dignas y seguras de trabajo, de la actualización de la seguridad social y de la adopción de programas compensatorios para los grupos más vulnerables.

La OIT desarrolla un proyecto internacional con la participación de los actores socio-laborales, destinado a promover la erradicación del trabajo infantil, principalmente cuando implica un grave riesgo a la salud o al desarrollo del niño. El éxito de ese proyecto permitirá al país ratificar y consolidar la aplicación del Convenio 138 sobre Edad Mínima de Trabajo.

Sigue, también, de cerca, las perspectivas de un proceso de modernización de las relaciones de trabajo en el país, que puede traducirse bajo formas de negociación colectiva, plena libertad sindical, calificación profesional del trabajador, mayor eficacia del sistema de seguridad social y la promoción de un mejor ambiente de trabajo.

La cuestión de las cláusulas sociales irá seguramente a caldear los ánimos internacionales, vinculándose a la creación de la OMC. Más allá de los significados económicos que derivan de esa propuesta, la OIT está considerando las repercusiones para el desarrollo de la comunidad laboral. En realidad, la OIT, con la ascensión política de los temas sociales, deberá colocarse en el epicentro de las grandes discusiones sobre el desarrollo social mundial.

3. Nuevas relaciones laborales³

El nuevo modelo de organización de la producción y del trabajo radica en la revolución introducida en el mundo de los negocios por la informática y sus derivados. Parece que el ser humano no se cuestiona un problema antes de tener ya en sus manos la solución del mismo, como ya anticipaba un viejo y reconocido pensador. Los tiempos actuales, de crecimiento de los derechos de la ciudadanía, de las mayores exigencias del consumidor, de la uniformidad del comercio internacional, dependen de respuestas adecuadas del sistema productivo que solo se hicieron posibles con la flexibilización y la sensibilización de los procesos, provenientes de los recursos puestos a disposición por la informática y las telecomunicaciones. El progreso técnico, sin duda, ha colaborado para reforzar a la ciudadanía. Las consecuencias son importantes: un nuevo escenario mundial en donde conviven varias épocas, realidades no coetáneas, pero sometidas ahora a una lógica de la calidad, que recorre todas las dimensiones de la vida, condicionando inmediatamente algunos segmentos y tan solo señalando, por ahora, muchos otros.

| 3 Artículo inédito.

La calidad pasa a ser la palabra clave para la sociedad posmoderna. En los tiempos modernos la visión era aquella inmortalizada por Chaplin en su film memorable. En la actualidad el modelo apunta hacia una producción flexible, más cercana a las aspiraciones insufladas por el desarrollo de las posibilidades humanas y ciudadanas y por la competencia dictada por la globalización simbólica y material.

Los productos y servicios deben atender a la diversidad de las expectativas de consumo y esa condición se irradia en cadena entre los productores, desde las fuentes primarias. La noción de calidad es el punto central que caracteriza el esfuerzo económico de la actualidad. Nadie se opone a la calidad de los bienes materiales y servicios y todos se preparan para lograr ese objetivo. Se ajustan los procedimientos y sobre todo las estrategias y estilos de gestión.

En el conjunto de la producción, sin embargo, el trabajo de calidad es, cada vez más, un factor determinante. Trabajo de calidad significa, en el contexto de la producción flexible, un trabajador responsable y competente, identificado e involucrado con los destinos de la empresa. Empresa consciente del rol y de los derechos del trabajador, que exige pero también debe retribuir.

Ese nuevo marco ha inducido a los países a adoptar sistemas de certificación del trabajo, un sello de calidad del trabajador. Esa idea, sin embargo, parece extraña y todavía molesta a mucha gente. Al fin y al cabo, el gran esfuerzo de los organismos internacionales y del proceso ideológico del sistema capitalista se concentra en demostrar que el trabajo no es (o por lo menos no debería ser) una mercadería, como denunciaba Marx.

Desde hace algún tiempo el método de calidad total, adoptado por las empresas de punta, ya incluía, en el perfeccionamiento de los factores de producción, el trabajo humano y de él exigía un desempeño uniforme en igualdad de condiciones con los factores materiales. Esa misma ecuación orienta un cierto número, hoy existentes, de programas de certificación de personas.

Otra vertiente de certificación de personas deriva de la constatación de que los sistemas educacionales son deficientes en la atención de las demandas diferenciadas de la moderna economía. Surgió, así, el concepto de competencia que pretende ser distinto del de calificación; éste estaría más ligado al proceso educativo. La competencia debe corresponder a todo lo que se espera de un trabajador en el desempeño del trabajo. Debe incluir capacidad técnica de acuerdo a un patrón preestablecido y un conjunto de cualidades ligadas a actitudes, como iniciativa, creatividad, sentido de oportunidad, colaboración en el trabajo colecti-

vo, capacidad de decisión, aptitud para solucionar problemas y aun otras más. Naturalmente, esas cualidades en dosis diferenciadas según el nivel de las funciones que debe ejercer. De todos modos, tarea para diferenciados.

El movimiento sindical ha hecho serias restricciones a ese nuevo perfil de exigencias que afirma llevar a la exclusión del mercado de trabajo a una gran mayoría, “stress” para los supuestamente privilegiados, sin una suma de beneficios por lo menos equivalentes. El resultado vendría a ser un mercado de trabajo más selectivo con una mayor exclusión de trabajadores. Y para los pocos admitidos en el sistema una entrega total, estresante, de explotación superlativa.

Curiosamente, el modelo anterior, denominado “taylorista-fordista”, era acusado, con justicia, de desfavorecer al trabajador, imponiendo su enajenación y descalificación en el proceso productivo, como en *Tiempos modernos* de Chaplin. El nuevo modelo trae, seguramente, un enriquecimiento del perfil del trabajador, por exigirle mayor escolaridad y el atributo de cualidades inteligentes y superiores. Mejoró el perfil, pero las reglas de trabajo restringen por otra parte, la de la devoción corporativa. Los sindicatos, debilitados por la naturaleza del nuevo modelo, no encuentran la fórmula de atraer al nuevo trabajador, o de mostrar ventajas para la nueva causa, la de los excluidos. Estos, sin patrocinio, no logran definir canales colectivos de presión. Los partidos políticos muy apropiadamente, con raras excepciones, más confunden que iluminan su representación. El factor excluyente se vincula más a las crisis del modelo económico, a las políticas recesivas y a la falta de crecimiento sostenible. El debate sobre el empleo ha primado por su superficialidad. Propuestas como la reducción de la jornada laboral no han encontrado un denominador común. El buen empleo es escaso y está clausurado.

Sin embargo, el empleo es un derecho del ciudadano y tiene la virtud de incorporar muchos otros derechos. La creación de empleos es una obligación de los dirigentes, que deberían renunciar toda vez que, por incompetencia, no logran generarlos. Y definitivamente, no se puede alejar los programas de certificación de los sistemas educativos flexibles, que aseguren igualdad de oportunidades.

4. Las transformaciones en el mundo del trabajo

Alvin Toffler es taxativo al afirmar que “millones de personas sienten sus ganancias en peligro, sus formas de trabajar obsoletas, su futuro incierto y su poder cercenado, como sucedió al principio de la Revolución Industrial”. Destaca que “el trabajo de reestructurar compañías y sectores para sobrevivir en la economía super-simbólica [...] es una tarea para individualistas, radicales, luchadores con coraje, incluso excéntricos, guerrilleros empresariales, por decirlo de alguna manera, dispuestos a atacar cualquier posición enemiga para tomar el poder”. Considera que “el acontecimiento económico más importante fue el nacimiento de un nuevo sistema para crear riqueza que no se basa ya en la fuerza sino en la mente”.⁴

Ese nuevo escenario que todos los autores buscan caracterizar en sus análisis puede variar según el ángulo que adoptan, pero queda claro que se trata de un cambio significativo con relación a los escenarios anteriores. El modelo de economía centrado en la producción industrial fue apenas el eje de distintos segmentos. Luego se habló de economía posindustrial, terciaria y posmoderna. El punto de inflexión se situó en el surgimiento de la informática, de las telecomunicaciones y de la biotecnología, arrastrando un nuevo tren tecnológico. Los cambios eran tantos que Toffler los caracterizó como una “tercera ola” que dejaba atrás las chimeneas fabriles. Trátase de un mundo que se fundamenta en conocimiento e información. Edgard Faure, en trabajo realizado para la UNESCO, en 1973, ya nos adelantaba la necesidad de un nuevo ser humano, capaz de “aprender a ser”, o podríamos decir con más propiedad, de re-aprender a ser. En esa sociedad de carácter tecnológico es necesario no perder el sentimiento, la ternura, la convivencia. Tal sociedad debe demandar una educación integral y permanente, valores comunitarios y de solidaridad, un sistema educativo flexible, el abandono de modelos rígidos y autoritarios en el trabajo. Una pequeña compensación, una vacuna por el compromiso tan intenso con la tecnología. Felizmente Michel Crozier nos señala que el ser humano va igualmente moldeándose con los nuevos escenarios: “estamos demasiado habituados a reflexionar sobre las dificultades y las amenazas del porvenir sin tener en cuenta que el ser humano que las irá a experimentar será muy distinto al de hoy”.⁵

4 Toffler, Alvin, *El cambio del poder. (Powershift)*, Plaza & Janes, 1990.

5 Crozier, Mochel, *La sociedad bloqueada*, Buenos Aires, Amorrortu, 1970, p. 19.

Estudios sobre el mundo del trabajo ya habían detectado cambios. Locke, Kochan y Piore relatan algunas evidencias en los países de la OCDE (Organismo Europeo de Cooperación), que documentan el esfuerzo realizado por empresas en esos países buscando adaptarse a los nuevos contenidos de la competencia internacional:

- Focalización en las empresas, que pasan a ser el centro de las decisiones y estrategias de relaciones del trabajo;
- Flexibilidad creciente en la organización del trabajo y de la producción;
- Creciente importancia del desarrollo de la calificación, que puede ser observada en el desempeño del mercado de trabajo;
- Decadencia del sindicalismo, en la medida en que se intensifican las reestructuraciones, la fuerza de trabajo se diversifica y declina el tamaño medio de las empresas.⁶

O sea, la flexibilidad en la organización del trabajo ha constituido una ventaja comparativa para las empresas que buscan todo tipo de arreglos y fórmulas, algunos inspirados en la literatura oriunda de Japón: los círculos de calidad, la gerencia participativa, las islas de producción y tantas otras creaciones.

Se trata de la ruptura, parcial o total, con el denominado taylorismo-fordismo que en su época luchaba por corregir fallas en la coordinación de las tareas dentro de la fábrica. Ésas eran las ausencias al trabajo, las demoras entre fases de producción con la espera por la terminación de fases previas, con el ajuste y el mantenimiento de máquinas, el cansancio del trabajador por la carga excesiva provocando defectos en una etapa y consecuentemente sacrificando la siguiente. Pan comido para un racionalista. El taylorismo significó entonces un control sobre los tiempos muertos de la producción y una guerra a los oficios, que defendían la autonomía del trabajador. Taylor trasladó el control de la organización del trabajo a la gerencia y dividió las tareas en pequeñas operaciones que no requerían calificación del trabajador. Surgió lo que se conoció como “organización científica del trabajo” separando la concepción de la ejecución (las manos, del cerebro), haciendo el estudio de tiempos y movimientos para cada cosa, estableciendo rígida disciplina y jerarquía. El fordismo contribuyó con la incorporación de medios mecánicos a la fragmentación taylorista del trabajo. Las cintas

6 Locke, Richard; Kochan, Thomas; Piore, Michael, *Employment Relations in a Changing World Economy*, Cambridge, MIT Press, 1995.

transportadoras sometieron a los trabajadores a un ritmo uniforme y ajeno a su voluntad, encadenados a una secuencia y posibilitando la producción en escala. El fordismo determinó la integración de la producción, una cosa después de la otra, una máquina para cada propósito, diseño y normalización (“pídanme cualquier color de auto siempre y cuando sea negro”, proclamaba Ford). Pero el fordismo significó también el control de la vida privada del trabajador comprendiendo disciplina, hábitos austeros, y también el reconocimiento de la importancia de su poder de compra a través de una remuneración que implicaba transformarlo en consumidor, lo que se hizo posible por el aumento de la productividad resultante de la nueva organización del trabajo.

