

# NUEVAS DIMENSIONES EN LA RELACIÓN TRABAJO-CAPITAL EN TIEMPOS DE GLOBALIZACIÓN

*Dr. Mario González Arencibia,*

*Universidad de las Ciencias Informáticas, La Habana*

*E-mail: mgarencibia@uci.cu*

## Introducción

Al estudiar los efectos socio-económicos de la globalización y el cambio tecno-económico, un aspecto que es de particular importancia es lo concerniente a la *relación trabajo-capital*. Marx demostró con gran previsión, a través de su minuciosa investigación de las relaciones capitalistas de producción, el *conflicto entre el trabajo y el capital*, al concebirlo como dos poderes independientes unidos por lazos naturales vinculado a la obtención de plusvalía, pero conservados en campos opuestos. Sin embargo, en el actual contexto de la globalización como parte del esfuerzo de los ideólogos del fin de la ideología, han emergido con más fuerza criterios que plantean la *tesis del fin del trabajo*, cuyos supuestos a partir de la diversidad de autores que tratan el tema se clasifican en cuatro direcciones fundamentales (De la Garza Toledo, 1999:3-7):

Tesis 1: La decadencia de la industria en relación con los servicios y el cambio en la estructura de las ocupaciones con crecimiento relativo de trabajadores calificados, técnicos e ingenieros, cuellos blancos, mujeres y jóvenes y por otro lado, la extensión de empleos atípicos y trabajos precarios, por hora, a tiempo parcial eventuales, de mujeres, migrantes y minorías étnicas, así como la persistencia de niveles altos de desempleo en Europa, han incrementado la heterogeneidad de los trabajadores con repercusión en sus normas, valores y actitudes.

Tesis 2: El fin del trabajo debe entenderse en términos sociológicos como fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales, en particular en cuanto a la conformación de identidades colectivas. Se trata de "la fragmentación de los mundos de vida".

Tesis 3: La pérdida de la importancia del trabajo se relaciona con su función de generador de valor.

Tesis 4: La crisis del trabajo es un problema político, resultado de una lucha que la clase obrera perdió desde los ochenta (debido a los cambios en el régimen de acumulación y a la crisis sindical).

En este marco de criterios ha sido trascendente la obra de Jeremy Rifkin, *EL FIN DEL TRABAJO* quien plantea que con las transformaciones promovidas por la innovación tecnológica, el trabajo humano está siendo sistemáticamente eliminado del proceso de producción, adhiriéndose a "*la idea de que estamos ante el fin de la clase obrera y del trabajo mismo*" (Rifkin, 1996:23).<sup>1</sup>

También han sido prolíferas otras versiones, que plantean que la reestructuración de la producción, la alienación y la degradación del obrero es cosa del pasado; se difunde además la afirmación de que la explotación cede su puesto a la colaboración voluntaria y de iguales derechos entre obreros y capitalistas, y que dentro de los marcos de dicha colaboración los frutos del trabajo se distribuyen de forma justa entre sus participantes, por consiguiente, desaparece el proceso de obtención de plusvalía. El aspecto central de este andamiaje de ideas es que se pretende crear la imagen de que se está disolviendo la contradicción trabajo asalariado-capital.

---

<sup>1</sup> El tema planteado por este autor no es nuevo, los primeros textos que abordaron la llamada crisis de la clase obrera, se ubican en los escritos de Alain Toraine, *La société post-industrielle*, Paris, Galilée 1969, cuya idea tenía como base que el antagonismo explotador-explotado en el terreno de la producción dejaba de representar la contradicción principal del sistema social, por el ascenso de una nueva capa de técnicos y administradores alienados pero no proletarizados. Toraine recuperaba así una idea ya esbozada en los textos de Marcuse (1968) quien destaca la idea de cómo los trabajadores manuales son remplazados por una "clase de técnicos, científicos e ingenieros" (Marcuse, 1968:7). En la década de 80 y de los 90s siguiendo estas ideas se han destacado autores como: André Gorz, con su trabajo "Adios al Proletariado" (1982), Offe, *Disorganized Capitalism* (1985), así como, Peter Drucker, *La Sociedad Postcapitalista* (1994), y Eric Hobsbawm, con sus ensayos, *La historia del Siglo XX (1914-1991)* y *The Age of The Extremes* (1996).

A partir de los asuntos planteados, este ensayo persigue como objetivo analizar las modificaciones en la relación trabajo-capital y su incidencia en el proceso de obtención de plusvalía, desde el enfoque de la Economía Política Marxista. La idea central que se sostiene a lo largo del trabajo es que las nuevas condiciones de valorización del capital, en un contexto marcado por profundos cambios estructurales en la base económica y política del sistema, está creando las condiciones que permiten variar la correlación de fuerzas a favor del capital, pero ello no niega en modo alguno la existencia de la clase obrera, ni tampoco la existencia del trabajo mismo, y mucho menos la extinción de las relaciones de explotación. De lo que se trata es de la presencia de modificaciones en las formas de apropiación de los resultados del trabajo a la manera capitalista.

### **Relación trabajo-capital-plusvalía: base conceptual**

“El uso de la fuerza de trabajo es el trabajo mismo. El comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo trabajar a su vendedor. Este se convierte así en fuerza de trabajo en acción, en obrero, lo que antes sólo era potencia” (Marx, 1980:139).

Carlos Marx

La plusvalía, escribió Marx, “es *sustancialmente materialización de tiempo de trabajo no pagado*”, (Marx, 1980:176) por lo que la esencia de la ley de la plusvalía consiste, en que el capital en cada momento dado se apropia de cierta cantidad de trabajo ajeno no retribuido. Esto es expresión del grado de explotación del capital hacia la clase obrera, particularmente cuando se compara la cantidad de trabajo no remunerada, bien en forma de tiempo o en forma de dinero, con los gastos que realiza el capital en la compra de fuerza de trabajo. Sintetizado esto matemáticamente queda  $P' = P/V \times 100\%$ , donde *P'* es la cuota de plusvalía expresada en por ciento, *P* es la masa de plusvalía, y *V*, es el gasto en fuerza de trabajo que realiza el capital.

La sumatoria es que el proceso de consumo de la fuerza de trabajo es, al mismo tiempo el proceso de producción de la mercancía y de la plusvalía. Es en esta dirección en la que Marx define al *capital como valor que se valoriza*, ya que este sólo puede existir con la condición de que el capitalista encuentre en el mercado una mercancía que en el proceso de su uso cree valor, un valor mayor que el suyo propio. Esta mercancía es la fuerza de trabajo, es decir la capacidad de trabajo del hombre.

Al examinar el modo de producción capitalista Marx demostró que existen dos métodos fundamentales para elevar la cuota y la masa de plusvalía, que son la *plusvalía absoluta* y la *relativa*. Para la comprensión de estos métodos es importante tomar en cuenta la concepción marxista que plantea que el valor de la fuerza de trabajo se reduce al valor de una determinada suma de medios de vida. Cambia por tanto, al variar el valor de estos, es decir al aumentar o disminuir el tiempo de trabajo necesario para su producción. Esto significa que “el límite último o mínimo del valor de la fuerza de trabajo, lo señala el valor de aquella masa de mercancías cuyo aprovisionamiento es indispensable para el poseedor de la fuerza de trabajo, para el hombre, ya que sin ella no podría renovar su proceso de vida; es decir, el valor de los medios de vida físicamente indispensables” (Marx, 1980:134-139).

La esencia de la *plusvalía absoluta*, consiste en la prolongación de la jornada de trabajo más allá del tiempo de trabajo que necesita el obrero para reproducir el valor de su fuerza de trabajo. En el caso de la *plusvalía relativa*, su contenido se expresa en la reducción del tiempo de trabajo necesario donde el obrero reproduce el valor de su fuerza de trabajo, con una duración constante de la jornada de trabajo y, por ello un aumento del tiempo de trabajo adicional, del cual se apropia el capital.

La *plusvalía relativa* se produce como resultado de la aplicación en la producción capitalista de los logros de la ciencia y la técnica, y el crecimiento de la productividad social del trabajo en las ramas que producen artículos de consumo para los obreros, y en las que crean medios de producción para la fabricación de artículos de consumo. La elevación de la productividad del trabajo en estas ramas reduce el valor de los medios de subsistencia necesarios para la reproducción de la *fuerza de trabajo* y por consiguiente, disminuye el valor de la propia fuerza de trabajo, lo cual conduce al acortamiento del tiempo de trabajo necesario.

## **Punto de partida: crisis de la acumulación del capital**

Ahora bien, la pregunta sobre los aspectos planteados consiste en lo siguiente: ¿En la era de la globalización de la economía desaparece el proceso de obtención de plusvalía?. Metodológicamente resulta de particular importancia ubicar el punto de partida del aspecto planteado, el cual temporalmente se enfoca en el presente trabajo, atendiendo al ángulo de la “*crisis de acumulación del capital*” que sufrieron las economías centrales desde fines de la década del 60’, cuyas características, se expresaron en la caída generalizada de la tasa de ganancia, estancamiento de la productividad, aumento de los inventarios y de capacidades ociosas, así como, en la reducción de los niveles de inversión. Todo esto se reflejó en un profundo deterioro de los ritmos de crecimiento de la producción global, indicando problemas de funcionamiento de orden estructural en los países capitalistas desarrollados y, un agotamiento de las bases en que se había sustentado en la postguerra (Estay, 1996:36).

Esta crisis ha sido uno de los factores más poderosos que tiende a incentivar la búsqueda de nuevas vías para acrecentar la tasa de plusvalía; cuestión que no sólo ha sido posible a través de la obtención de plusvalía absoluta, sino que se ha combinado con profundas transformaciones tecno-económicas, políticas y sociales en las esferas de la producción, y la circulación del capital, así como en los cambios en los métodos de trabajo, los cuales en su conjunto permiten obtener plusvalía relativa.

Por lo que al plantear la relación trabajo-capital en el contexto de la globalización, es importante destacar dos momentos; a) durante el boom o la llamada época dorada del capitalismo. b) y el hito que marca la ofensiva neoliberal. En el primer período lo característico en los países capitalistas desarrollados, fue un crecimiento paralelo de la productividad y de los salarios reales –aunque estos crecieron a un ritmo menor que la productividad. Lo nuevo a partir de la ofensiva neoliberal, es la combinación entre un lento crecimiento de la economía en su conjunto y una recuperación de la tasa de ganancia de las grandes corporaciones, que no llega a los niveles del boom (Estay, 1996:28-30; Grunberg, 9).

Estos comportamientos han estado basados, en la creciente disparidad entre el crecimiento de la productividad del trabajo y el estancamiento o caída de los salarios reales, lo que significa un acrecentamiento del tiempo de trabajo no pagado por parte del capital. De lo que se deriva que el <<jobless growth>> (crecimiento sin empleo) y el desempleo masivo, acompañados de una ofensiva neoliberal de desregulación tienden a crear asimetrías de poder en la sociedad y en el mercado laboral, lo cual crea condiciones para que el capital erosione los patrones de protección de los trabajadores acelerando nuevas diferenciaciones a costa de estos.

Sobre lo planteado es necesario aclarar, que el mismo método que permite aumentar la tasa de plusvalía relativa, acelera la tendencia decreciente de la cuota de ganancia, lo que se tiende a contrarrestar a través del aumento del grado de explotación del trabajo, reducción del salario por debajo de su valor, abaratamiento de los elementos del capital constante, manipulación de la superpoblación relativa, el comercio exterior y el aumento del capital por acciones.

En el contexto de la globalización este método se combina con jornadas extendidas, bajos salarios y la llamada flexibilidad laboral, es decir, a través del aumento de la tasa de plusvalía. En ello también juega un papel importante la precarización del empleo a tiempo parcial, con bajos salarios y jornadas extendidas. Esta última, es una de las características cada vez más dominantes del mercado de trabajo norteamericano; según estudios, los norteamericanos trabajan un promedio de 164 horas más anualmente, que veinte años atrás, esto suma alrededor de un mes más de trabajo por año (Shor, 1991:15).

Otra particularidad que ha estado presente en el conjunto de países capitalistas desarrollados es la elevación de las tasas de desempleo desde la década del 70, y se mantuvo presente en la década del 90, todo ello en conjugación con la tendencia generalizada al deterioro salarial y a la menor participación de los salarios en el ingreso nacional. Estos han sido componentes centrales de la redefinición de las relaciones entre el trabajo y el capital; en la cual este último, ha ido imponiendo sus condiciones, descargando sobre el trabajo asalariado la mayor parte del costo del deterioro y de los intentos de recomposición de las condiciones de la acumulación. Según esto, coincidimos con el punto de vista que expresa que la caída de la rentabilidad agregada en el capitalismo, no es el resultado de la presión vertical que ejerce el trabajo sobre el

capital, sino de la presión que ejerce la capacidad ociosa y la sobreproducción que resultan de la intensificación de la competencia horizontal inter-capitalista (Brenner, 1998:8-9).

### **Modificaciones en el proceso de trabajo y “flexibilidad de las relaciones laborales”**

*“Al cambiar el desarrollo de la capacidad productiva, cambian también las relaciones sociales y las leyes que la rigen” (Marx, 1965:xxx).*

En el proceso de obtención de plusvalía ha desempeñado un papel importante el empleo del nuevo paradigma tecno-económico, mediante el cual el capital, ha *modificado el proceso de trabajo* empleando nuevos métodos de organización de producción y de prestación de servicios, los cuales se basan en el aprovechamiento de las reservas de productividad y en la utilización de las calificaciones, la competencia entre obreros, y acentuando la motivación de éstos por el trabajo. Estos métodos han implicado nuevas exigencias de rendimiento y procesos de selección empresarial, en lo que es trascendente la mayor exclusión social, sobre todo del personal de mayor edad, menor calificación y de menor rendimiento.

