

**VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo “el Trabajo en el Siglo XXI.
Cambios, Impactos y Perspectivas”.**

GT 11 - Empresas, Empresarios, Modelos Productivos y Trabajo

Título: “Las condiciones para que un modelo productivo tenga éxito en un país semi industrializado.”

Autor: Julio César Neffa¹.

E-MAIL: juliocneffa@gmail.com

¹ Licenciado en Economía Política, Universidad de Buenos Aires. Diplomado de l'Ecole Nationale d'Administration (ENA), dependiente del Primer Ministro, de Francia. Diploma del Tercer Ciclo del Institut d'Etudes du Développement Economique et Social (IEDES) Universidad de Paris I. Doctor en Sciences Sociales du Travail (especialidad Economía) de la Universidad de Paris I. Tesis: "Les stratégies des luttes sociales en Argentine", director: Henri Bartoli. Investigador Superior del CONICET (Argentina). Director del Programa de Posgrado en Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires. Profesor en las Facultades de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata y de Buenos Aires y en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Docente en cursos y seminarios del Institut des Hautes Etudes de l'Amérique Latine (Univ. de Paris III). Investigador Chargé de Recherches del Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) en el CREDAL, URM de la Universidad de Paris III y CNRS entre 1978 y 2002. Su línea de investigación: Economía del trabajo y del empleo, procesos y organización del trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo, relaciones de trabajo, teoría de la regulación, economía del desarrollo y economía de las innovaciones científicas y tecnológicas. E-MAIL: juliocneffa@gmail.com.

Las condiciones para que un modelo productivo tenga éxito en un país semi industrializado.

Resumen:

En los periodos de crisis del régimen de acumulación, las grandes empresas para frenar la caída de las tasas de ganancia, tratan de re-estructurarse e innovar en cuanto a la organización de las firmas, así como de la producción y del trabajo, y para ello introducen innovaciones científicas, tecnológicas y organizacionales así como en las funciones de los gerentes y las relaciones con los sindicatos y los trabajadores individualmente. Los modelos productivos clásicos, han sido identificados por los trabajos del GERPISA (Boyer, Freyssenet) en las grandes empresas transnacionales de la industria automotriz y han inspirado trabajos en los países semi industrializados. La búsqueda del incremento de la competitividad para hacer frente a las restricciones antes mencionadas se orienta al incremento de la productividad, la reducción de los costos, el mejoramiento de la calidad, las innovaciones en cuanto a los productos para ampliar su parte en el mercado, la eficiencia del service en tiempo útil, las buenas relaciones con proveedores de piezas y bienes de producción y la fidelización de los clientes. En algunos casos, esa búsqueda incita a la deslocalización hacia otros países (maquilas), donde los costos laborales son menores y donde los gobiernos ofrecen condiciones ventajosas en materia de infraestructura e impuestos. Pero una condición necesaria es lograr ya sea la adhesión, una asociación pasiva, o un compromiso en base a concesiones negociadas con los sindicatos, para que el nuevo modelo productivo pueda funcionar, lo cual no implica la inexistencia de conflictos, consecuencia de la confrontación de intereses y de las modalidades de gestión de la fuerza de trabajo. La ponencia se propone estudiar esta temática en el marco de una empresa automotriz radicada en Argentina. La hipótesis de base es que los modelos productivos no pueden transferirse tal cual desde los países capitalistas industrializados hacia los semi industrializados o emergentes. Existe un “efecto societal” (Sellier, Silvestre).

Las conclusiones a las cuales hemos llegado en la investigación que da origen a esta ponencia es que a pesar del cambio en el modo de desarrollo, no se instauró un nuevo modelo productivo durante el régimen de la convertibilidad y hay dificultades posteriormente.