Esa postura fue fortalecida con la adopción de políticas de bienestar social, dictadas por Keynes como remedio para la inflación y el desempleo que asustaban a los gobiernos de la época. El *New Deal*, de Roosevelt, al final de los años veinte, significó una oposición al liberalismo ortodoxo, promoviendo una amplia intervención del Estado en el terreno económico a través de varios instrumentos, como la política fiscal y monetaria o como el hoy tradicional recurso al poder regulatorio.⁷

El modelo, sin embargo, se agotó con la limitación de los ingenieros y técnicos para innovar, con la saturación de la producción masiva y demandas más sofisticadas y personalizadas de una población más consciente de sus derechos a la calidad, con la introducción de nuevas tecnologías más flexibles, permitiendo una producción más diferenciada sin costos adicionales elevados.

La organización taylorista-fordista persiste en amplios segmentos del parque industrial en el mundo. Existe incluso una discusión sobre su compatibilidad con los nuevos procesos productivos y hay quienes hablan de un retorno absoluto del mismo. Sin entrar en esa discusión que exigiría un espacio propio, lo que importa es reconocer que los nuevos tiempos rompieron ideológicamente con aquel modelo y hablan de una presencia más calificada del trabajador. La persistencia de prácticas rutinarias de trabajo se percibe hoy como supervivencias, como condiciones impuestas por el atraso de las fuerzas productivas porque siempre queda una referencia al modelo que podría ser considerado más participativo y respetuoso de los derechos de ciudadanía. La notable difusión de las telecomunicaciones y de los fenómenos de los medios se encarga de dar visibilidad a las innovaciones sociales.

| 7 Assis, J. Carlos de, op. cit.

Se está instalando una sociedad post algo. La misma se fundamenta en la aplicación de la nueva tecnología de la información a prácticamente todos sus segmentos. Como sucedió antes con la economía, que impregnó la casi totalidad de la organización social. Esta nueva sociedad viene a sustituir la sociedad industrial que estaba perdiendo la confianza de la población por no atender más a sus expectativas ni compensaciones. Todos parecían reconocer su contribución para generar la riqueza secular acumulada, pero identifican también su timidez para satisfacer los nuevos requerimientos.

La nueva economía se basa en lo que se denomina “producción flexible”: las empresas modernas están siempre en la búsqueda de nuevas maneras de explorar y expandir mercados; máquinas-herramientas numéricamente controladas permiten la producción económica de pequeños lotes de bienes volcados hacia sectores especializados del mercado; las nuevas máquinas hacen posibles cambios rápidos de producción en respuesta a las nuevas oportunidades y necesidades; el ascenso de la especialización flexible en las economías modernas es en parte la responsable por el fuerte renacimiento de las pequeñas empresas; cajas registradoras especialmente proyectadas e instaladas en puestos de ventas transmiten, en forma continua, datos completos *online* sobre ventas, constituyendo la base de decisiones sobre diseño y producción.⁸ Muchos autores destacan que los nuevos tiempos son más favorables a los empresarios que al Estado, más Schumpeter que Keynes. Bajo algunos aspectos, porque todavía vale, y ahora aun más, la versión de Fernando Henrique Cardoso sobre el perfil del empresario, según él, menos schumpeteriano y más un emprendedor capaz de asociar las cualidades técnicas a la articulación de la máquina política.⁹

Esas transformaciones no se realizaron sin grandes discusiones en el plano de las ideas y fuertes contradicciones en la realidad de la economía. Aron, seguido por Daniel Bell, sostenía que las demandas utópicas y radicales de reconstrucción de la sociedad ya no tenían repercusión, no conmovían a gran parte de las elites intelectuales, siendo sustituidas por el pragmatismo del técnico comprometido, más eficaz. Hablaba del industrialismo, una ideología que propugnaba el fin de las ideologías.¹⁰ Mientras en el modelo de industrialización la fuer-

8 Kumar, Krishan, *Da sociedade pós-industrial à sociedade pós-moderna*, Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 1997.

9 Cardoso, F. H., *Empresário industrial e desenvolvimento econômico*, San Pablo, Difusão Européia do Livro, 1964.

10 Birnbaum, N., *La crisis de la sociedad industrial*, Buenos Aires, Amorrortu, 1968, p. 83.

za motora central se anclaba en el mercado interno, el proyecto neoliberal en ascensión trastoca todo: la fuerza debe darse al mercado externo, al Estado le cabe apenas un papel subsidiario.¹¹ En estudio de 1970 realizado por Crozier y Huntington para la Comisión Trilateral, que reunía a América del Norte, Europa y Japón, responsabiliza la mejoría económica y social por la atenuación de los conflictos de clase y la asimilación de la población a los valores, actitudes y patrones de consumo.¹²

Algunos autores destacan el fin de las ilusiones sobre la posibilidad de cambios revolucionarios. La revolución habría sido sustituida por los beneficios de una participación más sustantiva en el ámbito público y en la distribución de la riqueza proporcionada por la –ésta, sí– revolución tecnológica. El ascenso de la socialdemocracia sería la expresión más auténtica de esa nueva postura de los ex-insurgentes. Citando a Bernstein, Méda registra que la socialdemocracia, asumiéndose como una ideología no-marxista, adopta un método de acción que no pretende más la reversión de las instituciones políticas y sociales del capitalismo, sino por el contrario, propone “una larga marcha a través de las instituciones”.¹³ La autora completa mostrando algunos equívocos de esa posición, que habrían sido igualmente señalados por Marx: a) el reconocimiento de las relaciones de trabajo como pauta para una futura liberación del trabajo; b) creer en poder tratar los problemas de repartición de la riqueza sin indagar sobre las respectivas posiciones en el proceso productivo.

La sociedad construye un terreno fructífero para la iniciativa privada, que necesita también un trabajador “libre”, en condiciones jurídicas y en régimen de necesidad económica, listo para demandar un lugar en el mercado de trabajo. La empresa se ubica en un momento de conciliación en ese juego. Pero la empresa se está volviendo “flexible”, leve y ligera, en tránsito. La empresa antigua pretendía ser una comunidad de trabajo, la empresa flexible se define como “un archipiélago de actividades relacionadas”.¹⁴

Hay que repensar la noción de riesgo. Históricamente, el riesgo forma parte de la libre iniciativa del capital y corresponde a la contrapartida del lucro. Gran parte de la plusvalía se justifica en el sistema capitalista por la necesidad de

11 Fajnzylber, F., *La industrialización trunca de América Latina*, México, Bibliotecas Universitarias-CET-Nueva Imagen, 1983, p. 195.

12 Assis, J. Carlos de, op. cit., p. 59.

13 Méda, Dominique, *Le travail: un valeur en voie de disparition*, Paris, Alto/Aubier, 1995, p. 131.

14 Sennett, Richard, *A corrosão do caráter*, Rio de Janeiro, Record, 2002, p. 22.

remunerar el riesgo. Ocurre que en la ley de la selva, propia de las prebendas otorgadas al capital como dueño de casa, el emprendedor busca por todos los medios reducir o aun anular los riesgos de su inversión. Hace poco se pudo constatar, en la práctica, el resultado de una de esas ventajas obtenida por las grandes empresas del sector eléctrico en el proceso de privatización. Las dificultades sufridas con las pérdidas de capacidad energética, y en consecuencia con la reducción del consumo, fueron subvencionadas por el gobierno y por tanto por la sociedad. Aquella fórmula ya repetitiva y cansada, pero no menos ejemplar, de privatizar los lucros y socializar los perjuicios.

Ahora se habla de introducir el riesgo en la vida laboral. “El riesgo va a tornarse una necesidad diaria enfrentada por las masas, impuesto en función de la inestabilidad de las organizaciones flexibles”.¹⁵ ¿Cómo será remunerado el riesgo del trabajador?

Si por un lado la rutina de trabajo era apuntada como inductora de docilidad y resignación, en el condenado modelo fordista, por otro lado la misma estaba asociada a una cierta estabilidad de vida para el trabajador. Se pretendía, y la educación trabajaba con esa perspectiva, una carrera, aun mismo horizontal, que cubriera gran parte de la vida productiva de los individuos. Algunos pensadores llegan a considerar que la rutina no sería, del todo, algo malo. “Descomponer el trabajo, pero componer una vida”.¹⁶ El trabajo repetido podría ser incluso creativo, cuando se domina una tarea es cuando se presenta la posibilidad de mejorarla.

Giddens alerta sobre la irracionalidad de una vida sin condicionamientos y agrega que los hábitos que se pueden dominar son los que se ofrecen para testear alternativas.¹⁷

5. La norma y el empleo¹⁸

Los países en desarrollo están realizando un notable esfuerzo de adaptación a las nuevas reglas dictadas por la globalización de la economía. Ello sin haber agotado las posibilidades del modelo anterior, lo que acarrea complicaciones adicionales. La más importante es la profunda heterogeneidad del universo del

15 *Ibidem*, p. 94.

16 *Ibidem*, p. 49.

17 *Ibidem*, p. 50.

18 Publicado en *Correio Brasiliense* en 1997 a raíz de la renuncia que haría Brasil luego de la entrada en vigencia del Convenio 158 de la OIT en el país.

trabajo, lo que hace que ninguna regla aparentemente tenga sentido. Sin embargo, es justamente en esos momentos que la visión de los intereses del conjunto de la sociedad debe prevalecer como referencia ordenadora.

El Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo pretende ofrecer, en ese sentido, un marco referencial genérico para las relaciones de trabajo emergentes, que deberán dar una respuesta a la nueva organización de la producción y del trabajo. La norma 158 no es la “ley de la estabilidad” bajo la forma como existió en el país o aun se aplica al funcionalismo público. Ese Convenio, en realidad, autoriza expresamente los despidos por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, lo que posibilita a las empresas “una adaptación rápida a las transformaciones producidas en el plano de la economía en escala nacional e internacional”, como afirma la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Ratificaciones de la propia OIT.

El nuevo modelo productivo requiere la participación calificada y comprometida del trabajador, y la visión comprensiva y aglutinativa del empresario, tanto para viabilizar la empresa como para construir la nación.

La cuestión del empleo es tarea de todos, pero los empresarios, como promotores privilegiados del proceso productivo, detentan una responsabilidad particular con las condiciones que ese proceso asume y con las consecuencias que el mismo genera en la sociedad en general.

El Convenio 158 de la OIT es antes que nada la propuesta de un nuevo pacto y de una nueva cultura en las relaciones de trabajo. Traduce fielmente los principios de la OIT que defienden la cooperación entre empleadores y trabajadores, sobre todo bajo la forma de negociación colectiva. El Convenio 158 no puede ser interpretado como un chaleco de fuerza y, en realidad, el mismo, ya se ha reconocido, corresponde plenamente al espíritu y a los términos de la Constitución Brasileña de 1988, que trata de la “relación del empleo, protegida contra despidos arbitrarios o sin justa causa”. La ley es extremadamente flexible y posibilita a los países que la ratifican la exclusión de numerosas situaciones y categorías de trabajadores, mientras no alcancen condiciones apropiadas. Inclusive puede ser limitada a empresas con un determinado número mínimo de empleados. Las razones que no justifican despido son, en realidad, razones de reconocimiento universal e incluyen, por ejemplo, raza, género, opiniones políticas y prácticas sindicales. Ningún absurdo.