En este entorno de transformaciones, también se evidencian variaciones en los métodos de trabajo, basadas en que se opone al fordismo empresarial el toyotismo,<sup>2</sup> el cual se tiende a adecuar con mayor posibilidad a la forma en que opera la economía globalizada y al sistema de producción flexible. Existen autores que distinguen el toyotismo del pre y posfordismo al plantear que este es una nueva forma de gestionar los factores del proceso de trabajo teniendo como rasgo típico en la experiencia japonesa la desespecialización de los trabajadores profesionales y en lugar de dispersarlos los pone a cumplir con actividades multifuncionales.<sup>3</sup>

Por lo que el método de gestión llamado “toyotismo”, por quienes intentan velar la teoría de la plusvalía es un cambio radical en los métodos de trabajo que intenta transformar el antiguo modelo fordista basado en una producción de escala siempre en expansión, siendo una respuesta a la crisis capitalista dentro del proceso de trabajo, como consecuencia del ensanchamiento del mercado y de la necesidad de reducir los costos “superfluos” del capital, tanto constante como variable. Su modelo es la “fábrica mínima” reduciendo tanto las existencias de stock como de materias primas, a lo que está vinculado una importante reducción del personal.

Junto a la introducción de nuevas maquinarias, se busca liquidar la “rigidez” del trabajo asociado a la cadena de montaje del fordismo incorporando modalidades como la polivalencia y el trabajo en células, lo que consiste en que un obrero o equipo de obreros esté capacitado para realizar múltiples funciones y no una, como era anteriormente. Por esta vía aumenta la intensidad del trabajo, y se intenta eliminar el tiempo de trabajo muerto y las distintas resistencias a la cadena de montaje ideadas por los obreros, también se introduce la competencia en el interior de la fábrica.

En el modelo tradicional se simplificaba la relación entre la empresa y el entorno. Este se suponía como un conjunto de variables o factores funcionales para las exigencias de aprovechamiento de la industria. No se valoraba la complejidad de la sociedad, la riqueza de recursos y de relaciones con el entorno. La organización del trabajo seguía un modelo jerárquico funcional que establecía los métodos y tiempos de trabajo. En síntesis, eran tres los puntos básicos de la metodología taylorista, la primera, como es sabido, se relacionaba con la división entre proyecto y realización, la segunda con el control autoritario, la tercera que constituye la esencia misma de la metodología científica del trabajo, “La mejor vía”, que era la estandarización.

Los principios de la organización taylorista del trabajo de la que se habla anteriormente, se basan en la “administración científica” desarrollada por Frederick W. Taylor, a fines del siglo XIX, y son: 1) la disociación del proceso de trabajo de la destreza y pericia de los obreros, que separa el proceso de trabajo del conocimiento de los obreros; 2) la separación de la concepción de la ejecución, de manera de asegurar el

<sup>2</sup> Método de gestión empleado por las empresas japonesas que se caracterizan por la colaboración entre la dirección y el trabajador, una mano de obra multifuncional, el control de calidad total y la reducción de la inestabilidad. (Castells, 1996:185-186).

<sup>3</sup> Esta concepción plantea el sistema de suministro kan ban o justo a tiempo el cual consiste en pensar al revés el proceso de fabricación, lo que significa desarrollar producciones por pedidos, derivando de ello las demandas de insumos necesarios para esa producción, su propósito fundamental es “cero stocks” (Coriat, Pensar al revés: trabajo y organización de la empresa japonesa. México Siglo XXI editores p. 20-21).

control de la gerencia sobre todo aquello relacionado con el estudio de los procesos de trabajo, y 3) el uso del monopolio del conocimiento para controlar cada paso del proceso de trabajo y su ejecución, de modo que el trabajo debe ser planeado totalmente por la gerencia y las tareas laborales simplificadas han de ser comunicadas al obrero como instrucciones de cómo debe ser hecha cada tarea y el tiempo exacto para realizarla (Braverman, 1978). El objetivo de Taylor era reducir el control de los trabajadores sobre la producción, fragmentando y parcializando cada tarea, estudiando los tiempos y movimientos que requerían.

La aplicación de estos principios fue desarrollada y perfeccionada posteriormente con la introducción de la banda o cadena de montaje, en la Ford Motor Company, en la construcción y ensamblaje de automóviles; dicha cadena establecía puestos fijos donde los obreros ejecutaban operaciones simples, controlaría el ritmo de ensamblaje incrementando la intensidad del trabajo. Estos desarrollos se extendieron en la industria manufacturera de Estados Unidos para la producción en serie de mercancías de consumo de masas, en los años veinte. Con ello se incrementa radicalmente la separación entre trabajo manual e intelectual y se reduce enormemente el tiempo de desplazamiento y manipulación de objetos muy pesados y se ahorra fuerza de trabajo, gracias al empleo industrial de la energía eléctrica.

El modelo de organización fordista basada en la cadena de armado y en las nuevas tecnologías, ligadas a la mecanización, daba la posibilidad de definir un modelo universal de organización del trabajo adecuado para producir productos estandarizados para mercados cada vez más amplios. En este ámbito los trabajadores únicamente ejecutaban órdenes, con rendimientos inferiores adecuados para elaborar productos de una calidad estándar o ínfima y en cantidades elevadas. Era un mecanismo que basaba la reducción de costos y por lo tanto de utilidades, en la cantidad de producción (Berra, 1996).

Sin embargo, el crecimiento del proceso de globalización ya no requiere de una homogeneización de productos ni de una universalización de modelos de consumo. Cambia por completo la relación producción - mercados. Es el mercado el que define la producción, se presenta la necesidad de fabricar productos nuevos de diferentes tipos como respuesta a las exigencias y a las demandas del mercado. En todos los niveles, sean de oficina, intermedios y de directivos, es necesaria una reorganización tendiente a la división entre realización y proyecto. Es necesario un personal polivalente capaz de involucrarse en el proceso productivo para dar sugerencias e intervenir en las alteraciones productivas.

El efecto es que la nueva estrategia empresarial está estructurando el trabajo de producción y de servicios, creando condiciones para organizar el trabajo de manera más variada, cooperativa y con la participación de los interesados (Thurow, 1994:31-79). El resultado ha sido que el cambio estructural ha modificado las formas del trabajo y de la organización del trabajo, y con ello las actividades asalariadas mismas, observándose sobre todo en el capitalismo desarrollado, cambios en la estructura del empleo, los cuales si bien evolucionan de manera diferente en cada país, asumen en general la siguiente dinámica (Castells, 1996:256-260):

- Desaparición progresiva del empleo agrícola;
- descenso constante del empleo industrial tradicional;
- ascenso de los servicios sociales y de producción;
- creciente diversificación de las actividades de servicios;
- rápido ascenso de los puestos ejecutivos, profesionales y técnicos;
- formación de un proletariado de cuello blanco;
- estabilidad relativa de una cuota considerable de empleo minorista;
- incremento simultáneo de los niveles más elevados y bajos de la estructura ocupacional;
- mejora relativa de la estructura ocupacional a lo largo del tiempo, ya que el crecimiento de la cuota asignada a las ocupaciones que requieren mayor preparación y educación superior es en proporción, más elevado que el observado en las categorías de nivel inferior.

Estas tendencias han contribuido al cambio del perfil y del contexto organizativo-institucional de la actividad retribuida, que se encuentra cada vez menos representada por el tipo de trabajo de producción de la fabricación en masa, mostrando una creciente diferenciación de tipos de trabajo<sup>4</sup> y exigencias de calificaciones (ver Anexo No.1) En este ámbito tiende a perder significado la gran empresa frente a la pequeña y mediana empresa, las cuales con frecuencia se despliegan en condiciones de mercado inestables y formas de organización flexibles, y contratos laborales muy individualizados. Con ello se erosiona el sistema taylorista-fordista de actividades de producción estandarizadas ejecutadas en el marco de grandes empresas.

Este conjunto de tendencias es el resultado de cambios organizativos que tienen una incidencia fundamental en la determinación de una *nueva proletarización*, al estar dirigidos a su adecuación aprovechando las capacidades de las personas. Estos cambios han sido clasificados en la literatura sobre el tema en *cuatro grandes categorías*.

### **Flexibilización, cooperación, mejora continua y redes** (Tedesco, 1993: 44-45<sup>5</sup>)

***FLEXIBILIZACIÓN***: Ha estado aparejada al cambio tecnológico haciendo posible la aspiración del capital de hacer uso limitado de la fuerza de trabajo, asignando a ésta diversas tareas, horarios y ubicación según las necesidades organizativas de la empresa.<sup>6</sup> La flexibilización del trabajo se refleja en lo particular mediante la polivalencia de oficios, orientada hacia la modificación de los contenidos de los cargos; la polivalencia plantea la necesidad de ampliar el contenido de los cargos al enfrentar la fuerza de trabajo a equipos multipropósitos y plantas multiproductos.

Este nuevo paradigma manipulado por el capital, impone nuevas exigencias al obrero y sus capacidades. Ahora aparece la noción de fábrica flexible adaptable a mercados distintos y moldeables en volúmenes y especificaciones; aquí el punto polémico está en que en las nuevas condiciones de competitividad, ya no es suficiente producir a bajo costo, sino en correspondencia con criterios de calidad y diferenciación que respondan a la demanda de consumidores individuales. El hecho es que la llamada flexibilización del trabajo se convierte por su contenido en una variable que hace posible la manipulación del trabajo por parte del capital.

La sumatoria bajo el nuevo paradigma tecno-económico es la desregulación política, la privatización de los sectores públicos y la presión cada vez más fuerte sobre el trabajador, en vistas del desempleo masivo para que reduzcan sus exigencias en cuanto a un puesto de trabajo. Ello favorece además, la proliferación de empleos desprotegidos y de pocos ingresos. A través de la llamada flexibilidad del mercado de trabajo, se ha producido una importante reforma en los procesos de fijación de salarios y de negociación colectiva, centrándose la misma no ya en el ámbito nacional, sino en la empresa, bajo la idea de que se ajustan los salarios según la productividad del trabajador en la empresa (Alvarez, 1999:5).

Enrique de la Garza plantea tres corrientes teóricas que explicarían el sentido del concepto de flexibilidad, las cuales a través de sus supuestos dejan ver como ha evolucionado la relación trabajo- capital en el tiempo: *la neoclásica, la posfordista y la de las teorías gerenciales de la organización de la empresa, aunque también se presenta una flexibilidad "pretaylorista"*.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> Robert Reich, en su obra el trabajo de las naciones distingue tres tipos fundamentales de trabajo en la sociedad del futuro: los servicios de producción rutinarios; los servicios personales, y los servicios simbólicos (Reich ,1994: 171-180). Castells caracteriza los siguientes tipos de trabajadores en el proceso de producción de bienes y servicios organizados en torno a la tecnología de la información: a) los mandos que asumen las decisiones estratégicas y planifican; los investigadores, que innovan en los procesos de producción y en los productos; c) los diseñadores que adaptan, presentan y seleccionan el objetivo de la innovación; los integradores que tercian entre los aportes de las tres categorías anteriores tomando en cuenta los medios con que cuenta la empresa; e) los operadores que ejecutan tareas bajo su propia iniciativa y comprensión; f) los operadores que realizan las tareas más simples (Castells, 1996: 273).

<sup>5</sup> Juan Carlos Tedesco. Educación y Sociedad en América latina: algunos cambios conceptuales y políticos. Fermentun Nos. 6 y 7, Mérida 1993 pp. 44-45. Citado por Pedro Alfonso Leonard. Capitalismo desarrollado contemporáneo: transformaciones sociales y tecnológicas. En Tecnología y Sociedad ( Colectivo de Autores) GEST, Editorial Felix Varela, La Habana 1999340-342.

<sup>6</sup> En correspondencia con esto en la literatura se distinguen diferentes formas de flexibilidad: en la posición ocupacional, en los salarios, en el tiempo de trabajo, en la movilidad geográfica, en la seguridad contractual, y en las tareas asignadas (Castells, 1996: 302).

<sup>7</sup> Bouzas, A. y De la Garza, E., Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México, México, 1998, IIE UNAM y Edit. Cambio XXI y De la Garza, E., "La flexibilidad del trabajo en América Latina", en De la Garza Toledo, E. (Coordinador). Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo. México, UNAM, FLACSO, El Colegio de México, Fondo de Cultura Económica, 2000 pp 2-10.

Flexibilidad pretaylorista: Es practicada por pequeñas y medianas empresas no modernizadas y no obedece a un proyecto organizacional, sino que está sujeta a las contingencias y sobre todo, a la arbitrariedad en el mando de los pequeños patrones y de los trabajadores.

Teoría neoclásica: De la teoría económica neoclásica se retoma la idea de la flexibilidad del mercado de trabajo, es decir, la eliminación de las trabas para que los mecanismos del mercado asignen espontáneamente precio y empleo al factor trabajo: la oferta y la demanda de trabajo determinan la distribución del mismo y su precio, y no existen restricciones para emplear y desemplear trabajadores. En síntesis, esta teoría propone la desregulación de la oferta y demanda de empleo. La idea que se sugiere es que para flexibilizar el mercado de trabajo es necesario eliminar externalidades o fallas del mercado por el lado de la oferta y la demanda, es decir, las instituciones mediadoras como los sindicatos y los sistemas de relaciones industriales.

Posfordismo: Dentro de esta corriente se cuenta al regulacionismo, la especialización flexible y el neoshumpeterianismo, que consideran que se ha llegado al fin de la producción en masa estándar y se camina hacia un modo de regulación o modelo productivo más o menos flexible.