1.-Régimen de la convertibilidad

Durante el periodo de la convertibilidad el sistema productivo argentino continuó y fortaleció su heterogeneidad estructural y característica oligopólica, bajo la hegemonía de las ETN y de los GGEN, pues la industria manufacturera disminuyó su participación en el PIB, mientras que los sectores primarios (agricultura) y terciarios (bajo el impulso de las privatizaciones) se fortalecieron, y la economía se extranjerizó, aumentando la dependencia y el endeudamiento externos respecto de los países capitalistas industrializados (PCI) como mecanismos para cerrar las cuentas externas y las cuentas fiscales ambas deficitarias (Nochteff, 2000).

Las numerosas organizaciones que agrupan a los empresarios argentinos manifiestan una gran admiración por los PCI y pocos sentimientos “nacionalistas”. No se caracterizaron por comportarse con una austera ética calvinista ni por su dinamismo, ni la voluntad de asumir un rol innovador en materia de ciencia y tecnología, ni concretar una voluntad de invertir con una perspectiva de mediano y largo plazo y de aceptación del riesgo, pues predominaba en ellos un comportamiento que de manera simplificada podríamos definir como “rentístico”, sin buscar hacer coincidir sus intereses económicos con los del país en su conjunto, aunque sus estrategias de ganancia incluyen la demanda de subsidios y la protección del Estado.

En este periodo la incorporación de las TICs (básicamente la informática y las telecomunicaciones) se generalizó progresivamente a todos los sectores y ramas de la economía, incluso en la mayoría de las PyMES, pero se concentró fuertemente en las empresas transnacionales (ETN), los grandes grupos económicos nacionales (GGEN) y el sector público; sin embargo fueron más lentos y se incorporaron con retraso los cambios que se produjeron en los procesos de trabajo debido a las nuevas formas de organizar las empresas, la producción y el trabajo.

A pesar de que también en el país se pusieron en evidencia los límites de los procesos de trabajo (parcialmente) tayloristas y fordistas que predominaban en dichas

grandes empresas y algunas PYMES exitosas para incrementar la productividad, mejorar la calidad y reducir los costos unitarios, la incorporación de cambios organizacionales fueron reducidos y la penetración de algunas de las innovaciones contenidas en los modelos japoneses se generalizaron rápidamente en medianas y grandes empresas (por impulsos de las universidades privadas, las empresas consultoras, los medios de comunicación orientados a los ejecutivos), pero sin adquirir una configuración sistémica como parece haber sido el caso en numerosas empresas brasileñas y mexicanas que se analizan en otros capítulos de este libro.

Tal fue el caso de los círculos de calidad, el control total de la calidad, el trabajo justo a tiempo, la rotación de puestos, el enriquecimiento de tareas, la polivalencia funcional, el trabajo en grupos semi-autónomos, la flexibilización interna de la fuerza de trabajo, su fidelización para retener a los más performantes, el recurso a la tercerización y subcontratación de actividades productivas y de servicios, la búsqueda del involucramiento de los trabajadores con la marcha de la empresa para aumentar su productividad y la disponibilidad para aceptar una ampliación de las jornadas de trabajo en caso de necesidad, buscando la individualización de las relaciones de trabajo.

Pero las características de los modelos toyotistas instaurados parcialmente y en unas pocas grandes empresas del país en cuanto a la gestión de la fuerza de trabajo, no tuvieron la misma suerte y su implementación fue insuficiente, porque no se aseguró la estabilidad y seguridad en el empleo en los momentos de crisis (el empleo vitalicio es inexistente) y, por el contrario, se generalizó la flexibilidad externa y la posibilidad de despedir sin restricciones. Adicionalmente los esfuerzos y recursos destinados por las empresas a la formación profesional fueron insuficientes como para hacer frente a las exigencias de las nuevas tecnologías y nuevas formas de organizar el trabajo. A su vez la estratificación jerárquica y vertical dentro de la organización empresarial no disminuyó a pesar del achatamiento de la pirámide, los salarios no siguieron el mismo ritmo que la productividad y su aumento en términos reales fueron nulos o muy moderados. El margen de autonomía reconocido a los trabajadores para ejecutar las tareas fue reducido aumentando, por el contrario, los mecanismos de control y de vigilancia. Por otro lado el trabajo en horarios atípicos, el trabajo nocturno y el trabajo por turnos se incrementaron sobre el total del empleo, y aumentó la duración promedio de la jornada de trabajo. Por todo ello se intensificó el esfuerzo de los trabajadores tanto en sus dimensiones físicas

como síquicas y mentales aumentando la fatiga y los riesgos profesionales, marcando un retroceso en las condiciones y medio ambiente de trabajo.