Lo más importante es el hecho que estimula claramente el buen entendimiento entre patrones y empleados, dentro de los principios necesarios a la mo-

terna relación laboral, tales como solidaridad, respeto y compromiso superior con los destinos de una nación. No existen razones sustantivas para que se tema al Convenio 158. Un estudio realizado por la OIT sobre las justificaciones presentadas por los países que no adoptaron o que pretenden adoptar el Convenio, indicó que no se presentan impedimentos reales, en la mayoría de los casos, para una eventual decisión de ratificación. Parece haber cierta dificultad de comprensión del sentido de algunas ideas del Convenio, más innovadoras y flexibles de lo que se esperaba.

Lo que realmente cambia con el Convenio 158 es la obligación de la empresa de demostrar la necesidad del despido, y esa demostración implica tiempo y compromiso con las organizaciones sindicales. Puede ser difícil al principio pero seguramente hará un bien a la empresa que piensa en el futuro y tiene que vincularse a la corriente económica internacional. Y hará un bien a las políticas de gobierno que buscan la paz y la justicia social. Hay que advertir, sin embargo, que el Convenio 158 no es la solución para todos los problemas del empleo.

6. El fin del empleo¹⁹

No cuesta repetir que la globalización de la economía y la revolución tecnológica son responsables directas por las grandes transformaciones que ocurren en el mundo del trabajo. Digo esto para no salir del tema que nos interesa, porque en verdad los efectos se traducen en todas las dimensiones de la vida humana.

La sociedad ha estado, en los últimos cincuenta años, pautada por una forma de estructuración que tiene sus fundamentos esenciales en la ética del trabajo. El trabajo ha sido un componente estratégico de la organización social. Todos los elementos de ese ordenamiento provienen de un modo de producción que valoriza tres ingredientes: materias-primas abundantes, mano de obra barata y producción en escala.

Como sabemos, esas ventajas están perdiendo aliento con la nueva lógica de producción. En realidad, hay una completa subversión de un pacto social de trabajo que venía administrando las relaciones sociales hasta la actualidad.

A largo plazo el trabajo continúa siendo un componente imprescindible de la ecuación social, pero su efecto fue mediatizado por la intensa incorporación

| 19 Publicado en *Jornal do Brasil* el 14 de febrero, 1997.

tecnológica y por el gran espacio alcanzado por las intermediaciones económicas y financieras.

Esa tendencia es propia del modelo de producción vigente que tiene en el debilitamiento del factor trabajo un resultado inherente a su lógica principal. Pero la vieja fórmula de que la economía necesita productores y consumidores persiste y ese trabajador, excluido del proceso productivo hoy, deberá ser recuperado en algún punto del sistema económico, más adelante, como consumidor. La globalización ha permitido una transferencia en el tiempo y una transposición en el espacio, a través de la ruptura de las fronteras nacionales. Eso ha dado a los productores la posibilidad de prescindir del consumidor inmediato, pero ese círculo tendrá que cerrarse en algún momento, cuando los otros productores de todos los países también exijan consumidores extraterritoriales. Esa ecuación no tiene plazo, pero tendrá que concluir, por suerte para la humanidad.

La OIT defiende la posibilidad del pleno empleo, tomando ese concepto de una manera más amplia que incluye el autoempleo y una tasa razonable de disponibilidad o movilidad. Medida la chance de empleo por la cantidad de horas trabajadas en el mundo, la ecuación se presenta como positiva, o sea, el trabajo continúa creciendo. Las dificultades se agravan con la modificación ocurrida en la oferta de mano de obra, por la asunción del ámbito familiar como unidad productiva de referencia. De hecho, el criterio de atención a las necesidades mínimas fue reevaluado no ya en función de un jefe de hogar responsable por el presupuesto doméstico, sino de toda una familia trabajando. Aunque incuestionable, eso contribuyó a precarizar los salarios, trayendo dificultades adicionales a la cuestión del empleo.

En fin, si la masa de trabajo continúa creciendo, difícilmente puede imaginarse el fin del empleo. Lo que se entiende, obviamente, es que el empleo cambia drásticamente de perfil. Resta entonces imaginar cómo irá a configurarse el nuevo paradigma en las relaciones del trabajo. El escenario que se presenta, actualmente, es el de una realidad en transformación y no permite una fotografía de contornos definidos. Lo que cambia significativamente en el empleo, con el nuevo modelo de producción flexible, es el papel de la productividad. Vista tal vez con justa desconfianza por parte del sindicalismo en el pasado, la productividad pasa a ser el elemento esencial de la nueva estrategia. Si antes, en el modo de producción con mercado cautivo, los aumentos salariales y otros beneficios conquistados por el trabajador podían ser transferidos holgadamente a los precios, en un mercado activo esa compensación encuentra mayor dificultad, en función

de la competitividad que supuestamente las empresas pasan a tener en el nuevo modelo económico.

Sectores hoy considerados marginales o informales no pueden más ser tomados como residuos del sistema. Al contrario, se están tornando en la nueva ola y por tanto existe la necesidad de delinear ese nuevo escenario para la adopción de medidas de política activa que puedan promover una justa distribución de los roles y de los beneficios en la nueva sociedad.

Existe, por otro lado, un crecimiento del denominado tercer sector, en el que se mueven actividades no remuneradas y de fuerte satisfacción personal. Las tendencias de envejecimiento de la pirámide social obligan a considerar la necesidad de que una suma de alrededor del 10% de la población activa pase a una etapa de desaceleración del trabajo, que no significa necesariamente la parada total. El trabajo podría ir disminuyendo en horas y los salarios serían compartidos entre sistemas de seguridad y empresas.

Está claro que las fuerzas económicas por sí mismas no generarán un nuevo modelo con justicia social. El puro crecimiento de la economía no es condición suficiente para distribuir la riqueza. Es papel del Estado administrar el interés público, interviniendo en ese proceso a fin de asegurar una mejor distribución de la renta, necesaria para instalar el equilibrio social.

En resumen, el destino del empleo depende de una acción del Estado, pero radica sobre todo en las manos de la propia sociedad, desde que las elites no se aíslen del interés público y participen de esfuerzos integrados para alcanzar un nuevo pacto social en el campo del trabajo.

7. La dura vida sindical

En la lucha entre el capital y el trabajo no existe equilibrio, las armas no tienen igual valor. La historia muestra una continuidad donde parece que los dioses –la tecnología– conspiran en favor del capital. Un paso gigantesco fue dado cuando el ser humano creó un instrumento para colocar entre él y la naturaleza, iniciando un proceso notable de creciente dominio sobre esta última, que hoy parece no encontrar límites, pues ya superan la imaginación. Todo ese maravilloso acervo instrumental y operacional ha sido apropiado básicamente por las elites. La economía, que nace como economía política, se viene desgarrando de los compromisos con su apodo, asumiendo una autonomía en relación a la gente

y dedicándose casi exclusivamente al incremento de la riqueza, sin críticas en cuanto a los medios o al destino de su producto. Como el inventor de una bomba, a quien no le interesa su uso ni lo domina. Como Pilatos que se lavó las manos. Un premiado pensador actual ya enfatizaba en 1988 que “la naturaleza de la economía moderna fue sustancialmente empobrecida por el distanciamiento creciente entre economía y ética”.²⁰

Actuar desde el lado del capital tiene su encanto y sus beneficios. Y sus facilidades. Actuar desde el lado del trabajo tiene su precio, y éste no es bajo. La leyenda viene alimentando la imaginación sobre esa diferencia: no todos los días David mata a un Goliat. Y ése no es un buen ejemplo, porque David pudo usar un arma, un instrumento eficaz. En la lucha de clases es Goliat el que dispone de armas, el otro lado usa el propio cuerpo. Como denunciaba Pasolini –poeta, crítico y cineasta– a propósito de los conflictos callejeros del 68, donde un lado contrataba a los soldados y el otro, el de los jóvenes, tenía que usar su propia vida. Se encuentra también en el perfil del colonialismo, donde los conquistadores tenían la última palabra: los ejércitos y las armas. Y está en el ideal de que “todos son iguales ante la ley”, pero no gozan del mismo recurso para llegar a ella con igualdad. De nada sirve el derecho si no son dadas las condiciones para su pleno ejercicio. En fin, el sindicalismo auténtico acaba por ser un sacerdocio y el trabajo, tomado como una misión.

Se habla mucho sobre la crisis del sindicalismo. El escenario, en el cual fue constituido y fructificó, está en crisis. El sindicalismo, por su concepción, se destina a negociar en grandes escalas, toda una categoría ocupacional, por ejemplo. La praxis sindical requiere de grandes números para ser rentable. En su forma actual surge con la revolución industrial, con la aparición de la fábrica, de las masas de trabajadores, de la economía de escala. Una de sus bases es la defensa de salarios iguales para trabajos iguales, cosa que ocurría cuando doscientos obreros realizaban la misma tarea en una cinta de montaje. El sueño empresarial es hoy el de individualización del trabajo y de los beneficios. Si la práctica todavía no incorporó completamente la pretendida nueva forma de producción, denominada *flexible*, es porque en realidad los dirigentes vienen aprovechando las incertidumbres y la confusión instalada en el proceso de cambio, para romper el pacto del salario igual e introducir procedimientos que le quitan al sindicato el instrumento y trasladan a sí mismos el poder de definir la contribución, *según la*

| 20 Sen, Amartya, *Sobre ética e economia*, Companhia das Letras, 1999 (orig. 1988).

evaluación que hacen de la productividad de cada uno, impidiendo con la pulverización la posibilidad de la acción sindical. Realmente, el sindicalismo tradicional queda debilitado, si prevalece esa nueva concepción en la organización y administración del trabajo.

Desde siempre, desde que nació, el sindicalismo tiene por delante el deseo teleológico del empresariado de verlo distante de sus fronteras. El *taylorismo* ofrece el ejemplo más notorio. Parte del análisis sobre la acumulación de poder del trabajador en la empresa. El trabajador tendría demasiado poder de decisión dentro de la fábrica. El ritmo de trabajo, las faltas al trabajo, la disciplina en el cumplimiento de los horarios, el tratamiento cuidadoso del material y de las máquinas, todo quedaba en las manos del operario y la empresa asistía con tensión al funcionamiento de todas esas variables. Lo que hizo Taylor fue quitar de las manos del trabajador tantas decisiones. Disminuyendo la tarea de cada uno, reduciéndola a una parcela mínima, ya era posible establecer un tiempo uniforme para la ejecución de la tarea. Ford vino a completar la idea, creando la cinta de montaje, que establece el ritmo del trabajo, retirando del trabajador la posibilidad de realizarla a su ritmo personal. Taylor y Ford crearon las condiciones para tornar necesarios los sindicatos. Alguien necesitaba asumir la defensa de la masa de los trabajadores, despersonalizados y separados del producto final de su trabajo. Y además colocados en una situación en que se requería total obediencia a reglas establecidas por dirigentes que ellos desconocían, distantes de su misma clase social.