## **El regulacionismo**

Esta corriente desarrolló el concepto de fordismo que es la articulación entre producción en masa y consumo en masa. La crisis del fordismo se presenta a nivel macro como incapacidad del Estado para articular consumo y producción en masa al elevarse más los salarios que la productividad en la década de los setenta; y a nivel micro en los procesos productivos, por la rigidez del taylorismo que no permite elevar la productividad. Los regulacionistas plantean que existen desajustes que crea el neoliberalismo, que no existen tendencias espontáneas hacia el equilibrio y que se requieren nuevas instituciones reguladoras. Estas teorías se centran en los procesos productivos y las relaciones laborales e industriales. Algunas se enfocan en el mercado de trabajo y otras en el proceso de producción.

También argumentan que la necesaria flexibilización para salir de la crisis, es la del proceso de trabajo y no la del mercado. Además, se postula una flexibilidad negociada entre empresas, trabajadores y sindicatos; proponen acuerdos en escala macro para impulsar el consumo. Plantean a los sindicatos pasar de una estrategia defensiva con respecto de la flexibilidad, a una ofensiva, con propuestas sobre mejoras en el proceso productivo, protección del empleo y reparto de las ganancias.<sup>8</sup>

*La especialización flexible* habla del límite de la producción en masa ante una demanda diversificada en tipo y calidad del producto, y de las posibilidades de que con la nueva tecnología reprogramable las pequeñas y medianas empresas (PYMES) se hagan más competitivas que las grandes, con producción en pequeños lotes, es decir, flexibilidad del proceso y del producto a gusto del consumidor, y con una fuerza de trabajo recalificada, cooperativa y flexible en horarios, puestos y tareas, con mayor iniciativa y creatividad. Supone un gran pacto entre obreros y patrones, consensos, identidad con la empresa, mayor control obrero sobre el proceso de trabajo y garantías implícitas de empleo, salario y capacitación. En este caso, las pequeñas y medianas empresas tenderían a formar redes industriales, relaciones de cooperación, y se apoyarían en instituciones locales que permitan incrementar sus ventajas con respecto a las grandes empresas.<sup>9</sup>

## **Neoschumpeterianos**

Para esta corriente el aspecto fundamental de la reestructuración productiva es la innovación tecnológica. La crisis se centra en la base técnico material de los procesos de producción, circulación y consumo, que afecta la eficiencia tecnológica y productiva. La superación de la crisis, la reestructuración, se realiza mediante la innovación, con la introducción de la microelectrónica, la biotecnología, los nuevos materiales, etc., de manera extensiva en los procesos productivos, circulatorios y de consumo.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Boyer, R., La teoría de la regulación, un análisis crítico., Buenos Aires, Humanitas, 1989, citado en De la Garza T., Enrique, (Coordinador), Ciencia económica. Transformación de conceptos. México, Siglo XXI Editores, UNAM, 1998 p. 12.

<sup>9</sup> M. Piore y Sabel, La segunda ruptura industrial. Madrid, Alianza, 1988, citado en Bouzas, A. y De la Garza, E., Op cit.

<sup>10</sup> Freeman, C. y Pérez, C., Structural Crisis of Adjustment, Business Cycle and Investment Behavior, Londres, Frances Printer, 1988. Citado en Bouzas, A., y De la Garza T., E., Op cit.

Las nuevas doctrinas gerenciales y la flexibilidad toyotista: esta corriente se basa en la recuperación de la experiencia japonesa de organización y gestión de la fuerza de trabajo. Estas teorías plantean nuevas formas de organización del trabajo con énfasis en el concepto de “calidad total” y “justo a tiempo”. En ellas se critica la rigidez taylorista, sobre todo la separación tajante que hacen de la concepción y ejecución. Subrayan los aspectos culturales de identidad de los trabajadores con la empresa, la productividad y la calidad, la recuperación del saber obrero, el involucramiento y la participación, la reintegración de tareas y la capacitación. Plantean la idea de grupo frente al antiguo individualismo taylorista; no se busca el equilibrio sino la mejora continua; la flexibilidad interna entre puestos, categorías, departamentos, turnos y la polivalencia.

El sistema Toyota, como lo llamó Coriat (Coriat, 1993:35), se basa en las innovaciones aportadas por Taichi Ohno, ingeniero de la empresa Toyota, y tuvo su origen en la necesidad de producir en pequeñas cantidades una diversidad de productos, elevando la productividad sin modificar la base tecnológica. Esto se logra “repensando” la organización del trabajo, flexibilizando el trabajo. Ohno introduce el llamado método Kan Ban: “producir justo lo necesario, haciéndolo justo a tiempo”.

En el sistema toyota se argumenta la posibilidad de producir volúmenes limitados, sin economías de escala y sin existencias, productos diferenciados y variados, a costos cada vez más bajos. El sistema justo a tiempo, establecido frente a la escasez de la posguerra japonesa, permitía evitar desperdicio de insumos y materias primas, produciendo sólo lo necesario para cubrir los pedidos o reponer los productos vendidos. Además se consigue la desespecialización del obrero y la polivalencia obrera o multifuncionalidad, la integración de las tareas de programación y control de calidad a las tareas de producción, antes separadas por el taylorismo. Las operaciones de producción también recuperan funciones de diagnóstico, reparación, mantenimiento y vigilancia de las máquinas.

En cuanto a las relaciones industriales, Ohno establece el sistema de “empleo de por vida”, “salario a la antigüedad” y sindicalismo “de empresa”. El sindicato está ligado a la jerarquía de la empresa y las reivindicaciones que plantea generalmente tienen que ver con las necesidades de productividad de la empresa: el sindicato es “cooperativo” pero capaz de garantizar mejoras continuas en las condiciones de vida del trabajador. También existe una parte variable del salario (flexible), compuesta por bonos y primas de diversos tipos.

Otro elemento central en el modelo toyota es la implantación de mercados internos de trabajo al interior de las grandes empresas. Siguiendo a Coriat, existe un mercado interno en la empresa cuando los puestos de los niveles superiores los ocupa personal empleado en la misma, de acuerdo con reglas más o menos explícitas y formalizadas. En este proceso se contempla también la formación de los trabajadores por parte de la empresa. Los mercados internos aportan estabilidad en el empleo gracias a políticas de promoción establecidas. La capacitación, a la que la empresa destina importantes recursos, combina la formación en el lugar de trabajo, mediante la rotación de puestos que familiariza al obrero con habilidades diferentes, y la formación fuera de la planta pero impartida por la propia empresa. Los exámenes correspondientes a los cursos de capacitación garantizan una trayectoria de ascenso en la empresa.

### **Cooperación:**

En este ámbito se incentiva el trabajo en equipos, disminuyendo el peso de la supervisión directa e incrementándose la autoevaluación y adquiriendo un lugar importante el criterio de grupo de trabajo. Esto induce una modificación sustancial en la propiedad, debido a que se incrementa el sentido de pertenencia del obrero con relación a los resultados del trabajo.

### **Mejora continua:**

El cambio permanente se convierte en la premisa de las empresas, abarcando la introducción de nuevas máquinas al proceso productivo; el efecto de ello es la obtención de nuevos productos y la modificación de los mismos procesos. Tales transformaciones han provocado cambios en la actitud del capital con relación al trabajo y su capacitación; esto se expresa en el contenido de los modelos de organización al aparecer las siguientes exigencias: a) Deben ser capaces de obtener al mismo tiempo productividad y calidad, incluyendo



en este último concepto la variedad y diferenciación; b) Lograr la implicación de los asalariados con los resultados productivos; c) Obtener y distribuir los incrementos de productividad con criterios de eficiencia.

### **Redes:**

El empleo de la computación en la gestión empresarial ha transformado profundamente el proceso de trabajo. En este contexto, las estructuras piramidales jerárquicas cerradas son reemplazadas por redes planas, interactivas y abiertas; aumentando la autonomía de las empresas locales en la toma de decisiones, mientras que la dirección central se limita a velar por las estrategias y la evaluación de los resultados. Esto es posible porque el desarrollo de la infotecnología en los procesos de gestión permite la producción, procesamiento y almacenamiento de información necesaria en la producción de bienes y servicios, así como en la toma y control de decisiones.

La idea es que las innovaciones tecnológicas en el campo de la informática y de las telecomunicaciones están realizando una trascendente transformación, dos dimensiones de la existencia humana: el *espacio y el tiempo*. Esta transformación involucra la sociedad en sus diferentes ámbitos, en lo particular la estructura de las organizaciones, las relaciones entre estas y el entorno, rediseña la organización del trabajo. Este cambio ha contribuido a una descentralización del trabajo y a un ahorro en el tiempo de trabajo.

Los efectos en la organización del trabajo han dado lugar a diferentes modalidades organizacionales; en ello han jugado un rol muy importante los continuos ajustes que han empleado las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías informáticas y de telecomunicaciones, las cuales, permiten la organización en forma sistemática y concentrada en el tiempo. El centro de esta gran transformación en las organizaciones productivas, ha sido el de eliminar los tiempos muertos dentro de las organizaciones, debido a disfunciones y obtener así niveles mucho más altos de productividad, lo que se traduce en las condiciones del capitalismo en el acrecentamiento de la cuota de ganancia.

Los aspectos planteados tienen su expresión más directa en: la automatización del trabajo de oficina, el teletrabajo y en la creación de la empresa virtual. En el caso de la automatización del trabajo de oficina, esta posibilita delegar a las máquinas una gran parte de las actividades. Mediante este proceso, muchos trabajos hasta ahora realizados manualmente, o a niveles bajos por empleados y técnicos, se realizan por medio de sistemas automáticos basados en tecnologías que integran informática, multimedia, comunicaciones, bancos de datos, redes de transmisión de datos y redes de redes como Internet.

### **Posibilidades que ofrecen las Nuevas Tecnologías**

Las nuevas tecnologías hacen posible:<sup>11</sup>

- La adquisición rápida y selectiva de informaciones, textos, documentos, filmaciones en archivos cercanos y lejanos y su inmediata inserción y utilización, actuando, cuando es necesario en la definición automática de la configuración de sistemas tecnológicos complejos computadores, instalaciones telefónicas tanto a empresas como a la comunidad, sistemas de seguridad compuestos por miles de partes diferentes.
- La utilización de redes mundiales de bancos de datos para cualquier tipo de trabajo - hoy indispensables gracias a la globalización productiva- se realiza a través del uso de las nuevas tecnologías de la informática y de la comunicación, que reducen la necesidad de trasladarse.
- Las nuevas tecnologías permiten además, la conexión automática a la fuente de cualquier dato como relevaría administrativa. En presencia de encargos y pedidos, las nuevas tecnologías son capaces de generar a distancia tanto encargos a la producción como elaborar automáticamente encargos a los proveedores, a partir de un diseño leído e interpretado sobre la base de un examen.

---

<sup>11</sup> Un interesante análisis sobre esto se puede encontrar en Berra Mariella. Innovación tecnológica y nuevas formas de organización. Gestión y Estrategia. *Gestión y Estrategia / No. 9 / Enero-Junio, / UAM-A, Edición Internet, México 1996. WWW.azc.uam.mx*

- Ahorrar todos los tiempos muertos que existen incluso en el trabajo de oficina mejor organizado. Se pueden descentralizar todos los trabajos de servicio que antes constituían unidades operativas de una misma empresa.
- La organización en red, con lo que se logra el cambio hacia un nuevo modelo de organización: La *empresa virtual*. En ésta, la unidad central se reduce al mínimo y la mayor parte de los colaboradores son eventuales y desplazables. Con ello, las tareas de proyección y de producción son confiadas flexiblemente a grupos de trabajadores, que viven y residen o en los lugares en donde se encuentra la sede de la empresa, o pueden ser trasladados a otros lugares sin tener algún contacto entre ellos. Puede ser que nunca se encuentran y se mantengan en contacto a través de un sistema de teleconferencias.

## **Rol del teletrabajo**

La sumatoria de estas transformaciones ha dado lugar a una *modificación sustancial del trabajo* con la interconexión de los puestos de trabajo de las empresas y plantas industriales mediante la tecnología de la información y las telecomunicaciones. En lo que es significativo el llamado *teletrabajo*,<sup>12</sup> el cual consiste en terminales conectadas a un mainframe, teléfonos o fax, garantizando la comunicación entre el trabajador y el patrón o contratista, para transmitir las especificaciones y los resultados del trabajo mediante discos.

Este término se ha asociado a la modalidad más descentralizada de trabajo, entre ellas, la que se realiza desde el domicilio. Se concibe como la sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información, implica trabajar a una distancia remota del empleador. El *teletrabajo* implica así, una redefinición de las relaciones sociales de producción, apareciendo nuevos flujos de información entre teletrabajador, contratista y cliente, al hacer posible el trabajo en casa, con un medio de trabajo como la computadora que puede ser del obrero.

El teletrabajo se manifiesta en una pluralidad de formas que encuentran su razón en los objetivos que persiguen las diferentes organizaciones que lo utilizan. Se pueden distinguir diferentes soluciones organizacionales. Una es la constitución de oficinas satélite con que la empresa localiza parte de las propias actividades en zonas distantes a la sede central. Una segunda solución es la tele-empresa que produce y prevé productos a clientes localizados a distancia a través de las redes de comunicación. La tercera y más significativa, crea formas de telecomunicación. Con esto, el trabajador, por medio de una estación de trabajo provista de computadora personal, módem, fax y software, tiene la posibilidad de administrar su jornada como si estuviera presente en su propio puesto dentro de la empresa, sin trasladarse de su vivienda, teniendo la posibilidad, con la ayuda de programas de "grupos de trabajo" que simulan el ambiente de trabajo, mostrando los escritorios de los compañeros. El teletrabajo concierne, sobre todo, al trabajo de oficina y se ha desarrollado en los sectores bancarios, de aseguración y en la administración pública (Berra, 1996).