El otro elemento diferencial en este periodo fue la idiosincrática presencia sindical, a pesar de su debilitamiento por el impacto del desempleo, la pérdida de prestigio y de poder de los dirigentes y la disminución de las tasas de afiliación. En virtud de su ideología justicialista, que es dominante en todas las grandes asociaciones profesionales de trabajadores, por lo general los sindicatos resistieron pasivamente la introducción de dichos cambios sin cuestionar frontalmente la lógica de producción y de acumulación inherentes. Pero, cuando las condiciones les fueron favorables los sindicatos ejercieron su presión con el propósito de lograr reivindicaciones salariales para recuperar el impacto inflacionario y también frenar el proceso de intensificación del trabajo, sin poder lograr totalmente ambos objetivos.

1.- Condiciones necesarias, apoyos, oposiciones y límites para consolidar el nuevo modo de desarrollo durante la postconvertibilidad.

Es necesario señalar que debido a algunos de los problemas señalados, el Gobierno no ha logrado un decidido apoyo político por parte de las entidades y grandes cámaras empresariales que agrupan a los actores económicos, a pesar de que se beneficiaron significativamente con los resultados del nuevo modelo productivo. Dichas organizaciones empresariales tuvieron actitudes de apoyo o acompañamiento hacia anteriores gobiernos durante la convertibilidad, pero actualmente se sitúan políticamente al lado de los partidos políticos con orientaciones económicas de derecha y centro derecha, que agrupados y en su conjunto aventajaron al FPV en las elecciones de junio 2009, con sus repercusiones modificando el equilibrio de fuerzas dentro de la Cámara de Diputados.

Los objetivos, actitudes y comportamientos de los partidos de oposición que comparten esas orientaciones con fines electorales y de corto plazo, procuran desgastar el poder del gobierno y obstaculizar la adopción y ejecución de las políticas mencionadas, sin darse cuenta que el fracaso y una vuelta al pasado perjudicaría la macroeconomía.

Desde el ámbito empresarial, pocas cámaras importantes han manifestado su adhesión a las políticas gubernamentales; por otra parte han manifestado de manera

individual su apoyo al gobierno un reducido número de grandes empresarios cuyos intereses económicos están muy cerca del gobierno, algunas asociaciones de PYMES, así como las ONG, cooperativas, instituciones y empresas que se consideran formando parte de la “economía social”, pero cuyo peso dentro del sistema productivo es muy reducido.

Las elevadas tasas de crecimiento del PIB entre 2003 y 2008, la disminución del desempleo y subempleo y del empleo no registrado, la orientación protectora de las reformas laborales introducidas en el derecho individual y colectivo de trabajo y en el sistema de seguridad social, así como el fuerte incremento del salario mínimo vital y móvil (por encima de las tasas de inflación) crearon las condiciones para el resurgimiento del movimiento sindical, el sensible aumento de las tasas de afiliación (que se sitúa entre las mas altas de América Latina), un incremento histórico respecto del pasado de la cantidad de convenios firmados y del número de beneficiarios incluidos en la negociación colectiva. Dentro de la CGT (Central mayoritaria) dos de los tres nucleamientos internos critican y apoyan sólo medidas parciales del gobierno, mientras que el tercer nucleamiento liderado por el actual Secretario General, adhiere plenamente al nuevo modelo y ha establecido una sólida alianza con el Poder Ejecutivo proponiendo “pisos” mínimos o sugiriendo “techos”, para la negociación salarial. La otra central, la CTA, entidad dinámica progresista que se caracteriza por una cultura interna participativa, sólo es mayoritaria en varios gremios estatales y de servicios; dentro de ella conviven posturas radicalizadas y opuestas al gobierno (a veces articuladas con partidos políticos de centro izquierda) con otras de apoyo crítico. Ambas se expresan con propuestas alternativas contando con el apoyo de un reducido número de diputados, organizan movilizaciones y huelgas reivindicativas en dichos sectores, apoyan las reivindicaciones de los movimientos sociales y grupos vulnerables y no dejan de reclamar su personería gremial (sin la cual no pueden negociar convenios colectivos homologables por el MTEySS) recordando públicamente al Poder Ejecutivo que no está cumpliendo con un Convenio Internacional del Trabajo -ratificado con rango de Ley- que establece el derecho a la plena libertad sindical.