Las relaciones de poder entre empleadores y trabajadores nunca fueron equilibradas. Todo lo contrario, casi siempre se mostraron muy favorables a los primeros. Ésa es la razón del esfuerzo realizado por organismos internacionales, particularmente por la OIT, pero luego asumido por las Naciones Unidas, de crear instrumentos de control y negociación entre las partes, con el fin de viabilizar un modelo económico en su naturaleza totalmente perjudicial a una gran mayoría de la humanidad. Un arsenal de *normas* fue construido por la OIT para favorecer una relación menos desequilibrada entre los actores sociales del trabajo. La más famosa de ellas, el Convenio 87/1948 sobre libertad sindical. En él se predica la absoluta necesidad de permitir que el trabajador pueda organizarse libremente para defender sus derechos legales en el ámbito del trabajo. Como recursos complementarios se agregan la promoción de la negociación colectiva y la recomendación para que los trabajadores puedan estar representados dentro de las fábricas, hoy, diciéndolo mejor, las empresas.

Esos instrumentos se destinan entonces a compensar distorsiones de poder que favorecen a los empleadores, estimulando el diálogo, la negociación, la convergencia y la administración democrática de los conflictos. Ese último punto es esencial a las sociedades dichas democráticas: que el conflicto tenga una salida administrada y no genere beligerancia explícita. La huelga entra aquí como recurso tolerado, pero bajo condiciones límites. En todas las legislaciones nacionales o internacionales el derecho a la huelga está reglamentado, restringiéndola a situaciones extremas, bajo rígidos cuidados y limitaciones.

Con la globalización de los negocios, el sindicalismo alentó una negociación supranacional, que, sin embargo, todavía no ha superado obstáculos y se mantiene perjudicada por la previsión o ausencia de soporte institucional. El papel del sindicato, en última instancia, es perseguir e impedir las prácticas desleales por parte de las empresas (*“unfair labor practices”* entendidas en el *Wagner Act* de 1935 en Estados Unidos). No obstante, el reconocimiento del derecho de asociación sindical deriva de iniciativas adoptadas en Inglaterra a partir de 1871.

El fin de la Segunda Guerra Mundial permitió la reconstrucción de los derechos laborales que habían quedado condicionados durante el conflicto. Luego, la OIT proclama la Declaración de Filadelfia, de 1944, ampliando su campo de acción y llegando al Convenio sobre Libertad Sindical, en 1948.

El equilibrio de poder en las relaciones de trabajo no proviene automáticamente de la legislación protectora, sino de la existencia de sindicatos libres, auténticos, autónomos, actuantes e independientes. Podríamos agregar que depende también de un razonable equilibrio del mercado de trabajo, o sea, de la oferta y demanda de trabajadores en la economía. En períodos de recesión, difícilmente los sindicatos encuentran fuerza para asegurar conquistas laborales. Una sociedad plenamente democrática depende, por tanto, del equilibrio en la relación de trabajo. *El desempleo es una violación de derechos, una pérdida de recursos comunitarios.*

Conforme señala Romita “la consagración del derecho a la actividad sindical en los espacios de las democracias pluralistas, demanda el reconocimiento de la actividad sindical en las empresas o locales de trabajo, en la participación formal o informal de los sindicatos en los órganos públicos donde se discutan y/o deliberen temas directamente ligados a los intereses de sus representados, en la valorización de la negociación colectiva como ins-

trumento dinámico del derecho del trabajo, en fin, en el derecho al conflicto como supuesto de la convergencia voluntaria”.²¹

Como soporte a la actividad sindical, la OIT adoptó además los Convenios sobre la negociación colectiva (98/1949), y sobre facilidades y protección a los representantes de los trabajadores en las empresas (135/1971), entre otros.

La crisis del sindicalismo se expresa por la disminución del número de asociados en casi todo el mundo, pérdida de credibilidad e influencia, y sobre todo, en la notable desmovilización de los trabajadores en función de las crisis económicas, de las amenazas de desempleo y de la misma evolución de las mentalidades.²²

Muchos factores concurren para crear las dificultades actuales del sindicalismo, destacándose entre ellas los cambios en el modelo económico, con la llegada de las nuevas tecnologías, y los consecuentes cambios en los enfoques gerenciales. Acompañando esos cambios, la legislación ha tendido a focalizar el lugar de trabajo, alejándose de alguna forma de las normas de ámbito nacional, enfatizando los derechos individuales en lugar de los derechos colectivos, más apropiados a la intervención sindical.

Muchos autores pasaron a destacar el traspaso de las relaciones de trabajo al contexto de la empresa, valorizada a partir de los años ochenta, pasando la iniciativa laboral de los sindicatos a los empleadores, tornándose obviamente subjetiva. Queda más bien al criterio del empresario decidir si el sindicato va a tener alguna presencia o permanecer al margen. En la conducción de las relaciones de trabajo, las empresas tratarán de sustituir los conflictos, de tradición sindical, por la colaboración estimulada por la gerencia de recursos humanos.

Spiropoulos resalta que la tasa de sindicalización no es necesariamente un indicador completo de la efectividad de la acción sindical, registrando la importancia de la participación efectiva en la toma de decisiones de órganos públicos de política social, de las estructuras y modelos de organización sindical, donde la unidad sindical puede ayudar a superar dificultades.²³

La primera gran dificultad del sindicalismo surge con la diferenciación de los gerentes, que en general se distancian de los intereses del trabajador, beneficiados por salarios y condiciones de trabajo más atractivas y comparativamente superiores. Y con la tarea de obtener de los trabajadores disciplina y cumpli-

21 Romita, Arion Sayão, *Os Direitos Sociais na Constituição e outros estudos*, LTR, 1991.

22 Spyropoulos, George, *Crisis actual del sindicalismo y perspectivas futuras*, OIT (mimeo.).

23 Ídem.

miento de tareas, mientras, según Clark Kerr “reclaman más libertad para sí mismos”.²⁴

Antonia Colbari hace notar que “la adhesión al trabajo y el empeño subjetivo del trabajador en el proceso productivo no están plenamente asegurados por el aspecto contractual de la relación de compra y venta de la fuerza de trabajo y presumen siempre la *buena voluntad* del trabajador de desprenderse de sus capacidades físicas e intelectuales y canalizarlas hacia la actividad productiva”.²⁵

La capacidad de aglutinación de trabajadores en sus trabajos, considerando que fue la industria la que generó el modelo tradicional de organización y forma de movilización sindical, también constituye un desafío para los sindicatos. Sobre todo, el oficinista se muestra a menudo menos sensible a movilizaciones, además de no conformar la misma gran escala de la tradición taylorista de las producciones en serie. ¿Cómo será la praxis del sindicato de los altos funcionarios?

El nuevo sindicalismo tendría que combinar una fuerte militancia, incluyendo presencia dentro de las empresas, con la capacidad de presión política en niveles más amplios, como el nacional. Sin embargo, las frecuentes crisis económicas y la declinación del Estado de Bienestar Social están llevando al movimiento sindical a la “prestación de servicios sociales” como forma de atraer afiliados. Con el traslado a la economía terciaria, de los servicios, siendo los obreros sustituidos por empleados y funcionarios, las tradicionales acciones colectivas, sobre todo las movilizaciones callejeras y las de puerta de empresas, quedaron perjudicadas, sustituidas por la creencia e intento del éxito individual. Sin nuevas perspectivas, el sindicato deja de ser atractivo para esa nueva masa profesional de los altos funcionarios. Los sindicatos han echado mano de estrategias diversas, como sorteo de autos, para motivar la presencia de trabajadores en grandes eventos.

Otro resultado de la pérdida de fuerza del movimiento sindical es la atenuación de sus orientaciones ideológicas. Ganan espacio los sindicatos denominados “de resultados”. Mientras tanto, las relaciones de trabajo van cambiando de figura: el obrero o empleado asalariado, estable en el empleo, programado para tener una jubilación al final del camino, está desapareciendo. La empresa alega que la nueva forma de producción, llamada flexible, impone nuevas reglas de

24 Clark Kerr, 1956.

25 Colbari, Antonia L., *Ética do trabalho*, San Pablo, Letras e Letras, 1995, p. 12.

operación del sistema productivo y esas reglas son también necesariamente de flexibilización de los contratos. No hay en los países de la región una fuerza política o sindical capaz de frenar ese impulso de la economía.

Además, por razones justas e incuestionables, las mujeres están forzando el mercado de trabajo, aumentando la oferta y, dentro de una lógica perversa, contribuyendo para el mayor poder de negociación de la empresa. Más gente ofreciéndose en el mercado, más máquinas que ahorran la mano de obra, depresiones económicas resultantes de crisis nacionales e internacionales resultantes de las relaciones de poder entre los bloques y/o países, y está hecho el caldo de cultivo del desempleo.

Mientras tanto el poder económico se organiza, se estructura en bloques, rompe fronteras, reduce el rol del Estado, establece condiciones y disminuye los riesgos que en las tesis académicas justificaban sus elevados réditos.

Como registra Antunes, “el capital operó la profundización de la separación entre la producción volcada genuinamente hacia la atención de las necesidades humanas y las necesidades de auto-reproducción de sí propio”.²⁶ Y obviamente subordina la primera forma a la segunda.

La población, transfigurada en consumidores, no es capaz de articular resistencias a las investidas del capital. Los sindicatos, una parte organizada de la sociedad, continúan decididos a defender los intereses del trabajador, pero pierden las referencias tradicionales y se dividen entre la simple adhesión al capital y la oposición inerme y marginada. ¿Quién tiene las condiciones para “salvaguardar el valor del trabajo humano y su dignidad y significado social?”.²⁷

El Estado suele presentarse como el defensor de los derechos difusos e irrenunciables de la sociedad, pero éstos son cada vez más limitados y genéricos, tornándose más figuras de retórica, como estampados en las Constituciones Nacionales, distantes de lo concreto, llegando a clasificarse como utopías o metas a ser alcanzadas algún día y no una realidad pactada.

No obstante, el sindicalismo permanece como una fuerza organizada y legitimada, participando muchas veces de estructuras oficiales de decisión en la administración de recursos con destino social. Y seguramente irá a buscar a otros segmentos antes descuidados, como el sector informal, los desempleados, las cooperativas, los jóvenes, y las mujeres, para reforzar la forma de representación

26 Antunes, Ricardo, *Os sentidos do trabalho*, San Pablo, Boitempo, 1999, p. 26.

27 Spyropoulos, George, op. cit.

aglutinada y mantener alguna fuerza en la mesa de negociaciones con el Estado y la empresa.

Otra tendencia, captada por la OIT en su discurso actual sobre el “trabajo decente”, estaría en la defensa, por parte de los sindicatos, de aspectos cualitativos del trabajo, la calidad de vida y una mejor disposición del tiempo de recuperación y ocio del trabajador.

Muchos autores, aun los más críticos, reconocen que el sindicalismo todavía cuenta con aliento para ajustarse a las nuevas exigencias de las relaciones de trabajo, sin naufragar delante del torrente avasallador del capital, beneficiado por las nuevas tecnologías, por las nuevas formas de organización de la producción y del trabajo y por las nuevas estrategias gerenciales.

Pueden destacarse iniciativas indicativas de nuevas tendencias, como las pretendidas por el Sindicato de Metalúrgicos del ABC:

- a. Instituir un nuevo modelo de organización, el sindicato nacional, a partir de la representación en las empresas, un desafío que todavía no fue enfrentado por el movimiento sindical;
- b. Compatibilizar la defensa del empleo con la admisión de innovaciones tecnológicas, nuevos sistemas de gestión y de organización de la producción a través de la negociación, un reconocimiento de la necesidad de encarar responsablemente el lado de la empresa, para ello tratando de ayudar a los sindicatos más débiles a obtener mejores resultados salariales, a fin de igualar relativamente el costo del trabajo en todo el país;
- c. Asumir directamente empresas en situación de dificultad a través de la gestión cooperativa.²⁸

En fin, una nueva actitud delante de la realidad amenazadora de las transformaciones provocadas por las relaciones internacionales del comercio y la revolucionaria incorporación de nuevas tecnologías en la producción.