Bajo la forma de "telecommuniting" el teletrabajo es ambivalente. La primera valencia se relaciona con los niveles más bajos y los trabajos más repetitivos, que son realizados en casa o en agencias de servicios, "los centros de telecomunicación". Estos son estructuras tecnológicas equipadas para la comunicación a distancia y que son utilizadas por sujetos que pertenecen a realidades laborales diversas. Una secretaria escribirá la orden de pago por un pedido de zapatos a la empresa X e inmediatamente después la indemnización por daños de un seguro, etc., (Berra, 1996).

Esta dispersión temporal y espacial va acompañada de una explosión funcional, donde la diversidad de oficios y modos de trabajo aumenta constantemente. En EEUU, el número de categorías de empleo ha pasado de 80 en los años 40s a cerca de 800 en la actualidad. Al mismo tiempo, los oficios se tornan obsoletos cada vez más rápido, sobre todo en infotecnología, en la que numerosos empleos tienen un período de vida limitado a unos pocos años. Por otro lado, la infotecnología refuerza vínculos entre las distintas etapas del trabajo y da fluidez al conjunto (Goldfinger, 1998:34-35). El *resultado es que el trabajo*

<sup>12</sup> El primer proyecto piloto sobre teletrabajo documentado data de 1973, aunque existen experiencias anteriores a esa fecha, no fueron concebidas como teletrabajo, por ejemplo la llevada a cabo por la empresa Fotosatz, en el sector de las artes gráficas y edición desde 1968. En el momento actual cuando la nueva tecnología hace posible otros esquemas de organización empresarial, es cuando la tendencia del teletrabajo ha tomado un mayor auge. En el caso de EEUU la población de teletrabajadores llega a la cifra de 9 millones de personas, en el Reino Unido, 1,2 millones, en Francia 215 000 personas, España 100000, Alemania 150000, Italia 95000. ver: Organización Internacional del trabajo. El teletrabajo en el mundo. Teletrabajo en: [www.teletrabajo.oit.org](http://www.teletrabajo.oit.org) 1999.

se vuelve más descarnado y más inmediato, más disociado y más integrado: por un lado, la parcelación temporal y espacial es mucho más pronunciada que en la economía industrial.

Manuel Castells (Castells, 1996: 35-40) caracteriza la relación trabajo-capital en el marco de la infotecnología como una relación asimétrica, al plantear que el capital existe a escala global en un espacio de flujos que transcurre en un tiempo instantáneo: el de la computadora; mientras por otro lado, el trabajo existe predominantemente a nivel local, localizándose en lugares y viviendo un tiempo cronológico del día a día. En este sentido Castells, deja ver la relación entre lo global y lo local, la cual va acompañada tanto de “*beneficios* como de *prejuicios* para el *trabajo y el capital*”.

Para el *capital*, ello representa un acrecentamiento de la ganancia, al reducirse los gastos tanto de capital fijo como de capital circulante, referido a alquiler de oficinas, mobiliario, equipos informáticos, instalaciones, electricidad, teléfono, pues la mayoría de estos gastos pasan a ser preocupaciones del trabajador. Ello permite al capital elevar su competitividad, al reducir los gastos puede disminuir el precio de sus productos o servicios. Otra ventaja para el capital es que posibilita simplificación de la organización interna de la empresa, reduciendo algunas unidades de servicio internas, de coordinar y saturar tiempos, repartir costos de instalaciones y utilizar a bajo costo una fuerza de trabajo preparada.

Para el *trabajador los beneficios* son, “mejor calidad de vida”, por lo que representa el menor tiempo y gastos invertidos en desplazamientos, reducción del stress, mayor satisfacción por la autonomía para organizar las tareas y su propio tiempo, posibilidad de compaginar el trabajo con otras actividades (educación de niños, tareas domésticas). En este marco el *trabajador* se siente más motivado, teniendo lugar la eliminación del ausentismo laboral, aumento de la productividad, concentración del personal sólo cuando el volumen de trabajo lo requiera, reducción de costes de desplazamientos y viajes, mejora en la flexibilidad de la organización, lo que se traduce en una mayor adecuación a la demanda del mercado, mejor respuesta ante picos de trabajo, retención del personal calificado por la oportunidad de prestar sus servicios con métodos alternativos, e integración de Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), así como en reducción de las diferencias entre gran empresa y PYMES.

### **Efectos sociales trascendentes de los cambios en el proceso de trabajo**

La transformación del trabajo también va acompañada de *efectos perjudiciales*, sobre todo para la clase obrera, debido a que en el contexto señalado *se pone en tela de juicio la relación laboral normal*, al modificarse el carácter social del trabajo, organizado desde las empresas y “tutoreado” por la gestión pública, lo cual tiende a agudizar los problemas en el ámbito de la política de empleo y la posibilidad del trabajador de presionar al capital. La nueva dinámica del trabajo asume cada vez más un carácter precario cuyo contenido se expresa en que provoca una fuerte proliferación de empleos atípicos: tiempo parcial, trabajo temporal, horarios flexibles, contratos de corta duración, préstamo de trabajadores entre empresas, nuevas formas de trabajo a domicilio y de trabajo clandestino. En el caso de Europa, entre 1992 y 1996, la casi totalidad de empleos creados eran de jornada parcial (Goldfinger, 1998:35).

La multiplicación de los empleos atípicos se debe a varias causas, en el plano de la oferta de trabajo, ello forma parte de estrategias de adaptación a una economía global que funciona sin cesar, dando respuesta a las presiones de la competencia, lo cual exige el uso más eficaz y flexible de la fuerza de trabajo. El desarrollo de empleos no tradicionales obedece a la evolución de la demanda, pues los consumidores desean poder comprar a cualquier hora del día y para satisfacer sus aspiraciones se necesitan espacios abiertos a cualquier hora del día, ello se refleja en las gestiones de Internet, la cual es insomne. Otro de los factores que hace posible la existencia del trabajo precario fundamentalmente en América Latina es la elevada tasa de desempleo y de subempleo, y la instalación de empresas transnacionales que no exigen gran calificación de mano de obra.

La preocupación en relación con el trabajo precario consiste en que este, unido al contenido de la flexibilidad ha pasado a ser una forma específica de producción de plusvalía que busca reducir los costos de mano de obra, eliminar el pago de seguridad social y otras conquistas laborales, al mismo tiempo que el capital queda libre para despedir al trabajador en dependencia del ciclo productivo.

El resultado es que en este ámbito emerge una élite para la colaboración con el capital; donde la masa que se ve condenada al trabajo precario es marginalizada, sirve como ejército de reserva a una industria que requiere poder ajustar rápidamente los efectivos empleados a las variaciones de la demanda (Gorz, 1991: 65-66). Ello, de hecho, contribuye a una segmentación del proceso del mercado de trabajo y a una sustancial pérdida de poder en la negociación colectiva por parte del movimiento sindical, contribuyendo a la fragmentación de la clase obrera.<sup>13</sup> En este entorno el capital ha logrado sacar cada vez más ventajas de los “excluidos” del cambio tecnológico o conocidos también como ejército industrial de reserva, quienes si bien históricamente han sido un foco de presión del capital, en las condiciones del capitalismo actual es más tenaz –los “excluidos” ejercen mayor presión sobre el trabajo que sobre el capital -.

En el caso de economías como las de EEUU, en este contexto el panorama de las ganancias ha mejorado significativamente para las corporaciones, las cuales entre 1989 y 1997, aumentaron sus ganancias en un 82% y la tasa de beneficio en un 27%. Sin embargo, la reducción de la inflación sólo favoreció a los dueños del capital, su impacto en el nivel de vida de la población no fue relevante, la reducción de los salarios entre un 8% y un 12% entre 1979 y 1997 explica esto, a lo que se añade que un tercio de los trabajadores –en el período señalado- obtuvieron empleos de menor calificación donde su remuneración es menor. Estos trabajadores constituyen el ejército industrial de reserva que presiona a la baja de salarios (Brenner, 1998:250).

De otra parte, se han desarrollado reformas laborales que han flexibilizado la entrada y salida de la fuerza de trabajo del mercado laboral. El efecto ha sido la creación de modalidades de contratación más favorables al capital, a través de la rescisión de contratos, la más habitual y sin ningún costo para el capital, es la extinción del contrato sobre todo para los trabajadores temporales. También existen los despidos disciplinarios, bajo la tendencia del abaratamiento del despido, es decir, sin indemnización (Brenner, 1998:250).

Por consiguiente, el proceso de acumulación capitalista en las nuevas condiciones revela un aumento sostenido de dificultades en la producción y apropiación de valor. En este marco una de las transformaciones más notables es la capacidad electrónica de transmitir y procesar información en tiempo real, aspecto que posibilita una interacción instantánea entre los trabajadores que operan y la infraestructura existente. Ello ha contribuido a que los procesos concretos de trabajo en la producción como en la circulación sean el fundamento de una profunda transformación en el ámbito empresarial.

Los aspectos planteados también podrían interpretarse como uno de los factores de la crisis de la tradicional forma de gestión de las unidades estatales nacionales de producción y apropiación de plusvalía. El hecho es que las nuevas tecnologías y sobre todo, aquellas que tienen particular influencia en la organización del proceso de trabajo, están afectando el funcionamiento de la gestión empresarial. De modo que lo que está en juego, no es sólo un modelo más eficiente de organización, sino también *formas de poder*, es decir, modos y capacidad de control sobre los aspectos técnicos económicos y administrativos de la empresa.

Esto afecta tanto a la definición de esferas de competencia a nivel gerencial como a las relaciones que se establecen entre los mandos de ejecución y los obreros. Por lo tanto, en las nuevas tecnologías se redefinen los niveles de participación en la elaboración de los objetivos y en la determinación de los medios para lograrlos, es decir, la nueva tecnología está contribuyendo a una redefinición en la relación trabajo-capital, lo cual tiene obvias repercusiones en la sociedad, en lo que se refiere a equidad y democracia.

### **Impactos de la globalización de la economía**

Desde el ángulo del factor externo, es importante destacar el lugar que desempeña la mayor movilidad del capital, a través de la existencia de formas específicas de expansión del capital que tienden a emerger con

---

<sup>13</sup> En Holanda la afiliación sindical de trabajadores no agrícolas descendió del 43% al 35% de 1979 a 1987, en Francia del 22% al 17% en el mismo período. En estados Unidos la desarticulación fue mayor, sólo 16 millones de trabajadores estaban organizados en trade-unions de una fuerza de trabajo asalariada de 132 millones, lo que representaba un 12%, muy inferior a 1970 cuando 31% de los trabajadores estuvo organizado sindicalmente. Bureau of Census, US Department of Commerce, United States Statistical Abstract, Washington 1996, P. 436. Un interesante análisis sobre este tópico pudiera verse en: Steve Fraser. Is democracy good for union?. En: Dissent New York, Summer 1998 pp. 33-39. En el caso de Japón el índice de sindicalización es muy alto con la particularidad de que están organizados sobre la base de la empresa, y son parte del equipo más que un adversario del capital (Thurow, 1994:163)

fuerza desde hace dos décadas atrás, haciendo énfasis en la descentralización de la producción de viejas industrias que se trasladan a los países subdesarrollados en busca de bajos salarios. Este fenómeno ha sido facilitado en la actualidad por las nuevas tecnologías de comunicación, al permitir nuevos niveles de relocalización de la planta productiva, así como una mayor expansión del comercio. Ello ha implicado un “ensanchamiento” de los circuitos de obtención de plusvalía con la migración de fuerza de trabajo, en el “Norte” y en el “Sur” (Fox, 1995:108).<sup>14</sup>

Tanto en el “Norte” como en el “Sur”, el trabajo tiende a quedar indefenso con respecto al capital, ello se traduce en una mayor supeditación del trabajo al capital por las posibilidades que tiene de utilizar fuerza de trabajo de inmigrantes producto de la creación de un mercado global de fuerza de trabajo, en el cual la situación de un país y las medidas que allí se toman, influyen cada vez más en las decisiones que adoptan otros con respecto a los salarios y el empleo. Mientras que con respecto al capital el efecto tiende a ser un acrecentamiento de la plusvalía, debido a que las mercancías producidas con bajos salarios, permiten vender mercancías por encima del valor, aunque más baratas que los competidores.

El conjunto de transformaciones planteadas ha traído como consecuencias una *recomposición de la clase obrera*, en dos direcciones: 1) *una redistribución geográfica de la industria y el crecimiento absoluto de los trabajadores industriales*, y 2) *el despliegue de la organización industrial-maquinizada en el sector de “servicios”, hacia donde se han extendido las formas de trabajo social alienado* (Velasco, 1998:273). En lo concerniente al primer aspecto, según datos de la Organización de Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUFI, 1995), en países con una base industrial significativa se ha producido una severa contracción del empleo, unido al estancamiento virtual en la creación de puestos de trabajo en las manufacturas.<sup>15</sup>

Entre 1980 y 1994, en las 26 naciones que aparecen en el Anexo 2, se desvanecieron casi 17 millones de empleos industriales. Mientras en las naciones con plantas industriales más amplias las nuevas tecnologías incrementaban el producto por unidad de trabajo a una tasa anual del 3%, el empleo descendía un punto por año, de 1980 a 1994. Tales datos podrían confirmar la tesis de la llamada “*desproletarización*” o *extinción de la clase obrera*.