Así, mientras las distintas asociaciones de empresarios se reagrupan para tener mayor representatividad y poder en las negociaciones, en el medio sindical la alternativa que consistiría en la unidad sindical, con pluralismo de tendencias ideológicas, no es propuesta por ninguna de las centrales. Un hecho nuevo que re-emergió durante el

régimen de la convertibilidad -pues había existido en la primera mitad de los años 70- son los fuertes sindicatos de empresa o comisiones internas con actitudes y comportamientos autónomos respecto de sindicatos adheridos a ambas centrales, con una clara orientación de izquierda y gran capacidad de movilización, que operaban dentro de grandes empresas donde los sindicatos tradicionales son cuestionados por su inacción, la debilidad de sus reivindicaciones o una actitud que consideran pro-empresarial. Pero varios temas importantes, salvo excepciones, no han sido reconocidos como de carácter prioritario por los sindicatos en su conjunto para incorporarlos en la agenda de la negociación colectiva. Por ejemplo: el impacto de los nuevos procesos de trabajo, la creciente importancia del empleo en el sector de los servicios y del trabajo inmaterial donde la presencia de mujeres es determinante, la introducción de innovaciones y los cambios organizacionales que modifican el contenido y la organización del trabajo, provocan la intensificación del trabajo y la fatiga debido al aumento de las exigencias en cuanto a la productividad, la calidad y el cumplimiento de los plazos de entrega. Estos cambios deterioran las condiciones y medio ambiente de trabajo por sus impactos sobre la salud física, síquica y mental de los trabajadores. Tampoco las organizaciones sindicales mayoritarias plantean reivindicaciones inspiradas en la “democracia económica” para que se instaure la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, invocando la reglamentación del artículo 14 bis de la Constitución Nacional y el artículo de la Ley de Contrato de Trabajo referido al Consejo de Empresa. A nivel “macro” hay un acuerdo tácito de principios para participar, pero no se insiste en la propuesta de crear de un Consejo Económico y Social -que sería un ámbito adecuado para su discusión y construir consensos.

Los movimientos sociales que nacieron durante el régimen de convertibilidad como una respuesta a las políticas laborales y sociales privatizadoras de orientación neo-liberales y que tienen una gran capacidad para movilizar a sus adherentes, se han estructurado en dos grandes grupos donde reina la heterogeneidad. Por un lado los que adhieren al nuevo modelo, que han obtenido porcentajes importantes de subsidios y de cupos para designar beneficiarios de los planes sociales, se vinculan con el partido del gobierno (FPV) y apoyan dichas políticas desde posturas peronistas progresistas. Por otro lado existe un número considerable de movimientos sociales de diferente ideología que se articulan con los partidos de izquierda y con comisiones internas o sindicatos

contestatarios, que se desarrollan por fuera o en contra de las estructuras sindicales, y que por medio de marchas, “escraches”, campamentos en la vía pública y ocupaciones de locales se oponen frontalmente a la política gubernamental acusándola de ser pro-capitalista y clientelista. Desde la década pasada reivindican el control para la asignación de subsidios y cupos para que sus miembros accedan directamente a los beneficios de las políticas sociales.