Y, como se sabe, el sindicalismo no tiene ni siquiera status revolucionario. Cumple con su papel dentro del orden industrial, a que debe obedecer. Gramsci recuerda que “la aparición de una legalidad industrial fue una gran conquista de la clase obrera, pero no es la última, ni definitiva: la legalidad industrial mejoró las condiciones de vida material de la clase obrera, pero eso no pasa de un

²⁸ Zylberstajn, Helio; Rodrigues, Iram Jácome, “Um novo ‘novo sindicalismo’”, *Folha de São Paulo*, 12 noviembre, 2001.

compromiso que fue necesario asumir y que será necesario soportar hasta el momento en que las relaciones de fuerza sean favorables a la clase obrera”.²⁹

La concepción del sindicalismo es notoriamente reformista y por tanto criticada según los parámetros del marxismo. Es parte del ordenamiento capitalista y como tal no debería ser castigada por el capital. Por ejemplo, el sindicalismo no cuestiona la propiedad privada y no propone la transformación del denominado estado burgués. Más bien se ubica dentro de una concepción evolucionista donde las condiciones de vida y de trabajo serían mejoradas gradualmente, sin cambiar de naturaleza.

La integración de los liderazgos sindicales en la estratificación de poder fue estudiada en Estados Unidos, en los años sesenta, por Wright Mills. Éste observó que era parte de la tarea de los sindicatos formar sus liderazgos para ingresar a las elites de poder, entendidas como “círculos e individuos que tienen más que decir sobre acontecimientos que deben ser decididos y que, como una colectividad, comparten las decisiones con consecuencias nacionales”. Mills analizó, usando estadísticas, las formas de cómo el gerente sindical acumulaba poder, compitiendo con funcionarios de gobierno, ejecutivos de empresas, militares y políticos. Habría dos instancias de liderazgo, una inmediata en el ámbito del propio sindicato, y otra que debería reflejar el éxito del dirigente en ascender a las esferas superiores, a la elite de poder nacional. “En esa última instancia, como capitanes pro-capitalistas de grupos de presión, los dirigentes obreros hablan seriamente de programas, los conciben invariablemente como realizables dentro de las compañías existentes y dentro del marco estatal actual. Esos sindicatos son menos palanca para el cambio que instrumentos para lograr una integración más ventajosa dentro del marco de la economía política”.³⁰

Gran parte del sindicalismo muestra cierta actualización y cumple su rol asumiendo nuevas estrategias de lucha, sobre todo participando de instancias superiores de decisión sobre políticas y programas, distribución de recursos y participación en los beneficios.³¹

29 Grisonni; Maggiori, 1973.

30 Mills, C. Wright, *Poder, política, pueblo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1964.

31 La asunción de la presidencia del país por un tornero mecánico, líder sindical y creador de su expresión política, el Partido de los Trabajadores (PT), renueva sustancialmente el debate sobre la vigencia del sindicalismo. El mismo presidente ha hablado de “sindicalismo en nuevas bases”. Todavía no se definieron esas “nuevas bases”. Seguramente incluiría la participación en instancias consultivas dentro de la estratificación del poder político, como el Forum Nacional del Trabajo y el Consejo Económico Social (y menos en mesas de negociación colectiva).

7.1 El sindicalismo en una encrucijada³²

Acaba de ser lanzado el informe de la OIT sobre el “Trabajo en el Mundo” que no da lugar a dudas: el terreno de las relaciones laborales está profundamente minado. La primera dificultad apuntada por la OIT se sitúa en el proceso de “globalización” de la economía y en la consecuente aceleración de la competitividad. El incremento de las exigencias reduce enormemente el espacio para negociaciones internas en los países. La OIT llega a preguntar, en cuanto a relaciones laborales, si aún resta algo a negociar. Los llamados actores sociales están perdiendo autonomía y márgenes de maniobra. El otro factor limitante es el propio crecimiento de un sector no estructurado de la economía, para el cual los países no disponen de políticas e instrumentos adecuados.

El informe de la OIT indica algunas causas adicionales: la disminución del empleo industrial; la necesidad de atraer categorías recientes de trabajadores, como mujeres, jóvenes y profesionales calificados; una mayor libertad de acción de las empresas, debido a los avances tecnológicos y gerenciales; y la decisión de los países de señalar positivamente a las inversiones extranjeras, que requieren políticas macroeconómicas de corte “antinflacionario”.

Los sindicalizados son hoy cerca de 164 millones en todo el mundo. Los datos revelan, efectivamente, que hay una merma en los índices de sindicalización, con algunas excepciones: los casos de España (+92%), Chile (+89%), Sudáfrica (+127%), Filipinas (+69%). Las reducciones más acentuadas en los últimos diez años se verifican en los antiguos países del Bloque Socialista, seguidos de Israel (-75%), Portugal (-44%), Uruguay (-32%), Venezuela (-32%), y Francia (-31%).

Pero la propia OIT advierte que el poder de un sindicato no depende apenas del número de miembros. Resalta la fuerza de movilización de las centrales sindicales, como en Francia y Venezuela, constituyendo más bien un sindicalismo de militantes que de afiliados.

El informe señala que los gobiernos mantienen el interés en asociar a los interlocutores sociales “en la tarea de buscar equilibrio frente a las diversas variables económicas, que son la producción de bienes, su distribución y la creación de puestos de trabajo”. Persiste la necesidad de promover un equilibrio innovador entre valores individuales y colectivos, entre eficacia económica y deseo de protección. La tendencia a llevar hacia dentro de la empresa las decisio-

| 32 Publicado en *Jornal do Brasil* el 10 noviembre, 1997.

nes sobre relaciones industriales tiene su contrapartida en las ideas de cooperación, participación y perfeccionamiento de recursos humanos y en la reapertura del debate sobre la responsabilidad social de las empresas.

También se encuentran en dificultades las organizaciones de empleadores, según el documento de la OIT. Las mismas habrían perdido algunas de las tareas de negociación y decisión, y adoptado las de coordinación y prestación de servicios.

En fin, la crisis es de transformación. Algunas centrales más dinámicas ya están mirando más allá de las propias fronteras y abriendo sus puertas a nuevas formas de aglutinación y asociación. Las encrucijadas exigen opciones y decisiones. Y la OIT reconoce que ya están en marcha y pueden ser observados algunos esfuerzos significativos de ajuste.

8. La lógica de los negocios

La sociedad moderna tiene el rostro del hombre de negocios. Vencidas las desconfianzas que venían del medioevo, olvidadas las primeras etapas del capitalismo, las atrocidades en las minas de carbón, los emprendimientos comerciales negreros y los regímenes policiales de las fábricas de la Primera República en el país, el emprendedor surge en la actualidad como el buen ejemplo de la creatividad, de la iniciativa, de la construcción del futuro. *Private is beautiful!*

La cinematografía registró la evolución del carácter del empresario y de la naturaleza de las relaciones de trabajo en el tiempo, en películas como *Pelle*, *Germinal*, *Queimada*, *Tiempos Modernos*, *Norma Rae*...

Autores como Borges escribieron *La historia universal de la infamia* y en ella el perfil emprendedor no demostraba grandes virtudes. Lazarus Morell era un hombre de empresa, “libertador de esclavos” en la región del Mississippi. Elegía a un negro infeliz y le otorgaba la libertad. Estimulaba su fuga, para ser vendido de nuevo en alguna hacienda distante. El negro recibía un porcentaje del dinero de esa venta y era ayudado a nueva fuga. Luego, según el acuerdo, el negro sería conducido en libertad a un Estado no esclavista. Apenas un detalle: antes de la libertad Morell alegaba que los gastos habían sido enormes y era necesario una venta más y otra fuga para saldarlos. En todo caso el negro recibiría también un porcentaje sobre esa última venta. Según las contundentes palabras de Borges: “El prófugo esperaba la libertad. Entonces los mulatos nebulosos de Lazarus

Morell se transmitían una orden que no podía pasar de una seña y lo libraban de la vista, del oído, del tacto, del día, de la infamia, del tiempo, de los bienhechores, de la misericordia, del aire, de los perros, del universo, de la esperanza, del sudor y de él mismo. Un balazo, una puñalada baja o un golpe, y las tortugas y los barbos del Mississippi recibían la última información”. Vivo, el negro sería siempre una amenaza y lo más seguro y aun rentable era terminar con su sufrimiento.³³ Ante todos los hechos, Lazarus Morell era un hombre de negocios.

Del mismo modo, no sabemos distinguir claramente el perfil de los piratas que navegaron supuestamente apoyados por gobiernos reales, un poco por cuenta propia, un poco bandidos, un poco conquistadores, pioneros y colonizadores, todo mezclado. Héroes para unos, bandidos para otros.

João Cabral de Mello Neto y Chico Buarque cantan el destino del hombre de campo en el funeral de un labrador donde él recibe los siete palmos de tierra, como “la parte que le cabe de este latifundio” al cual entregó su sangre y sudor.

En toda la historia humana, en verdad, los actos de grandeza se alternan con la más pura torpeza, la satisfacción de deseos y necesidades a cualquier precio. Las marcas de la maldad gratuita persiguen las relaciones sociales por siempre. Nunca fueron exclusividades del hombre de empresa, pero se puede agregar que siendo él por naturaleza el que más puede, su eventual maldad es necesariamente la peor. Parafraseando a Millor Fernandes a propósito de la corrupción “*la peor maldad es la del mejor*”.

Peter, citando Addison y Steele en uno de sus libros de lectura fácil, habla de la “mentalidad empresarial”: “aunque sean opulentas sus instalaciones o viciosas sus palabras, la dirección de una empresa no actúa en forma muy distinta a los magnates del robo”. Recuerda que una empresa existe para ganar dinero y uno de sus objetivos es lograr la mayor cantidad de trabajo por la menor cantidad posible de dinero. Aunque las empresas divulguen que promueven el trabajo en equipo, sus dirigentes tratan de estimular la competencia, no la cooperación entre sus subordinados. Peter destaca también que las empresas, en vez de entregar salarios más elevados, suelen usar recursos de motivación subjetiva, como la llave del baño de los ejecutivos, una sala propia, acceso al comedor de los ejecutivos o hasta una tarjeta de crédito institucional.³⁴

Fernando Henrique Cardoso (FHC), sociólogo, en su libro de 1964, define

33 Borges, Jorge Luis, *Historia universal de la infamia*, Buenos Aires, Alianza y Emecé, 1954.

34 Peter, Laurence, *Los personajes de Peter y sus maravillosas ideas*, Plaza & Janes, 1981.

“el liderazgo del empresario, en contraposición al liderazgo político que persuade, se esfuerza en convencer a la gente de sus planes, como la *adquisición* de los servicios de los liderados, para someterlos a sus designios”.³⁵

FHC caracteriza a la burguesía emergente en aquella ocasión como estamento social que se constituyó muy rápidamente: “es común ver hasta los días de hoy, grandes empresas controladas por sus fundadores [...] así como la inexistencia de tradición proletaria dificulta la orientación del comportamiento obrero, a causa de los valores compatibles con la situación de clase, el origen no industrial reciente de los industriales dificulta que se orienten como empresarios y que actúen como clase [...] en síntesis, los industriales brasileiros constituyen un estamento social reciente y heterogéneo y por ello no reaccionan todavía como grupo a los problemas con que se enfrentan [...] hay que considerar que la situación común de clase es reciente y la diversidad de los grupos de origen es grande [...] por ello son todavía limitados los grupos empresariales capaces de postular una política agresiva de desarrollo que aumente el control político y económico de la burguesía industrial”.³⁶ Seguramente FHC ya no tiene de qué preocuparse, considerando los avances logrados por la burguesía en los últimos 40 años, en términos de aglutinación, para la defensa de sus propios intereses. La sociedad industrial construyó acumulativamente sus formas de dominación cada vez más funcionales a los intereses de clase que él señalaba como no existentes en 1964.