Sin embargo, si nos atenemos a las ideas siguientes: a) el proceso de valorización del capital ha sufrido modificaciones; b) aparición de un sistema global de manufacturas a través del despliegue de sus condiciones de valorización a nuevos territorios; c) resultando de ello lo que en la literatura se denomina *una nueva división internacional del trabajo y la consiguiente globalización de la producción*, aspectos que datan de la década del 70 y principios del 80; podría confirmarse, también la idea de que lo que se ha producido es una globalización de la clase obrera industrial; de lo que se deriva que en las condiciones de despliegue del proceso de globalización, la evolución de *la correlación de fuerzas entre clases, no es posible hacerla sólo observando la capacidad de contratación del capital en un país, sino en el conjunto de la economía mundial*.

Este fenómeno ha sido acelerado por variados factores, entre ellos la revolución en las comunicaciones, la cual ha permitido aprovechar las ventajas de heterogeneidad estructural de las naciones, consolidando el sistema global de manufacturas. Ello fue posible además por la flexibilización del capital debido al *derrumbe del socialismo*, creando condiciones más propicias para romper con los acuerdos de “*unidad nacional*”, como pleno empleo y Estado de bienestar social. Con lo que en Europa y EEUU, *se ponen en juego las funciones de la ley del valor*, a través del estímulo al cambio tecnológico, la imposición de programas de privatización, destrucción de empresas nacionales que se ven compensadas con la redistribución de los medios de producción y el empleo en el ámbito de un sistema mundial de manufacturas, cuyo destino son los países subdesarrollados.

En el anexo 3 se puede apreciar el impacto de este sistema en el mercado de trabajo de los países subdesarrollados en las 15 naciones consideradas, el número de trabajadores industriales creció de 43 millones a 90.7, según esto, *la globalización no ha implicado la desaparición de la clase obrera, por el*

<sup>14</sup>Ver además Matthew J. Slaughter and Phillip Swagel. Does globalization lower wages and export jobs?. International Monetary Fund. Economic Issues No. 11 Washington, D. C. 1997 pp. 12.

<sup>15</sup> Esta reducción ha sido más aguda en Europa del Este, como Polonia y Bulgaria, donde el empleo se redujo en un 50% de 1980 a 1994, siendo también muy severa la mutilación de fuerza de trabajo en Rusia, EEUU, Reino Unido y Alemania.

contrario su número ha aumentado de 175 millones de trabajadores en las manufacturas en 1980 a 215 millones en 1994, la mayor parte de ellos en los países subdesarrollados, una fuente importante de ello lo ha sido la migración del campo a las ciudades (Velasco, 1998:276). El resultado es que tiene lugar la creación de un mercado mundial de fuerza de trabajo disponible, lo cual responde a las necesidades de valorización del capital, quien construye con su expansión la llamada “fábrica global”, y como fruto de ello, tiene lugar la constitución de un proletariado “unido” por un proceso de trabajo integrado globalmente (Velasco, 1998:276).

La conformación de esta “fábrica global” contiene toda una diversidad de salarios articulados a través de los métodos de obtención de plusvalía absoluta y relativa. Es posible apreciar en el anexo 2, que la reducción de la fuerza de trabajo va pareja con un acrecentamiento de la masa de plusvalía creada por cada obrero. En el anexo 2 la plusvalía, el lento crecimiento de la productividad y la reducida participación de los salarios en el producto social, se acentuó con el avance de la globalización. En los anexos 2 y 3 se destaca que a pesar de diferencias estructurales entre países, la tasa de plusvalía tiene una tendencia ascendente, también es observable un salario mundial que se expande y se contrae, independientemente de las diferencias nacionales de salarios. La variedad de salarios en los diferentes países significa que el valor de la fuerza de trabajo varía, lo cual está determinado por la estructura industrial específica de cada nación, en unos países se está produciendo un cambio en la base material de la producción debido al cambio tecnológico y en otros se han estado creando las condiciones por parte del gran capital transnacional para el desarrollo del trabajo fabril que implica el empleo de mayor cantidad de fuerza de trabajo.

Las modificaciones planteadas están conduciendo a una correlación de fuerza en las condiciones de contratación de la fuerza de trabajo que se define globalmente, debido a la mayor movilidad del capital. La gran “fábrica global” y el mayor ensanchamiento del proceso de obtención de plusvalía en la década del 80 y el 90 se han visto complementados, por el avance de múltiples acuerdos de integración regional desarrollados en países subdesarrollados, bajo la influencia del libre cambio que tiende a beneficiar al capital. Estos acuerdos en el área de América Latina han sido muy difundidos entre ellos está el Pacto Andino, el Mercado Común Centroamericano, el CARICOM y el MERCOSUR. Este último de particular importancia por la capacidad de su mercado, pues abarca un 60% de la superficie total de América Latina, un 45% de su población y el 50% de su producto, es un mercado que cuenta con 200 millones de habitantes y un PIB de casi 800 mil millones de dólares.

MERCOSUR se ha desplegado a partir del llamado enfoque de “*regionalismo abierto*”, preconizando la libre circulación de bienes, de capitales y de mano de obra, con la finalidad de obtener espacios competitivos en la economía mundial, la cual exige precios competitivos bajo dos vías fundamentales: aumentar la productividad o reducir el costo de la mano de obra. En el caso de estos países han optado por el segundo camino mano de obra barata.

Es por esta razón que la “*nueva industria competitiva*” latinoamericana, en general es la de la libre producción (maquila), que saca provecho de una mano de obra barata en detrimento de las inversiones en materia de investigación tecnológica, de formación de personal y de programas educativos, lo cual va en *contra del trabajo*. Por lo que la tendencia podría ser que con tratados comerciales como MERCOSUR, y la ampliación del Tratado de Libre Comercio, América Latina se transforme en una “gigantesca maquiladora” que de lugar a mayores niveles de concentración del proletariado industrial que sirve al gran capital.

### **Estructura del empleo versus desproletarización**

En el ámbito global, se podrían ilustrar otros datos que se contraponen a la llamada “desproletarización”, por ejemplo del total de 2 500 millones de personas que trabajan en actividades productivas en el mundo, más de 1 400 millones viven en países pobres, territorios que en 1993 tenían un ingreso anual per cápita inferior a 695 dólares. Otros 660 millones viven en países de ingreso mediano y el resto –unos 380 millones– en países de alto ingreso, es decir, aquellos que en 1993 tenían un ingreso anual per cápita de más de 8 626 dólares (Banco Mundial, 1995:4)

Las modalidades de empleo en estos tres grandes grupos de países varían extraordinariamente; en los *países pobres*, el 61 % de la población activa trabaja en la agricultura, sobre todo en explotaciones agrícolas familiares, el 22% trabaja en el sector rural no agrícola y el sector informal y el 15% tiene contratos de

trabajo, principalmente en el sector industrial y el de servicios. En los *países de ingreso mediano*, un 29% trabaja en explotaciones agrícolas, el 18% en actividades informales en las zonas rurales y urbanas y el 46% tienen empleo remunerado en la industria y el sector de servicios. En los *países desarrollados*, la mayoría de la población trabaja en el sector formal de la economía –aproximadamente el 4% en la agricultura, el 27% en la industria y el 60% en el sector de los servicios. (Ver anexo 4).

En el anexo 4 se puede observar la evolución del empleo en la agricultura, la industria y el sector de los servicios en los países desarrollados y en los llamados en desarrollo, distinguiéndose que en el caso de la agricultura de los *países desarrollados* el empleo ha cambiado vertiginosamente del 22% en 1965 a un 7% en 1989-1991; para los *países subdesarrollados* la reducción fue muy ligera, de un 72% a un 61% en el mismo período (Chowdurry, 1998:61). Lo expresado muestra una fuerte relación inversa entre la proporción de la fuerza de trabajo en la agricultura, el nivel de ingreso per cápita y el nivel de desarrollo humano, cuanto más elevado es el nivel de desarrollo, menor es la proporción de la fuerza de trabajo en la agricultura, de otra parte, cuanto más pequeña es la proporción de la fuerza de trabajo en los sectores industriales y de servicios, menor es el nivel de los ingresos y del desarrollo en un país o región dados.

También se está dando un desplazamiento de la fuerza de trabajo hacia el trabajo por cuenta propia dando lugar a un particular auge de la economía informal que tiende a acelerar el resurgimiento de un *proletariado sumergido*, tanto para los países subdesarrollados, como para los países desarrollados. Basta señalar que en América Latina en la actualidad de cada 100 empleados –según lo que se considera como empleados- 85 lo son en el sector informal (Martínez, 2001:20). En el caso de los países subdesarrollados en general, esa subproletarización representa entre la mitad y los dos tercios en comparación con los países desarrollados, situación que es poco probable que se modifique en los próximos 30 años del siglo XXI. Ello coloca a la fuerza de trabajo joven de los países subdesarrollados (*la cual en 1994 representaba dentro del porcentaje de la población mundial con menos de 15 años de edad un 33%*) (Chowdurry, 1998:62) en una posición más vulnerable frente al capital, por lo que, las oportunidades futuras de empleo e ingreso adecuado, va a depender de sus resultados en el mercado local y de la dinámica del mercado global.

### **Nuevos niveles de control del capital hacia el trabajo**

En otra línea se puede plantear, que el capital no sólo ha logrado darle mayor movilidad a sus recursos productivos, financieros y a la fuerza de trabajo, sino también, colocar a su favor y estimular la formación de fondos privados provenientes de los aportes para la vejez o la salud, y que son descontados de una fracción del salario. Esto de hecho constituye una de las nuevas formas en que se presenta el carácter parasitario del capital.<sup>16</sup> Por ejemplo en 1980, 4,6 millones de familias norteamericanas participaban como accionistas en los fondos mutuos, mientras en 1998 esta cifra fue superada con creces, más de 60 millones de americanos invirtió en fondos mutuos, o a través del plan de pensiones a jubilados. Los activos de fondos mutuos, como consecuencia, crecieron entre 1992 y 1997 de 412 billones a 1.6 trillones, mientras el 10% de estos activos fueron invertidos en reservas globales (Friedman, 1999:104).

Si embargo, la naturaleza de estos fondos se modifica cuando pasan a ser componentes del capital financiero, en busca de maximizar ganancias, con la tendencia de que se sujetan a los movimientos de los mercados bursátiles, es decir a la esfera no productiva. Según datos de *US News and World Report del 6 de febrero de 1995*, sólo los fondos de pensiones de las tres empresas norteamericanas de automóviles. La *Ford, General Motor, Chrysler*, las tres más grandes del mundo, controlaban 500 mil millones de dólares diez veces más que los fondos que se destinaron a la recuperación de la crisis mexicana (1994). La movilización de estos fondos contribuye al abaratamiento de los costos del capital.

Otro de los grandes resultados de las tendencias globalizadoras del capital ha sido el desmantelamiento del poder de muchos gobiernos, contribuyendo a que en el ámbito nacional, se tienda a diseñar una política

<sup>16</sup> Alrededor del 80% de los activos totales de los fondos de pensiones en EE.UU. y Gran Bretaña son controlados o “administrados” por un pequeño grupo de bancos y compañías de seguros de los EE.UU., Gran Bretaña y Suiza. En los EE.UU. Morgan Guaranty, Bankers Trust, Citibank, Mellon Bank y Harris Trust and Savings Bank dominan la administración de fondos de pensiones, mientras en Gran Bretaña los cinco grandes son Mercury Asset Management (hasta 1995 una filial de Warburg), Phillips and Drew Fund Management (de propiedad del Union des Banques Swiss), Schroder Investment Management, BSW Barclays Bank) and Prudential Portfolio Management. Estos “administradores profesionales de fondos” deciden que ocurre con el dinero virtualmente a discreción. Esto los transforma en árbitros de tomas de control de compañías, aperturas de empresas a la bolsa, privatizaciones y políticas corporativas, así como, internacionalmente, adquisiciones de deuda gubernamental, con efectos sobre tipos de cambio nacionales y políticas de tasas de interés. Ver: Riesco Larrain, Manuel. ¿La propiedad?. [Todo el poder a los trabajadores!]. [http://www.cep.cl/Cenda/Cen\\_Documentos/Folleto\\_ESOP/Folleto\\_ESOPS.pdf](http://www.cep.cl/Cenda/Cen_Documentos/Folleto_ESOP/Folleto_ESOPS.pdf). Diciembre, Santiago de Chile 1997 p. 35.

centrada en la movilidad ascendente del capital. En estos marcos se ajustan los códigos laborales, y grandes partes de territorios nacionales se han convertido en Zonas Francas, disminuyendo las obligaciones fiscales y de reglamentación a cumplir por las empresas que se instalan allí, el efecto ha sido una política de “desimposición” y de “desregulación competitiva” que corroe los derechos sindicales y logros sociales.

Mientras que en 1970 sólo 10 países disponían de Zonas Francas, su número aumentó a 175 en 50 países en 1986, en 1998 esta cifra ascendió a 250 Zonas Francas en 70 países. Según las cifras de la OIT, el empleo en estas regiones creció a un ritmo anual del 9% entre 1975 y 1986 y del 14% entre 1986 y 1990.<sup>17</sup> En estas zonas la ofensiva del capital, se ha expresado en la imposición de jornadas laborales de 10-16 horas y despidos arbitrarios, la prohibición del trabajo sindical, castigos físicos y síquicos, lo cual contribuye a la *degradación del trabajo* y a exacerbar el *método de obtención de plusvalía absoluta*.