La construcción del mundo burgués, tanto internacionalmente como en Brasil, utiliza los mismos lineamientos: ir acomodando sus intereses, haciéndolos parecer el mejor de los mundos posibles. Como en el mundo de Pangloss, personaje de Voltaire, en *Cándido*: “Al fin y al cabo, está demostrado que las cosas no pueden ser de otra forma, pues todo habiendo sido hecho para un fin, todo es necesariamente hecho para el mejor de los fines”. Vivimos en el mejor de los mundos posibles.

La prédica de FHC puede ser confirmada en De Masi, también sociólogo: “fue la industria la que transformó a millones de trabajadores autónomos y campesinos subempleados en dependientes sometidos a una disciplina paramilitar bajo el comando de un jefe hostil y a un ritmo estresante de labor desde la aurora al crepúsculo” [...] “En la sociedad industrial fue la fábrica la que dictó la ley:

35 Cardoso, F. H., op. cit.

36 *Ibidem*.

sus horarios y métodos, su racionalidad, exigencias y principios inspiraron no solo las actividades del trabajo, sino también las ciudades, escuelas, el tiempo libre y la familia... en suma, la vida entera, social e individualmente”.³⁷

En la actualidad, al romper con el universo estatal, no se está preservando lo público, lo colectivo como se podría, sino lo contrario, todas las fuerzas van hacia lo privado, lo particular, con el argumento apresurado, pero hasta ahora efectivo, de las cualidades únicas de ese estamento. Absuelto de todas las adversidades del mundo, el nuevo hombre de negocios surge soberano en el escenario de la modernidad.

Alvin Toffler enfatiza que “los nombres de los magnates empresarios salen a relucir en los medios de comunicación como los nombres de las celebridades de Hollywood. Rodeados de publicitarios, instruidos en todas las artes de la autopromoción, personajes como Trump e Iacocca se vuelven símbolos vivientes del poder empresarial”.³⁸ La descripción se aplica linealmente a la actualidad brasilera en la cual los hombres de negocio, más jóvenes que la tradición, circulan en la compañía de modelos y artistas de la televisión, aparecen en las revistas de moda y chismes, se exhiben en los lugares públicos más notorios y ostensivos.

No obstante, cabe una reflexión sobre la actitud de los empresarios. Según Mendel, ellos también se alienan en el proceso productivo: “es necesario saber si el término *ideología* debe ser entendido únicamente en un sentido mistificador, el de velo que permite ocultar las relaciones de explotación tanto para la clase que explota cuanto para la explotada”.³⁹

La duda planteada por Mendel sobre “la imposibilidad de aislar lo que pertenecería propiamente a la ideología burguesa y lo que formaría parte de la ideología industrial o de la ideología científica” es todavía más complicada.⁴⁰ Ya vimos cuánto la tecnología “conspira” en favor del capital.

La afirmación de responsabilidad del empresario sobre la sociedad moderna, de base económica capitalista, no es pacífica. Muchas definiciones son presentadas por distintos autores para caracterizar la forma como está organizado el mundo occidental. Sociedad terciaria, sociedad posmoderna, sociedad posindustrial, sociedad de la información, sociedad capitalista. En común sólo la confirmación de que se está superando un modelo de sociedad industrial, que

37 De Masi, Domenico, *O futuro do trabalho*, UNB-José Olympio, 2000.

38 Toffler, Alvin, op. cit.

39 Mendel, G., *El Manifiesto de la educación*, Siglo XXI, 1981.

40 *Ibidem*.

tuvo en la producción industrial su lógica de organización. La nueva sociedad puede ser observada desde diferentes ángulos y ello es lo que origina la diversidad de las definiciones. Ninguna de ellas, sin embargo, informa de la totalidad de sus trazos significantes. Hay una sola certeza, la de cambio rápido e intenso, abarcador, constante, y, a raíz de ello, heterogéneo, excluyente, individualizante.

9. La participación social de la empresa⁴¹

La revolución tecnológica, sobre todo con la informática y las telecomunicaciones, propició la aceleración de las transacciones económicas internacionales, intensificando el fenómeno de la globalización, que refuerza el poder hegemónico de las naciones industriales y rompe el equilibrio social forjado por el modelo de producción “fordista”, sobre el cual se basó el denominado Estado de Bienestar Social. Una de las consecuencias de esa nueva orquestación, fue la ascensión del espacio privado a una posición dominante en la correlación de fuerzas de los países en desarrollo. Y la empresa privada fue investida de todos los valores que consagran esa cultura emergente. Así se convirtió en el centro irradiador de una nueva concepción de la organización y de las relaciones de trabajo. La empresa privada se lució y asumió el rol de mayor relevancia, pasando a ser ejemplo de eficiencia y de modernidad, el foco de un nuevo ordenamiento social y el empresario el modelo de ciudadano a que deberían aspirar, por ejemplo, los incomprendidos funcionarios públicos.

A su vez, el consumidor fue promovido a agente inductor del proceso productivo, aquél hacia el cual se volcaban todas las atenciones y prestaciones. El consumidor ungido de todos los poderes.

Se pasó a mencionar la empresa inteligente, la empresa ciudadana y la empresa que aprende. De la villana del pasado, acusada de ser un ámbito de explotación del trabajador y de la sociedad, pasa, como por arte de magia, a ser agente virtuosa de los nuevos tiempos, de la modernidad. Están siendo creadas por los mismos liderazgos empresariales instituciones para promover y explorar esa nueva veta, la de la responsabilidad social de la empresa, y muchos libros son escritos para demostrar las ventajas económicas de esa postura cívica de avanzada.

| 41 Publicado en *Jornal do Brasil* el 9 de noviembre, 2000.

El mayor proceso de privatización del planeta fue concebido con base en esa nueva imagen del sector privado, donde parece tener lugar todo lo que vale la pena, todo lo que es virtuoso y eficiente.

¿Quién sabe, veremos instalada, un día, esa nueva utopía?

Por ahora es posible mirar también el otro lado de esa realidad, en la que vive el consumidor, en realidad, como una ruta llena de sorpresas y ambigüedades.

La empresa resultante de la globalización y de la revolución tecnológica emerge absoluta en el nuevo escenario de la modernidad, pero al contrario de las virtudes pregonadas, todavía no logró interiorizar la nueva misión. Más que inteligente, despierta, dentro de un pragmatismo que no rechaza, por ejemplo, el uso de los espacios indefinidos de una legislación laboral confusa y permisiva. La empresa moderna vació las funciones accesorias, se deshizo de lo que le daba más trabajo y se quedó con la mejor tajada de la producción. Los trabajadores que fueron mantenidos en sus puestos se vieron agraciados con ventajas aparatosas, pero en cambio deben entregar cuerpo y alma y romper con sus representantes necesarios, los sindicatos. Es cierto que los primeros síntomas de agotamiento de esa fórmula ya se hicieron sentir en los países avanzados.

Los demás trabajadores quedaron desempleados o fueron absorbidos por pequeñas y mal formadas empresas, con todos los gravámenes y pesadillas de los pequeños en los grandes engranajes. Y la informalidad fue el resultado más evidente.

En cuanto al consumidor y sus poderes, basta con mirar las cuentas que llegan invariablemente cada mes y la profusión de reclamos en las audiencias de los órganos de defensa del consumidor. Siempre existe un dígito más, una llamada telefónica no realizada, un gasto de luz sorprendente, una reserva aérea menos conveniente, un aumento en el peaje, a pesar de mayor número de autos circulando, un precio de medicamento pactado entre los laboratorios o el de la nafta y una cantidad de servicios que solamente ahora son costosos, nuevos daños para el presupuesto familiar, como en el ejemplo ostensivo de los bancos. Son pequeños valores individuales que tomados en gran escala suman enormes adicionales libres para las empresas.

Los economistas saben bien explicar esa picardía: el consumidor mide el esfuerzo que le costaría reclamar, sin la garantía de un resultado favorable, y desiste. La rapiña está legitimada. Y ni hablar de las recientes confesiones de reconocidas multinacionales, que omitieron graves fallas en sus productos, con

serios riesgos para los consumidores. No será poca la tarea de las instituciones promotoras del sello de calidad.

La nueva institucionalidad brasilera, que se pretende eficaz para las nuevas funciones de control, ya fue desacreditada por el propio órgano inspirador, el Fondo Monetario Internacional (FMI). En un informe de hace algunos años, analizando situaciones similares en Asia, aquella entidad reconoció que los gobiernos de países en desarrollo, así como esas agencias pseudo-autónomas, no tienen capacidad para evitar la corrupción interna ni de controlar grandes empresas resultantes de procesos de privatización. Solamente sociedades organizadas y estructuras democráticas transparentes tendrían condiciones de ejercer algún control sobre la actuación de esas empresas, cosa con que no cuentan los países en desarrollo.

O sea, solo puede ser ingenuidad imaginar que las denominadas agencias controladoras, recién creadas para sectores importantes de la economía, podrían hacer más que garantizar derechos formales de la gran empresa obtenidos en negociaciones poco transparentes o que tendrían fuerza para obligar el cumplimiento de reglas con las cuales las empresas no comulgan. Y la actualidad ha mostrado justamente que, luego de algunas demostraciones de fuerza, el asunto cae en el olvido, una vez que los medios y la memoria de gran parte de la población no dedican un gran empeño en seguir por mucho tiempo un tema luego desgastado en la opinión pública. Esas agencias parecen destinadas a reproducir viejas experiencias de autarquías ya inexistentes.

La empresa seguirá siendo “pícaro” por algún tiempo más, hasta que “lo inesperado nos haga una sorpresa”, porque felizmente la historia está hecha con grandes casualidades y siempre es posible mantener una esperanza.

En cuanto a la formación profesional, vemos que muchas veces se dedica a preparar a un trabajador para un ambiente abstracto, lleno de virtudes que difícilmente irá a aplicar algún día en su realidad laboral.

10. El modelo chileno

El neoliberalismo no es apenas un concepto abstracto, sino que asumió las riendas de la economía en el mundo occidental y contagió donde no le fue conveniente tocar, como en los países pobres, incapaces de participar activamente del modelo. Una revolución silenciosa, aunque dolorosa, que llegó despacito,

aprovechando circunstancias favorables y trabajando sobre lo que los economistas aprecian, el llamado efecto-demostración.

Para América Latina, Chile fue el comienzo notorio: un país escolarizado, un pueblo acostumbrado a la disciplina, con un gobierno autoritario, impopular, necesitado de un plato fuerte. Corrían los años setenta, el modelo de sustitución de importaciones se agotaba, sin capacidad para enfrentar la revolución tecnológica que llegaba rompiendo fronteras porque se amparaba en la línea de frente justamente a causa de la informática y las comunicaciones. Todo ello muy favorable para implantar algo tan impopular, concentrador y perverso como el nuevo modelo. Como si los dioses estuvieran conspirando para que la burguesía asumiera plenamente el liderazgo que le compete, como para acortar el tiempo de la historia y ver al capitalismo llegando a la plenitud y poder iniciar su caducidad cuesta abajo. El mundo vive de grandes esperas: los judíos todavía aguardan la llegada de Cristo, las izquierdas desean estoicamente el agotamiento del modelo del capitalismo, en el teatro se espera a Godot. Algunos grandes teóricos de la izquierda esperan que la historia dé un salto cualitativo sin que sea necesario pasar por toda el proceso evolucionista; se vive soñando y esperando milagros. Mientras tanto, los norteamericanos, con su frío pragmatismo, saben que en la mayor parte de la historia la realidad no da saltos y todo debe llegar hasta el fin, gradual y acumulativamente, hasta que se pueda engendrar novedades en el frente.