También es significativa en la ofensiva del capital, otra forma de degradación del trabajo con la *inserción sistemática de niños en el mercado laboral*, lo que es una consecuencia de estrategias financieras y económicas centradas en el máximo rendimiento del capital. Si bien esto no es nuevo, la globalización en curso ha fortalecido el empleo de mano de obra infantil en todos los sectores. Más de 250 millones de niños entre 5 y 14 años trabajan en los países en desarrollo, entre ellos unos 120 millones a tiempo completo.<sup>18</sup>

### **Vulnerabilidades del Estado frente al capital**

En este complejo escenario en que se redefine la relación trabajo capital, el *Estado* ha desempeñado un notable papel, en la entrega al capital privado de la explotación de las obras de infraestructura o empresas construidas bajo su mando donde el capital no tuviera que realizar ninguna inversión y gozara así de ganancias aseguradas con las privatizaciones; en los países subdesarrollados se ha desarrollado la entrega de las mismas al capital transnacional, quedando el trabajo a expensas de la regulación privada. De otra parte, el Estado ha aumentado la carga de impuestos regresivos al consumo y disminuido los impuestos sobre las ganancias y los sectores de mayores ingresos.

La consecuencia de lo anterior es que tiene lugar una contrareforma fiscal que hace recaer cada vez más el peso de mantenimiento del gasto público sobre los hombros del trabajo asalariado, mientras el capital se beneficia de los subsidios directos a determinadas ramas de la producción que se encuentran en decadencia o son poco competitivas. Basta mencionar la política agropecuaria común europea que otorga subsidios a los agricultores y ganaderos de centenares de miles de millones de dólares para no expandir su producción o directamente para no producir, mostrando el derroche de recursos que esto significa, al servicio de mantener la rentabilidad de los grandes productores agrícolas.

El Estado también se ha hecho cómplice de la reducción de las prestaciones a la clase obrera, con lo que se echan por tierra las concesiones que el capital se vio obligado a hacer para mantener la “*paz social*” en la postguerra: los subsidios al desempleo, la seguridad social y el sistema de pensiones, lo que constituye una transferencia de plusvalía a favor del gran capital monopolista. En ello es relevante la privatización del sistema de pensiones que se está dando en muchos países capitalistas desarrollados e incluso subdesarrollados, lo que significa la utilización del salario diferido de los trabajadores como fuente de financiamiento de los capitalistas. El capital se hace garante de esta apropiación del ahorro obrero para su utilización como fuente de financiamiento.

Mientras el Estado asegura mayor libertad de movimiento de los flujos de mercancías y capital, impone cada vez más restricciones y controles al libre movimiento de fuerza de trabajo. Si en el periodo del “boom” el imperialismo alentó la inmigración, hoy en día cada vez más inmigrantes se ven sometidos a leyes restrictivas y racistas. Los datos sobre las migraciones indican que las personas que viven fuera de su país representan tan sólo entre el 2% y el 3% de la población combinada de los países de ingreso bajo y mediano y menos del 1% de la población de los países industriales.<sup>19</sup> Estamos en presencia de una de las modalidades

<sup>17</sup> Confederación Mundial del trabajo (CMT). Declaración de la CMT con ocasión de la 2da Conferencia Ministerial de la OMC. Ginebra 18-20 de mayo 1998 p. 3. Para profundizar en el análisis sobre las particularidades de las zonas Francas y su impacto en las relaciones laborales podría consultarse a: J. P. Pérez Sáinz. La nueva industrialización y el trabajo. Reflexiones desde Centroamérica. Nueva Sociedad No. 158, Caracas Noviembre-Diciembre de 1998 pp. 160-172.

<sup>18</sup> *Ibidem* p. 3.

<sup>19</sup> Las migraciones en busca de trabajo se han mantenido al nivel de la década del 70. Ver: El mundo del trabajo en una economía integrada. Informe sobre el desarrollo mundial 1995. Washington, Banco Mundial ISBN 0-8213-2902-2, 1995 p. 11



más convencionales del funcionamiento del Estado en el capitalismo: *fragmentar “por abajo” y consolidar la dominación por arriba* (Vilas, 1998:22).

### **Frente al mito del fin del trabajo y de la clase obrera**

Como colofón de este ensayo ahora se avanzará en la precisión de otros elementos que contrarrestan la *tesis del fin del trabajo y de la clase obrera*, a partir de reconocer, que la constatación de la reducción del empleo en esferas focalizadas, no debe servir de argumento para defender la idea de que las modificaciones en el paradigma tecnológico están produciendo un *mundo sin trabajo, y mucho menos que esté desapareciendo la clase obrera*, es importante en esta dirección valorar variadas cuestiones que -a juicio del autor de esta investigación- contradicen esta tesis, entre ellas:

El empleo de la fuerza de trabajo es el trabajo mismo, lo que significa que independientemente de las modificaciones que se produzcan en el proceso de trabajo será necesaria siempre la fuerza de trabajo en el desempeño de las relaciones sociales de producción. La transformación del dinero en capital está condicionada por la compra de fuerza de trabajo en el mercado de mercancías; es con la transformación de la fuerza de trabajo en mercancía cuando comienza la época de dominación del capital. Por lo que capital y trabajo son una unidad dialéctica, unidos por el objetivo fundamental del sistema: producción de plusvalía. Estas acotaciones sugieren que las nuevas formas de organización del trabajo no eliminan la subordinación del trabajo al capital; el obrero continúa vendiendo su fuerza de trabajo.

Marx demostró que los medios de producción se convierten en capital sólo en determinadas condiciones: cuando se emplean como instrumento de apropiación de plusvalía; es decir, de trabajo no retribuido de los asalariados. El capital es una relación social de producción que expresa un vínculo entre dos clases: capitalistas y obreros, el cual se valoriza mediante la explotación de fuerza de trabajo. Por consiguiente, el capital representa plusvalía acumulada.

En términos generales, el trabajo continua siendo la base de la sociedad, lo que no se puede negar es que la sociedad actual está frente a una gran transformación del trabajo en todo el mundo. El proceso de automatización generó la intensificación del trabajo, pero no su desaparición. Ahora se vuelve menos pesado físicamente pero más intensivo y además, la gente trabaja más horas. Se podría colocar como ejemplo de esto, a los países de la tríada donde, la cantidad de horas trabajadas en Estados Unidos, Europa, Japón aumentó de 515 a 623 mil millones entre 1970 y 1998, es decir un 21%. Mientras esta cantidad permaneció más o menos constante en Europa (250 mil millones), aumentó mucho en Estados Unidos (150 a 250 mil millones) y sensiblemente en Japón (115 a 123 mil millones).<sup>20</sup>

Históricamente, la innovación tecnológica ha sido fuente de creación de empleos; el empleo de las nuevas tecnologías no conduce al fin del trabajo, por el contrario, sus posibilidades abren novedosas fuentes de empleos como el teletrabajo que genera numerosas oportunidades. En este ámbito se transforma profundamente el contenido del trabajo en lo concerniente a su naturaleza, organización y sus relaciones con otras actividades. Es importante reconocer los resultados del teletrabajo el cual con relación al trabajo concreto, se *modifica sustancialmente*, debido a que su esencia no es producir objetos físicos, sino la manipulación de datos, imágenes y símbolos por lo que el contenido del trabajo se vuelve más abstracto.

Las profundas transformaciones que implican las nuevas tecnologías producen tendencias heterogéneas en relación con la generación de empleo. Se debe considerar que la introducción de nuevas tecnologías conduce a la aparición de nuevas ramas que exigen también de la presencia de nuevos tipos de empleos. Esta experiencia ha sido válida en el caso de la industria de software en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico durante los años 80'; también en el caso de Japón se ha visto expresada la misma tendencia, donde de 1980 a 1990 el número de empleos pasó de 75 mil puestos de trabajo a 350 mil (Freeman y Soete, 1994:82).

Estudios realizados en Japón sugieren que la introducción de las tecnologías de la información (TI) creará empleos por una magnitud del 4% de su fuerza de trabajo entre el año 2000 y el 2004, lo que equivale a 2 millones y medio de nuevas plazas laborales. De ellas, un 31% será creado directamente por la industria de la información y comunicaciones, un 27% se originará en nuevos productos y servicios en los cuales se

---

<sup>20</sup> Harribey, Jean-Marie. El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo. Archivo disponible en: <http://www.clacso.edu.ar/~libros/neffa/2harri.pdf> p. 2.

utilizan las TI, y un 42% provendrá de la introducción del comercio electrónico (Departamento de Estudios, 2000:14) (Ver Anexo 5).

En EEUU ha ocurrido una tendencia similar, donde el número de empleados en servicios de procesamiento de datos creció de 304 mil en 1980 a 835 mil en 1991 (Freeman y Soete, 1994:82). Por consiguiente, la introducción de nuevas tecnologías no implica necesariamente una absoluta reducción del empleo.

Es importante en este marco considerar los posibles efectos de corto y de largo plazo que sobre el mercado laboral puede tener el desempeño del comercio electrónico. Ello se debe a que el uso del comercio electrónico altera dentro de la empresa los procesos de información y comunicación, afectando la organización interna y la posición competitiva respecto de otras empresas, lo que finalmente redundará sobre el mercado laboral. El resultado final será la combinación de los nuevos trabajos que surgirán -producto de este nuevo medio de interacción- y los que desaparecerán a consecuencia del reemplazo de intermediarios y otros agentes en la cadena de distribución. Debido a esto, entender el impacto del comercio electrónico sobre el funcionamiento del mercado laboral supone entender qué industrias lo usarán de forma intensiva, qué tipo de empleos dejará de ser necesario y qué habilidades requiere un trabajador insertado en un nuevo escenario en el que la administración eficiente de la información es determinante.

En el ámbito de sectores industriales, se debe considerar que la proliferación del comercio electrónico está estrictamente vinculada al desarrollo del sector de la Internet, cuya medición en términos de importancia laboral es aún difícil de precisar. En el caso de Estados Unidos, cerca del 1% de la fuerza laboral se encuentra empleada en la industria de Internet. El impacto directo sobre el empleo, sin embargo, podría no ser proporcional al crecimiento de esta industria, debido a su baja intensidad en el uso de mano de obra (Departamento de Estudios, 2000:15).

Sus impactos indirectos, en cambio, pueden llegar a ser considerables, teniendo en cuenta que afectan transversalmente al resto de la economía. Respecto del perfil y habilidades de la mano de obra en la nueva economía, queda claro que la cantidad demandada por profesionales con formación en Tecnologías de la Información es cada vez mayor. Sin embargo, habilidades para conducir empresas en este escenario nuevo y dinámico son también requeridas. Es decir, en la medida en que el comercio electrónico se masifique la fuerza laboral deberá ser flexible y con múltiples capacidades, las cuales deberán ser mantenidas en el largo plazo.

Es indiscutible que la mayoría del empleo en las economías desarrolladas está localizado en los servicios y que este sector está ocupando un lugar destacado en los aportes al producto interno bruto de estas economías; sin embargo, ello no significa que las industrias manufactureras estén desapareciendo de modo absoluto. Según Castells, se observan dos tendencias, Alemania y Japón hacia servicios avanzados manteniendo una industria poderosa; y la de Inglaterra y EEUU con decadencia industrial, preservando servicios tradicionales e incrementando los avanzados (Castells, 1996).

En esta misma línea es necesario advertir además, que la economía de los servicios tiene particular relación con la actividad fabril, es decir son ramas complementarias, lo que explica que es prácticamente imposible la desaparición de trabajo fabril de manera absoluta. En cuanto a los procesos de trabajo, existen servicios que no se diferencian de los procesos fabriles en cuanto a organización del trabajo, tecnologías, relaciones laborales o calificaciones. Otros son más parecidos a los procesos artesanales en los que la producción se realiza con equipo o herramientas sencillas y las características del producto dependen de las habilidades del trabajador.<sup>21</sup>

Si bien se confirma la tendencia al auge del empleo que coloca la atención en la información como puestos ejecutivos, profesionales, y que el trabajador técnico profesional adquiere una mayor importancia estratégica, no debe soslayarse que al mismo tiempo, aumenta la fuerza de trabajo en actividades y servicios inferiores y menos calificados.

En la evolución del nivel de empleo inciden múltiples factores: la introducción de las nuevas tecnologías, el crecimiento demográfico, la incorporación de la mujer al trabajo, la edad de jubilación, el

---

<sup>21</sup> Por ejemplo, reparar una central telefónica no difiere de reparar un equipo fabril microelectrónico. (Campillo, y De la Garza, 1998:49).

fenómeno migratorio, la evolución de las familias, la extensión de la jornada laboral. Pero el factor que más influye, es el estado en que se encuentra en la economía: *una etapa expansiva genera empleo, una recesiva provoca desempleo.*

Los “límites sociales” entre la clase obrera y determinadas partes de los estratos intelectuales se vuelven más fluidos con la Revolución Científico Técnica. Con relación a esto se observan dos tendencias, la primera tiene su expresión en la creación de nuevas profesiones y de nuevas formas de actividad en la producción material. Ligado a esto crecen grupos de obreros que con una alta calificación profesional y formación económica, hacen un trabajo principalmente intelectual, por ejemplo, en campos tales como control, mando, vigilancia y mantenimiento de instalaciones técnicas. Estos obreros apenas se diferencian en su calificación de una gran parte de los técnicos e ingenieros activos en la empresa capitalista. La tendencia es que esta masa de obreros aumenta rápidamente con el continuo progreso de la ciencia y la técnica. De esta manera esta porción tiende a representar una dirección importante de las perspectivas del crecimiento cualitativo de la clase obrera.