Pero, como decíamos, todo empezó en Chile. Con todos los apoyos financieros y de propaganda concentrados a través del FMI (sí, él mismo) y el Banco Mundial, con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) como complemento. Todos juntos chorreando recursos y abriendo espacios para la economía chilena rediseñada, dentro del nuevo modelo neoliberal. Privatización de las tareas de gobierno, de las empresas estatales, de los servicios públicos. Un nuevo modelo de previsión social, privatizada e individualizada. No más la solidaridad social como principio, sino el ahorro individual colocado en empresas de riesgo. El oportuno Milton Friedmann realizando su experimento.

Luego, se empezaron a mostrar los buenos resultados inmediatos. El empeño de la economía chilena produciendo efecto. Exportando madera, frutos de mar y frutas de clima frío. El vino, siendo barato para todos, ya era de buena calidad, pero aumentó la cantidad y variedad. La informática llegando del exterior, invadiendo todos los terrenos del país y mostrando todo su “*glamour*”. Todo chileno saliendo y exhibiendo sus “*laptops*” de última generación, mientras los

vecinos retrasados se mantenían en sus políticas de protección de mercado y tentativa de hacer aquí sus maquinillas. Una cobardía, no tenía cuentas a pagar, pues ya servía de laboratorio y vitrina. Un ejemplo fue el programa de primer empleo para jóvenes de poblaciones carenciadas, muy subsidiado por el gobierno y por el BID, un viejo modelo de formación por alternancia, un tiempo en la escuela y otro en la empresa, como nuestro aprendizaje, pero con nuevo ropaje, valiendo como nuevo modelo y siendo propagado por el propio BID en toda América Latina, juntando informaciones bien estructuradas con facilidades de financiación. Casi toda la región se dejó llevar por el “modelo”. En el país demostrativo de lo privado nadie cuestionó el hecho de haber tanto subsidio y tanta presencia gubernamental. Igualmente el modelo de formación profesional, financiado por el estímulo fiscal, con la posibilidad de rebaja del impuesto a los réditos de las empresas y por lo tanto salido de las arcas del gobierno.

Era una época difícil para todos, los años ochenta, de crisis y recesión internacional, y Chile ya al frente, con la casa limpia. Fue una cobardía. En los debates, eran países como Brasil intentando defender sus empresas e instituciones, contra Chile y los organismos financieros internacionales avasalladores en sus argumentos y efectos demostrativos.

Todo un gran circo, para crear las condiciones de asunción del neoliberalismo triunfante.

11. El antimodelo de la CEPAL

Para no faltar a la verdad hay que reconocer que la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) intentaba un modelo alternativo: desarrollo con equidad. Luego de muchas discusiones, y mostrando toda la sombra que se proyectaba sobre un tiempo de reveses, dedicado a lo que se dio por conocer como “desarrollo cerrado” de los años sesenta, y siendo la CEPAL todavía señalada como la culpable de haber fomentado el modelo de sustitución de importaciones, la entidad, como en el fútbol, fue marcada de cerca en la cancha y no logró que ningún país, a pesar de las conferencias y de los debates, aceptara experimentar su modelito de desarrollo con equidad. Del otro lado, sin embargo, el neoliberalismo recibía todos los refuerzos necesarios para entrar en el escenario de la región. El modelo de la CEPAL liderado por Fernando Fajnzylber, chileno también él, proponía potenciar recursos internos, como la educación bajo todas

sus formas, para generar una sinergia virtuosa, integrando amplios sectores de la población de manera altamente multiplicadora.

Vamos a viajar un poco con Fernando:

“Tenemos que asumir la pérdida de funcionalidad del modelo industrial precedente, no obstante los significativos aportes que brindó a la transformación productiva y social de la región; reconocer que parte de la seducción que el modelo neoliberal ejerce proviene justamente de algunas irracionalidades del modelo precedente, de sustitución de importaciones; admitir la necesidad de iniciar la elaboración de una propuesta de nueva industrialización que enfrente la concepción neoliberal en ascenso; las transformaciones que el sector industrial experimenta explican la expansión del sector de servicios, que no es autónomo; la imagen que emerge es la de una difusión generalizada de la lógica industrial al conjunto de las actividades productivas, incluyendo la agricultura, la construcción y los servicios, en especial los servicios a la producción; la modalidad de competencia a través de los precios está siendo sustituida por la competencia a través de la diferenciación de productos; en los países avanzados se ofrece una intensificación de recursos que los gobiernos y empresas privadas aplican a la investigación y desarrollo, pero ello se restringe a un número reducido de países; la disponibilidad de mano de obra calificada ha desempeñado un papel significativo para el crecimiento económico; a medida que se intensificaba la competencia internacional y la mano de obra se encarecía en los países avanzados, por el fortalecimiento de la acción sindical, las empresas se volcaron a la búsqueda de mano de obra abundante y barata en países subdesarrollados; independientemente de lo que se haya avanzado en Brasil y en México en la década del setenta, resulta evidente que un porcentaje significativo de la población quedó al margen de la modernización industrial; el neoliberalismo, impuesto por medio de la coerción, enfatiza el carácter privado del mercado, el rol subsidiario que le debe corresponder al Estado y el desvío de la fuerza motriz central del mercado interno hacia el mercado externo, haciendo que desaparezcan del sector industrial los atributos de liderazgo y de catalizador del progreso y de la transformación económico-social.

Frente a todo ese diagnóstico se presenta la propuesta para una ‘nueva industrialización’ que será eficiente en la medida en que contribuya al logro de dos objetivos principales: crecimiento y creatividad; será necesario que expresiones de creatividad localizadas en áreas específicas donde se dispone de recursos materiales y humanos de excelencia puedan ser difundidas al resto de la

sociedad; la creatividad requiere tanto de instrucción como de transformación y crecimiento del aparato productivo y la instrucción que no se nutre de la innovación es estéril; el proceso de creatividad se produce con la interacción entre agentes y motivaciones, involucrando plantas industriales, institutos de tecnología y de ciencias básicas, instituciones de educación profesional que preparan personal calificado en los distintos niveles, y ministerios y órganos centrales que definen políticas y normas; entre los diversos factores que ejercen influencia sobre el proceso de creatividad se estima que se destaca el grado de descentralización de la vida económica; hay necesidad de compromiso entre los miembros que participen en cada actividad y la dirección de la misma, como en el caso de los grupos de trabajo colectivo; además de los factores estrictamente económicos, influyen en grados, a veces decisivos, los factores de tipo cultural o de naturaleza política o religiosa.”⁴²

Un trabajo tan meticuloso y preciso no obtuvo repercusión y naufragó delante de la propuesta avasalladora del neoliberalismo.

Se perdió una oportunidad única de experimentar un modelo alternativo que podría evitar la nociva unanimidad que se conoce actualmente, construido a partir del llamado Consenso de Washington.

12. Una nueva sociedad del trabajo⁴³

Las noticias sobre el crecimiento de la informalidad y el desempleo, colocan el tema en el orden del día y deberían crear la motivación y las condiciones generales para que el país empiece efectivamente a considerar una política nacional de empleo.

La sociedad occidental fue organizada históricamente alrededor de una ética del trabajo. Estar desempleado, dentro de esa óptica, nunca fue fácil, se rompe la autoestima, se sufre la discriminación y se pierden valores fundamentales para la cohesión y la solidaridad sociales. Todavía no se ha encontrado mejor instrumento para el control social que la disciplina del trabajo. El desempleo es, además, un enorme desperdicio para el país, en la medida en que el trabajo es necesariamente un factor de producción.

42 Fajnzylber, F., op. cit.

43 Publicado en *Jornal do Brasil* el 4 octubre, 1996.

En realidad, el empleo es una solución para muchos problemas, individuales, sociales y nacionales. El empleo estable posibilita realizar inversiones en recursos humanos, programar calificación y eventualmente reconversión del trabajador y, en contrapartida, disponer de su compromiso personal con relación a los destinos de la empresa. Todo eso como requiere la nueva organización del trabajo y el nuevo modo de producción: trabajadores involucrados con los resultados de la empresa, capaces de tomar decisiones, crear nuevas soluciones para problemas emergentes, trabajar en equipo, empeñarse por la empresa y compartir riesgos y beneficios.

Esa estrategia de organización social torna empresarios y trabajadores responsables, juntamente con el gobierno, por la viabilidad de un proyecto nacional. Posibilita, finalmente, flexibilizar las relaciones de trabajo, como medida apropiada para ajustar el mecanismo productivo a los nuevos tiempos, dentro de un contexto de mayor transparencia y confianza. Empezando por mejorar y ampliar las relaciones dentro de la empresa, un poco como el modelo japonés, del cual se admira tanto otros trazos y se olvida justamente el vínculo esencial del trabajador con la empresa.

Sin embargo, no se trata de simple generosidad de la empresa y buena voluntad por parte del trabajador. El conjunto de los resultados, teniendo en cuenta los réditos en el medio y largo plazos, tiene que ser atractivo y atender a los intereses diferenciados de los actores sociales y de la sociedad como un todo. Las empresas deben asegurar productividad, competitividad, o sea, sustentabilidad. Los trabajadores aspiran a una mayor estabilidad, mejores salarios, condiciones de trabajo y participación en los beneficios. El gobierno supone crecimiento y desarrollo económico, con justicia social.

¿Cómo viabilizar esa ecuación aparentemente contradictoria? La clave estaría en la articulación de un pacto social que establezca una nueva cultura del trabajo y administre los réditos de productividad. Existe en el sistema productivo brasilero un enorme territorio de pérdidas y desperdicios. El corte de personal es, dentro de ese contexto, una salida demasiado simplista, en términos administrativos y demasiado apresurada en términos gerenciales. Con la eliminación de ineficiencias, muy posiblemente la permanencia del trabajador puede ser no solo conveniente, sino necesaria. Existe un amplio espacio –o exceso– en el proceso productivo que puede y debe ser recortado antes que el despido de trabajadores se muestre inevitable o justificable. Réditos de productividad debidos al mejor desempeño global de la empresa pueden representar un camino más

justo del combate al desempleo. En tal sentido la formación profesional se hace imprescindible.

No existe una medida que por sí sola sea capaz de resolver la cuestión del empleo. Por lo contrario, el tema tiene que ser asumido por el conjunto de la economía y de la sociedad. La lucha debe ser vencida en cada oportunidad, en todas las instancias del poder y de la estructura social. Las cargas sociales en Brasil son elevadas, comparativamente con otros países competidores, pero el costo global del trabajo es bajo, y muchos de los componentes inscriptos como cargas, una vez eliminados, tendrían que ser fatalmente recuperados en los salarios. Y, como cargas, no generan gravámenes.

El costo-país puede ser un dato estratégico si es revisado y asumido también por el gobierno y los trabajadores. Si la población dispone de buena salud y tiene acceso a buenas escuelas y buena atención hospitalaria, si la alimentación básica permanece en niveles accesibles, las condiciones de trabajo y de salarios pueden ser mejor negociadas.

El sector informal no es más un sector residual. En verdad, representa una parcela significativa del proceso productivo y debe recibir un tratamiento apropiado, no del tipo restaurador, no más como enfermedad del sistema, sino como la pre-configuración de un nuevo modo de producción.

Acuerdos, discusiones, hay un complicado camino por delante, pero es necesario enfrentarlo si la meta es construir una nueva sociedad del trabajo.