Por otra parte, crece el número de técnicos e ingenieros encargados del cuidado y mando directo de instalaciones de producción. Esta parte del personal ingeniero-técnico no se diferencia esencialmente de los obreros de la producción en lo que respecta a su papel en la organización social del trabajo, el ambiente de trabajo, disciplina industrial, ingresos e intereses. El efecto es que de entre la masa de intelectuales, ésta se encuentra socio-estructuralmente más cerca de la clase obrera, fundiéndose con ella, y por esencia, se vuelve un grupo social especial dentro de ésta.

La lectura de lo anterior permite pensar en que con la introducción de las nuevas tecnologías ligadas a la automatización se acelera la *proletarización de un creciente sector de los intelectuales activos*. Esto es resultado de lo siguiente: a) con la introducción de nuevas tecnologías se reducen paulatinamente aquellos procesos de trabajo que para un esfuerzo físico o muy pesado, sólo contienen un reducido componente intelectual; b) crece la parte de trabajo intelectual dentro de aquellas actividades que son caracterizadas como físicas; c) crecen aquellos procesos de trabajo que requieren un trabajo principalmente intelectual.

Para los defensores de la ideología neoliberal el concepto de clase obrera está ligado a aquellos hombres que son activos manualmente, la consecuencia es, según sus conclusiones, que el aumento del trabajo intelectual en la producción material significa el *adiós a la clase obrera*. Es necesario partir de la valoración de que los criterios para la determinación de las diferencias entre la clase obrera y la intelectualidad, no pueden ser deducidos de las diferencias entre el trabajo físico e intelectual. Se podría entender por intelectualidad, el conjunto de trabajadores que hace principalmente un trabajo intelectual y dispone de la correspondiente calificación, por regla general, un título universitario o escuela técnica. Sin embargo, la formulación inversa en la que se oculta el verdadero problema, no es evidentemente exacta: la clase obrera no es simplemente el conjunto de seres humanos que trabajan principalmente con su cuerpo.

Toda secuencia de trabajo como proceso metabólico entre humano y naturaleza, está ligada en sí al desgaste de energía muscular y nerviosa. Lo que se quiere esbozar es que la equiparación usual durante mucho tiempo, de la clase obrera con el conjunto de asalariados corporalmente activos fue realmente una simplificación. Sin embargo, con esto no se afirmaba que la clase obrera no desarrollara ningún tipo de trabajo intelectual. El trabajo físico en esta definición es una condición necesaria, pero no suficiente para la pertenencia a la clase obrera. Por lo que, la simplificadora equiparación de la clase obrera con el conjunto de trabajadores que hace principalmente trabajo físico no es correcta. Se puede comprobar que con el desarrollo tecnológico crecen múltiples funciones del trabajo, incluso en el proceso de producción que son de naturaleza intelectual.

El aumento del trabajo intelectual en el proceso de producción directa - en las funciones de control y vigilancia- no es una simple consecuencia de la Revolución Científico Técnica, sino al mismo tiempo una premisa decisiva para dominar esa revolución. Por consiguiente, las consecuencias socio-estructurales que resultan de las diferentes relaciones entre el trabajo físico e intelectual, es el desarrollo superior de la clase obrera misma. Con el aumento en la producción material y el consiguiente crecimiento de los técnicos e ingenieros directamente ligados a la producción material, se aprecia en lo esencial un proceso cualitativamente nuevo en el desarrollo de la clase obrera.

La separación entre obreros intelectuales y manuales en el capitalismo, no cambia absolutamente nada en que la relación de cada una de esas personas sea la del obrero asalariado con respecto al capital. El concepto marxista de proletariado asume éste como la clase de los desposeídos que no pueden prescindir de vender su fuerza de trabajo al capital para obtener los víveres necesarios para su sustento. El tránsito de los trabajadores a ramas estratégicas como los “*nuevos servicios*”, no niega la identidad de éstos como proletarios; tampoco excluye la noción de explotación, allí también aparecen las características del proceso productivo entre el patrón y el asalariado, persistiendo la naturaleza de la plusvalía; ello no niega el carácter social del trabajo, este se expresa en formas más complejas de cooperación, como la computarización de los procesos.

El crecimiento de los trabajadores del sector de los servicios en la Población Económicamente Activa, no debe verse ligado al fin de la clase obrera; esto es expresión de modificaciones en las características concretas del proceso de trabajo que inciden en la reconstrucción de una *nueva clase obrera*.

En el contorno de los “*nuevos servicios*” subsisten las características propias del proceso de trabajo con rasgos de tipo capitalistas, es decir, la fuerza de trabajo sigue siendo una mercancía especial, persiste el proceso de obtención de plusvalía, permanece además el carácter cada vez más social del proceso de producción junto al carácter cada vez más privado de apropiación de los resultados del trabajo, lo que significa que el mercado de fuerza de trabajo continua subordinado al proceso de valorización al responder a las necesidades del capital.

Con la introducción de las nuevas tecnologías el nivel de sometimiento del trabajo al capital se acrecienta. Marx, al explicar las consecuencias inmediatas de la industria mecanizada para el obrero, deja ver cómo la maquinaria al hacer inútil la fuerza del músculo, permite emplear obreros sin fuerza muscular o sin desarrollo físico completo, lo cual posibilitó el empleo de trabajo de la mujer y el niño, siendo el primer grito de la aplicación capitalista de la maquinaria. Con ello Marx deja claro que aquel instrumento gigantesco creado para eliminar trabajo y obreros se convertía inmediatamente en medio de multiplicación del número de asalariados, colocando a todos los individuos de la familia obrera sin distinción de sexo y edad, bajo la dependencia inmediata del capital. Esto aplicado al objeto de estudio de este trabajo, sugiere la idea de que la introducción de las nuevas tecnologías en los procesos productivos amplía no sólo el material humano de explotación, sino también su grado de explotación.

El empleo de las nuevas tecnologías acrecienta nuevos motivos que determinan la prolongación de la jornada de trabajo, a la par que revoluciona los métodos de trabajo y el carácter del organismo social de trabajo, en términos que rompen la resistencia que a esta tendencia se opone, colocando a disposición del capital un mayor número de sectores de la clase obrera.

Pensar que el trabajo asalariado desaparece mientras que el sistema capitalista basado en la relación salarial seguiría extendiéndose indefinidamente no tiene sentido. La “salida” del sistema salarial no significaría una superación del antagonismo trabajo-capital, sino un debilitamiento de las protecciones sociales conquistadas por los asalariados, y por lo tanto un refuerzo de la relación social alienante.<sup>22</sup>

Los representantes del fin del trabajo confunden la reducción, inclusive la desaparición, del trabajo alienante, con la negación del trabajo como principio genérico, imbricado con otros, del género humano. Que el hombre pueda alcanzar un estado de automatización de las actividades económicas que lo dispense casi totalmente de las tareas productivas, y que así pueda dar libre curso a sus capacidades creadoras no significa que desaparezca el trabajo.

La realidad actual muestra que con el desempeño del acelerado proceso de globalización el trabajo asalariado se extiende a escala mundial y nada permite entrever su desaparición próxima.

## **Epílogo**

El proceso de globalización junto a los avances tecno-económicos ha transformado radicalmente las formas de división social del trabajo, la organización de la producción y las fuentes, calidad y magnitud de las desigualdades sociales, lo que ha hecho emerger una nueva estructura social en el ámbito del proletariado

---

<sup>22</sup> Harribey, Jean-Marie. El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo. Archivo disponible en: <http://www.clacso.edu.ar/~libros/neffa/2harri.pdf>, p. 2.

mucho más heterogénea con bases de formación múltiples, y donde las contradicciones entre clases y las relaciones de explotación se expresan de *formas muy variadas y no siempre evidentes, siendo fetichizadas* por las propias relaciones de producción capitalistas.

Básicamente, se advierte una modificación de la estructura tradicional de la clase obrera por niveles de calificación, *observándose* pérdida de calificación de los obreros en sus profesiones tradicionales debido a la modernización del parque industrial; cambios en el carácter de su trabajo, y el surgimiento de nuevas profesiones, que exigen de un nuevo tipo de calificación de la fuerza de trabajo. La sumatoria de esto es una polarización de la fuerza laboral con la presencia de obreros altamente calificados con predominio de trabajo mental; obreros altamente calificados con predominio del trabajo físico; obreros semicalificados; y obreros no calificados.

Esto ha significado una *diferenciación* que se expresa en el incremento de la cantidad y variedad de segmentos que integran la estructura de la clase obrera, generando grupos distinguibles, lo que abarca desde su posición en la división social del trabajo hasta la unidad interna que recorre sus relaciones materiales, espirituales e identitarias. De hecho estas son premisas que al mismo tiempo profundizan los niveles de *desigualdad*, la cual caracteriza la medida en que dichos grupos de obreros están segmentados en estratos, es decir, unos en situación más ventajosa que otros en lo relativo al acceso al poder y bienes materiales y espirituales, lo que indudablemente implica una jerarquía.

Al contrario de aquellos autores que defienden la pérdida de la centralidad de la categoría trabajo en la sociedad contemporánea, las tendencias en curso, bien en dirección a una mayor intelectualización del trabajo fabril o a un incremento del trabajo calificado, bien en dirección a la descualificación o a su subproletarización, no permiten concluir que hay una pérdida de centralidad en el universo de una sociedad productora de mercancías. Aunque se presencia una reducción cuantitativa (con repercusiones cualitativas) en el mundo productivo, el trabajo abstracto cumple un papel decisivo en la creación de valores de cambio. La reducción del tiempo físico de trabajo en el proceso productivo, así como la reducción del trabajo manual directo y la ampliación del trabajo más intelectualizado, no niegan la ley del valor, cuando se considera la totalidad del trabajo, la capacidad de trabajo socialmente combinada, el trabajador colectivo como expresión de múltiples actividades combinadas (Antunez, 1995).

En el marco planteado continúa desplegándose la creciente composición orgánica del capital que tiende a reducir de manera relativa el capital variable, aparecen nuevos valores de uso que aunque puedan no ser tangibles proceden del trabajo objetivado. En este nuevo entorno de socialización del consumo, se acrecienta el poder de supeditación del trabajo al capital, el carácter fetichista del consumo asume nuevas formas cada vez más privadas.<sup>23</sup> Con lo que se consolida cada vez más la contradicción económica fundamental del sistema capitalista. En este ámbito la técnica del marketing directo está desplazando cada vez más el consumo de masas, por lo que la publicidad se adapta tratando de acercarse más al consumidor convirtiéndose en un producto artístico.<sup>24</sup>

El consumo intensivo y el trabajo intensivo tienden a sustituir los espacios que antes se cubrían con actividades sociales. *Los cambios en el proceso de trabajo unidos a la nueva configuración del consumo invierten el tejido social del obrero colectivo, de una base ancha y escasa movilidad vertical, a una base estrecha y de capilaridad restringida* (Velasco, 1998:267). Tal fenómeno, está asociado a los cambios tecnológicos, los cuales modifican la antigua fábrica a nuevas escalas que rebasan los valores de uso a que estaban sometidos, resultando de ello una clase obrera menos concentrada, con una composición técnica diferenciada, pero subordinada al poder real del capital, en un marco en que se aceleran con mayor intensidad la rotación de los elementos del capital, y en que, el cambio tecnológico no conduce al fin del trabajo productivo.

Las modificaciones en relación con el trabajo han sido significativas en el ámbito de la globalización y mucho más relevantes en las áreas del capitalismo atrasado. En este marco la *flexibilidad laboral* reflejada en múltiples formas e impulsada por las nuevas formas de competencia mundial, y concretada en aspectos

<sup>23</sup> Ver: Michael A. Lebowitz. *Beyon Capital*. St. Martin's Press, New York 1992 pps. 31-34, 141-142, ver además de Alain Lipietz. *The Enchanted World*. London: Verso 1982, pp.. 24-40 y 153-154

<sup>24</sup> En 1985 los gastos de publicidad en el mundo eran de 124 470 millones de dólares y ya en 1997 estos ascendían a 282 474, se espera que para el año 2000 lleguen a 330 634 millones de dólares, sin embargo, la pregunta esta en ¿quién paga? Siendo el consumidor la víctima ya que los gastos de publicidad representan por término medio, el 15% del precio de venta del producto. (Boukhari,1998:33).

jurídicos que eliminan la protección al trabajador, es una de las manifestaciones más recientes que asume la relación trabajo-capital.

Las transformaciones en el proceso de trabajo capitalista no necesitan una masa permanente de fuerza de trabajo a escala internacional sino de un llamado “grupo central” (core group) funcionalmente flexible para que pueda adaptarse a los cambios en la tecnología, y de un “grupo periférico” (peripheral group) numéricamente flexible para que pueda ser ajustado a los cambios del mercado.<sup>25</sup> El efecto es que las nuevas formas de organización del trabajo, abren nuevas incertidumbre para el obrero, lo cual se expresa en la precarización del empleo, bajo la tendencia hacia el trabajo parcial e inseguro; ello de hecho implica una novedosa conflictividad en la relación trabajo capital.

En las nuevas condiciones en que se despliega el capital se profundiza el carácter cada vez más privado de apropiación de los resultados del trabajo, lo que se expresa en las normativas del tratamiento a la inversión extranjera directa, ello tiene su expresión más concreta en la transformación de los recursos que están en manos de naciones en propiedad privada del gran capital, lo cual es el resultado de la mayor libertad de movimiento y del protagonismo que exigen las empresas transnacionales. El efecto es que se produce un traslado de los beneficios que genera el trabajo, desde el interior de naciones hacia las arcas de las grandes empresas transnacionales.