13. La obsesión por el empleo⁴⁴

Las tasas de desempleo vienen aumentando, el Instituto Brasileiro de Geografía e Estatística (IBGE) finalmente se curva ante la evidencia de la mayor complejidad del fenómeno, y el nuevo gobierno anuncia su obsesión por el empleo.

Por suerte el empleo no nace en los árboles. Con la deforestación irrefrenable que se produce en el país, estaríamos rápidamente en un desierto. En verdad, el empleo nace de varias maneras. El problema reside en la concepción de mundo que ha prevalecido, donde la distribución de los beneficios del progreso tecnológico obedece a la relación de poder dentro de la sociedad, y no a los valores universales de justicia y solidaridad.

| 44 Publicado en *Jornal do Brasil* el 31 diciembre, 2002.

Referidos los factores de generación de empleo al poder de las facciones sociales, gana el capital y éste impondrá su lógica de rentabilidad.

La anunciada obsesión del nuevo Gobierno por el empleo, obligaría a cambiar esa concepción de la organización social. ¿Tendrá el nuevo gobierno condiciones para reunir las fuerzas necesarias y cambiar la lógica perversa instalada en el sistema económico nacional?

En realidad, pueden faltar todavía más empleos. Porque la euforia del anuncio seguramente va a alentar candidatos que ya se habían retirado del mercado por no creer que tendrían chance.

Mucho pesa la decadencia de la filosofía, nadie pregunta ya sobre el para qué de las cosas. O sea, ya no cuentan más las finalidades últimas. En la economía, el ser humano se volvió un ente invisible, inmaterial. Amartya Sen, Premio Nobel de Economía, después de identificar que “la naturaleza de la economía moderna fue sustancialmente empobrecida por el alejamiento creciente entre economía y ética” ha argumentado con insistencia sobre los beneficios que podrían ser alcanzados por el ejercicio de acercamiento entre esos dos campos. Lo máximo a lograr en ese terreno es que estaríamos formando sociedades “panglossianas”. Está demostrado, decía Pangloss, personaje de Voltaire, “que las cosas no pueden ser de otra forma: pues, todo siendo hecho para un fin, todo está necesariamente hecho para el mejor de los fines”. Viviríamos entonces en el mejor de los mundos posibles. Como parecería creer el Gobierno anterior que argumentaba de la misma manera *democracia posible*, para justificar sus eventuales tropiezos. ¡Hay que cancelar las utopías!

Nuestra imaginación ha sido orientada para privilegiar las conquistas que cuestan dinero y de esa forma alimentar la corriente utilitaria del capitalismo triunfante. Incluso la Sociología se dejó atraer por el pragmatismo de las teorías de alcance medio y trabaja dentro de los límites del supuesto posible.

La Organización Internacional del Trabajo realizó, en junio, una Conferencia Anual más y la cuestión del empleo debería, por ejemplo, haber asumido las primeras páginas de los medios, por lo menos en países donde tanta falta hace ese beneficio, como Brasil. Pero no fue lo que sucedió. Las sociedades no están siendo construidas para alcanzar el paraíso para todos, sino para equilibrar los presupuestos primarios y asegurar los pagos internacionales que irán a alimentar la concentración de renta y, sobre todo la concentración de la riqueza en algunos pocos países. Aquí deberíamos valernos de Dahrendorf, sociólogo alemán contemporáneo, que advierte no haber “ninguna señal de que la riqueza del pri-

mer mundo [...] irá a volcarse hacia los demás”, como constaría en los fundamentos de la globalización.

El objetivo del empleo como lógica principal de ordenamiento de la economía no logró conquistar la voluntad política de ningún país durante el largo período de construcción industrial, desde el siglo XVIII, y ahora entramos en nuevos escenarios económicos, con las nuevas tecnologías, principalmente la informática, la tercerización y todos sus desdoblamientos, sin que el empleo sea asumido como factor determinante de las decisiones en el plan económico. Parecería que la lucha por el empleo estaría realmente perdida y que la sociedad tendría que buscar nuevas fórmulas para su organización y la distribución funcional de los beneficios del proceso histórico de construcción de la riqueza.

En Brasil no son menos sombríos los horizontes, especialmente en el corto plazo. Con el perfil de dependencia adoptado y con los frecuentes cortocircuitos de la economía, cada vez se reducen más las oportunidades de empleo, cada vez se torna más selectivo e individualizante, colocando enormes barreras para el movimiento sindical, que busca, todavía asustado, volver a ecuacionar su destino. Como se sabe, solo existe una forma de crear empleo: fertilizando el terreno para que se conjuguen positivamente la inversión y los recursos técnicos y sociales. El crecimiento de la masa activa es una variable dependiente de la inversión, que por su lado requiere decisión política e incentivos. La racionalización de empresas y la calificación de personal deben acompañar necesariamente ese ejercicio. Y dependen de fuentes, que en Brasil están limitadas por el servicio de la deuda, asunto considerado tabú por el gobierno y tragado en seco por la oposición.

Aunque la lógica esencial del sistema pase por la aplicación de recursos, básicamente financieros, bajo determinadas circunstancias puede funcionar el capital social, el capital técnico o incluso una pequeña propiedad como puntos de partida, hecho característico del sector informal. Pero ese esfuerzo tendría que multiplicarse casi infinitamente y aun así dependería del desempeño de la corriente económica principal.

El Gobierno tiene razón, solo se crea empleo actuando con obsesión. Pero, más que nada, ése es un problema de cambio cultural. Y una tarea colectiva. Nuevas relaciones de trabajo, como proponía el Convenio 158 de la OIT que fue ratificado por Brasil y luego de un año denunciado. Según el mismo, el uso del mercado interno de trabajo disminuye la presión de los despidos y orienta la reubicación del trabajador por la propia empresa. En el mismo sentido, los pro-

yectos micro-regionales pueden potenciar recursos escasos y capacidades latentes en la propia población, y ese mecanismo puede ser apropiado en todo el país. El Gobierno reencendió la utopía. Y nosotros, que estamos culturalmente inclinados hacia un marco simbólico para movernos, estamos ganando una oportunidad para construir un país más solidario.

14. La falta que hace un pacto social

En el diccionario brasileiro, concertar significa “ponerse en armonía”, “deliberar en conjunto”, “pactar”, “combinar”. “*Concertamento*”, concierto, acuerdo, es el acto de concertar. La palabra tiene más fuerza en español: “concertación”. En portugués es más común usar la misma palabra para expresar el proceso y el resultado. Un “acuerdo” se refiere al proceso y al resultado.

La *concertación* es un instrumento habitual en la tradición ibérica. En los últimos tiempos, el más famoso fue el Pacto de la Moncloa, que negoció el retorno de España al régimen democrático, apaciguando las contradicciones producidas por la dictadura de Franco. Ese Pacto fue conducido por el rey Juan Carlos, y el sostenimiento de la Corona fue uno de los componentes del acuerdo hecho en esa ocasión. La sociedad política española consideró que solamente Juan Carlos podría negociar las condiciones casi irreconciliables que resultaron de largos años de conflicto social.

De ese ejemplo se puede sacar una primera conclusión: la necesidad de un liderazgo incuestionable o por lo menos aceptable para las partes.

Otra lección: no se puede esperar que “todas las condiciones objetivas y subjetivas estén presentes”. Si hay que esperar las condiciones ideales, puede ser que el pacto no sea llevado a cabo, o que ya no sea necesario.

Nuestra Región Latinoamericana experimentó algunos casos de acuerdos parciales, con efectos considerables. En la mayoría de los casos, sin embargo, fueron ellos transitorios y de corta duración. Es muy común que las negociaciones se limiten a declaraciones de intención, más que a compromisos concretos seguidos de instrumentos de verificación. O que no incluyan formas de ajuste a situaciones imprevistas, como ocurre con frecuencia por aquí. Un caso concreto, que avanza gradualmente, dentro de un cronograma elástico, es el de la “Declaración Sociolaboral del Mercosur”, firmada por gobiernos, empleadores y trabajadores, dentro del marco de ese Acuerdo Subregional. Se trata de un instrumen-

to que está creciendo paso a paso, pero depende mucho de cómo se sucedan otros puntos del Tratado. De todos modos, es un marco que ya puede ser invocado en caso de necesidad. No fue nada fácil romper cierta comodidad de las partes, sobre todo de los empresarios, que siempre podían argumentar que era demasiado pronto para acordar puntos que dependían de avances en el cuerpo principal del Tratado. No había que poner el carro delante del caballo, argumentaban. No siendo exactamente un pacto, el FAT (Fondo de Amparo al Trabajador) se ha mostrado ejemplar como campo de negociaciones tripartitas. Varios pequeños acuerdos pudieron ser realizados en aquel Consejo.

Aunque no deba esperarse que todos los factores de facilitación se establezcan, el acuerdo necesita que haya una cierta percepción de que es indispensable y de alguna viabilidad. Gran parte de un acuerdo no necesita, obligatoriamente, que se traduzca en instrumentos formales, escritos y sellados. Se puede acordar y señalar mucho a través de la comunicación de los liderazgos, por medios hoy consagrados. A veces lo que se acuerda son medios que facilitan y estimulan el diálogo que deberá tener lugar en muchas otras instancias, las cuales reciben el endoso legitimador.

Después de años de política neoliberal, con tiempo suficiente para instalar decisivamente procedimientos y mecanismos, el modelo empieza a ser contestado más significativamente fuera y dentro del país. Un cambio de perfil del modelo económico tendrá que ser buscado, y la negociación de un acuerdo económico-social no puede ser descartada.

El Pacto Social “es un método para alcanzar acuerdos y compromisos, mediante transacciones basadas en concesiones recíprocas, estimadas como equitativas por las partes que intervienen”.⁴⁵

Según Morgado, se trata de identificar divergencias y convergencias, a fin de superar confrontaciones y acercar compromisos. El acuerdo nace cuando se juzga que los esfuerzos aislados no son suficientes.

En fin, el Pacto Social es un recurso poderoso para viabilizar políticas públicas, inclusive para movilizar y legitimar esfuerzos, aun de grupos afectados por las medidas de gobierno.

El Convenio 158 de la OIT, sobre la finalización del contrato de trabajo, ratificado por Brasil y en menos de un año rechazado por el propio Gobierno, en

45 Morgado, E., “La concertación social en Iberoamérica”, en *El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica*, CES-AECI, 1998.

1997, representó una pérdida de oportunidad para que se estableciera un mecanismo para facilitar y estimular el diálogo socio-laboral. El Convenio 158 fue entendido como ley de la estabilidad en el empleo, lo que solamente lo era en términos relativos. El empleador podía dimitir por justa causa, como en el caso de dificultades económicas de la empresa. La restricción se debió a que ello se haría a través de demostración, lo que sonaba a “rendir cuentas” por parte de la empresa. Realmente, en un acuerdo tiene que haber una relación igualitaria, de buena fe de las partes. La empresa tendría que mostrar que el despido era necesario y que apenas cabrían las indemnizaciones habituales, ya practicadas por las empresas en el país. Pero cambiaba algo sustantivo, la responsabilidad social de la empresa, la obligatoriedad de explicar, de demostrar sus problemas. No propiamente sus secretos tecnológicos o sus estrategias de negocios, sino las condiciones económicas que justificaran el caso en vista. No fueron pocas las presiones de todos lados para que el país se retractara ante la OIT. Ese ejemplo debe ser analizado como antecedente de cualquier tentativa de establecer nuevas bases de un pacto social en el país. El Pacto debería igualmente corregir un problema crónico del país, la *inseguridad jurídica*, que muchas veces crea más resistencias en el empleador que las amenazas laborales. El hecho de no estar seguro en cuanto al desdoblamiento de una contratación hace que opte por reducir el empleo hasta el límite.