El capital pasa a la ofensiva, basada en una notable reducción de los costos y en un mayor poder de perfeccionamiento de las fuerzas productivas, las relaciones sociales de producción y la superestructura sobre la que se levanta, cuyos aspectos en su conjunto, permiten prolongar la naturaleza orgánica del sistema. En este espacio el ámbito de lucha lo continua siendo la nación y sus agentes de transformación, la clase obrera, en lo que el proletariado procedente de los países subdesarrollados constituye el eslabón más débil de esa cadena imperialista, dado el carácter desigual con que se desempeñan en los marcos de la globalización.

En términos políticos, los cambios en las relaciones de poder entre el capital y el trabajo, indican una mayor fragmentación de la clase obrera. Cambio que no sólo ha sido posible por la acción de las empresas en el terreno de la economía, éstos como en todos los momentos de drásticas transformaciones han estado apoyados por el Estado, por lo que el capital aprovechando la desarticulación y la desorganización del trabajador dentro de la empresa y la sociedad, coloca en su favor el espacio cedido por el Estado.

De los resultados de la relación trabajo-capital se destaca la aparición de un enorme ejército industrial de reserva, que además, es de carácter global, lo que si bien brinda un amplio margen de maniobra al capital, implica también problemas tanto de gestión de fuerza de trabajo como de absorción suficiente del proceso de reproducción, dándose por ello el fenómeno de crecimiento sin empleo, lo cual es una muestra más de la crisis del sistema de economía capitalista mundial. Es decir, no estamos ante el fin del trabajo sino en un contexto de crisis de las relaciones de producción capitalistas, las cuales no garantizan el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo.

La forma en que el capital estructura su estrategia ideológica, involucra métodos que no sólo buscan una mejor inserción, sino lograr una posición dirigida al desarrollo de formas coercitivas encaminadas a extender la competencia a todos los niveles de la vida social, preservando su objetivo esencial: **SU VALORIZACIÓN MEDIANTE LA SUPEDITACIÓN DE LA CLASE OBRERA Y DE OTROS CAPITALES**, lo que significa, el acrecentamiento de los niveles de obtención de *PLUSVALÍA*. Por otra parte, los representantes del capital no hacen más que transitar hacia una teoría de la dominación que enmascara la noción de explotación y la subordinación del proceso de producción al de valorización.

La incapacidad de las relaciones capitalistas de producción para proporcionar empleo en condiciones de justicia y equidad, así como, de las políticas para compensar las debilidades del sistema, produjo la elaboración de un concepto de sustitución: **FIN DEL TRABAJO Y DE LA CLASE OBRERA**.

Los aspectos planteados exigen de la participación activa de los gobiernos mediante la instrumentación de políticas, que frenen aquellas tendencias negativas que el capital con su política de libre mercado genera

<sup>25</sup> A. Sivanandan. Rules of Engagement. En: News Statesman & Society, 28 abril de 1989 p. 29. Citado por Pedro Monreal González. Estados Unidos-América Latina: una nueva agenda económica para el nuevo siglo. En: Cuadernos de Nuestra América, La Habana Vol. VII No. 14 1992 p. 97.

sobre el trabajo. Se requiere de la creación de nuevos modelos de participación del Estado en la economía que administren con cautela los flujos internacionales de capital, mercancías y personas. Se requiere además, del desarrollo de estrategias de cambio estructural de producción hacia las nuevas tecnologías que permita trazar el camino necesario para el reciclaje tecnológico de los trabajadores estimulando la inversión en este terreno. Las potencialidades de las nuevas tecnologías bien dirigidas podrían conducir a una sociedad más justa; es importante pensar en que el futuro del mundo del trabajo todavía puede cambiar, en la actualidad este se mueve sobre la base de la acción del mercado liberalizado, el cual tiende a acentuar la contradicción trabajo-capital.

### **Bibliografía y Webgrafía**

Alfonso Leonard, Pedro. Capitalismo desarrollado contemporáneo: transformaciones sociales y tecnológicas. En Tecnología y Sociedad ( Colectivo de Autores) GEST, Editorial Felix Varela, La Habana 1999.

Alvarez, Nacho. Políticas de empleo y reforma en el mercado laboral. Internet 1999.

Alvarez Figueroa, Oneida. Desafíos de América Latina ante el ALCA. CUBA Socialista NO. 22, La Habana 2001.

Alvarez, Nacho. Políticas de empleo y reforma en el mercado laboral. Internet [OITorg](#) 1999.

Amin, Samir. Capitalismo y Sistema Mundo. Ediciones No. 3 Ediciones CARIBE SOY, La Habana agosto 1999.

Antunez, Ricardo, Adeus ao trabalho?, Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho, ed. Cortez/ ed. Unicamp, San Pablo, 1995.

Arrighi, Giovanni. Workers of the World at the Century'S end. Review Fernand Braudel Center Vol. XIX , New York, Binghamton 1996.

Banco Mundial. El mundo del trabajo en una economía integrada. Informe sobre el desarrollo mundial 1995. Washington, ISBN 0-8213-2902-2, 1995.

Barnes Jack. Capitalismo'S World Disorder. Working-Class Politics At The Millennium. Pathfinder, New York 1999.

Berra Mariella. Innovación tecnológica y nuevas formas de organización. Gestión y Estrategia. Gestión y Estrategia / No. 9 / Enero-Junio, / UAM-A, Edición Internet, México1996. [WWW.azc.uam.mx](http://WWW.azc.uam.mx)

Boyer, R. La flexibilización del trabajo en Europa, Ministerio del Trabajo, Madrid 1988.

Boukhari, Sophie. Publicidad: el arte se abre paso. En: Correo de la UNESCO, Paris diciembre de 1998.

Braverman, Harry, *Trabajo y capital monopolista.*, México, Editorial Nuestro Tiempo, 1978.

Brenner, Robert. The Economics of Global Turbulence. (a Special Report of the World Economy, 1950-1998). En: New Left Review No. 229 Mayo-Junio 1998.

Broad, Dave. Globalization Versus Labor. Monthly Review December Volume 47 Number 7 New York 1995.

Bureau of Census, US Department of Commerce, United States Statistical Abstract, Washington 1996.

Campillo, Marcia y Enrique de la Garza. ¿Hacia donde va el trabajo humano?. Nueva Sociedad N. 157 septiembre-octubre, Caracas 1998.

Calva, José Luis (Coordinador General). Globalización y Bloques Económicos. Mitos y Realidades. (Colectivo de Autores). Juan Pablos Editor S. A., México D. F. 1995.

Caputo L., Orlando. La globalización de la economía mundial desde la crisis asiática. Economía y Desarrollo No. 2 Vol. 127, La Habana 2000.

Castells, Manuel. La era de la información: la sociedad red, Vol. I México 1996.

Castles, Stephen. Globalization and migration: some pressing contradictions en: International Science Journal, Ed. Blackwell Publishers, UNESCO junio 1998.

Coriat, Benjamín. Globalización de la economía y dimensiones macroeconómicas de la competitividad. Realidad Económica No. 124 Buenos Aires 1994.

Coriat, Benjamín. Pensar al revés: trabajo y organización de la empresa japonesa. México Siglo XXI editores p. 20-21.

Chingo, Juan y Julio Sorel. Elementos para una explicación marxista de la crisis del capitalismo imperialista. Dossier Economía Capitalismo Hoy. Estrategia Internacional No. 7 Marzo-Abril 1998 (Mimeo).

Chowdurry, Sujit. Empresarios jóvenes y nuevas tecnologías de la información: ¿será una buena combinación en el sur? En: Cooperación Sur, No. 1 PNUD Nueva York, 1998.

Confederación Mundial del trabajo(CMT). Declaración de la CMT con ocasión de la 2da Conferencia Ministerial de la OMC. Ginebra 18-20 de mayo 1998.

De la Garza, Enrique. "¿Fin del trabajo o trabajo sin fin", en CASTILLO Juan José (ed.), *El trabajo del futuro*, Complutense, Madrid 1999.

Departamento de Estudios. La Economía digital en Chile; Editorial Cámara de Comercio de Santiago, abril del 2000.

Dombois, Rainer. Erosiones de las relaciones laborales y nuevas formas de trabajo remunerado. Notas desde Alemania. Nueva Sociedad No. 158, Noviembre-Diciembre, Venezuela 1998.

*Durand Ponte, Victor manuel y Cuellar Vazquez, María Angelica. Clases Sociales y Sujetos sociales. Un enfoque crítico comparativo. Universidad Nacional Autónoma de México, México 1989.*

*Drucker, Peter F. La Sociedad Postcapitalista. Grupo Editorial Norma S.A. Colombia, Cuarta Impresión 1997.*

Espina Mayra, Martí Lucy y Nuñez Lilia. Reajuste económico y cambios socioestructurales. Cuba Socialista, No. 21 La Habana. 2001.

Estadísticas Laborales de la OIT (Ginebra 1994).

*Estay Reino, Jaime. Treinta años de economía internacional: 1965 – 1995. En: Treinta años de Economía: 1965-1995. Una visión desde Puebla. Facultad. de Economía, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, 1996.*

Faleto, Enzo. Imágenes sociales de la transformación tecnológica. Revista de la CEPAL, No. 45, Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago de Chile 1991.

Filgueira, Carlos. Actitudes frente al cambio tecnológico. Revista de la CEPAL, No. 45, Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago de Chile 1991.

Fox, Piven, Frances. Is it global economics or neo-laissez-faire?.En: New Left Review No. 213 septiembre-octubre, London 1995.



- Fraser, Steve. Is democracy good for union?. En: Dissent New York, Summer 1998.
- Freeman, Christopher y Luc Soete. Cambio Tecnológico y empleo. Una estrategia de empleo para el siglo XXI, Madrid 1994.
- Friedman, Thomas L.. The Lexus and the olive tree New York 1999.
- Galin, Pedro. Sangre, sudor y lágrimas. Las condiciones de trabajo. Nueva Sociedad No. 75, Caracas Enero-febrero 1985.
- Goldfinger, Charles. ¿Hacia el fin del trabajo?. CORREO de la UNESCO, Paris diciembre de 1998.
- González Arlegui, Pablo. Trabajo por cuenta propia y economía subterránea. Trabajo inédito (Mimeo). Facultad de Economía, Universidad de Oriente, Junio del 2000.
- Gorz, André. Metamorphoses du travail (Critique a la raison economique), París , Galilée 1991.
- Gorz, André. Adios al proletariado, El Viejo Topo, Barcelona 1982.
- Gurvitch Georges. El concepto de clases sociales de Marx a nuestros días. Editorial de Ciencias Sociales, Instituto del libro. La Habana 1970.
- Grunberg, Isabelle. Rival States, Rival Firms: How Do People Fit In? The Global Unemployment Challenge. En: Discussion Paper Series No. 4 UNDP, New York (s/f).
- Halpern, Jorge, El Cibertrabajo, aportación para AET Foro de Luis Ludueña [cosmo31@starmedia.com](mailto:cosmo31@starmedia.com). <http://www.aet-es.org/docs/cibertrabajo.htm>
- Harnecker, Marta. La izquierda en el umbral del siglo XXI. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana 1999.
- Harribey, Jean-Marie. *El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo*. Archivo disponible en: <http://www.clacso.edu.ar/~libros/neffa/2harri.pdf>.
- Hobsbawm, Eric. La Historia del Siglo XX (1914-1991). Barcelona, Crítica 1995.
- Hobsbawm, Eric. The Age of the Extremes. New York, Vintage Book 1996.
- Kaptein, B. Ethan. Trabajadores y economía mundial. Política Exterior No. 52 Vol. X Madrid julio-agosto 1996.
- Lebowitz, Michael A.. Beyond Capital. St. Martin's Press, New York 1992.
- Lipietz, Alain. The Enchanted World.. London: Verso 1982.
- Marcuse Heber*. El fin de la utopía. México Siglo XXI Editores 1968.
- Marx, Carlos, El Capital, Tomo I, Ediciones Venceremos, La Habana, 1965.
- Marx, Carlos. El capital t 1. Crítica de la Economía Política. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana 1980.
- Martínez, Osvaldo. ALCA El proyecto de anexión de América Latina a EEUU. CUBA SOCIALISTA No. 22, La Habana 2001.
- Mirkin, Joaquín. Entrevista a John Holloway, economista marxista. "Nunca fue tan obvio que el capitalismo es un desastre". La izquierda a debate. 3 de diciembre del 2001. Disponible en Internet en [www.eurosur.org](http://www.eurosur.org).
- Monreal González, Pedro Manuel. Estados Unidos-América Latina: una nueva agenda económica para el nuevo siglo. Cuadernos de Nuestra América, La Habana Vol. VII No. 14 1992.

Muck, Ronaldo. Trabajadores y globalización. Nueva Sociedad No. 158, Caracas Noviembre-Diciembre 1998.

Offe, C. Disorganized capitalismo, Polity Press, Cambridge, 1985.

Neffa, Julio César. Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo. Archivo disponible en: <http://www.clacso.edu.ar/~libros/neffa/2harri.pdf>.

Núñez Jover, Jorge. La ciencia y la tecnología como procesos sociales. Lo que la educación científica no debería olvidar. Editorial Felix Varela, La Habana 1999.

ONU. Indicadores del Desarrollo Industrial en el Mundo, 1995.

Organización Internacional del trabajo. El teletrabajo en el mundo. Teletrabajo en: [www.teletrabajo.oit.org](http://www.teletrabajo.oit.org) 1999.

Pérez Sáinz, J. P.. La nueva industrialización y el trabajo. Reflexiones desde Centroamérica. Nueva Sociedad No. 158, Caracas Noviembre-Diciembre de 1998.

Pérez Lara, Alberto. La lucha “sin clases” de la globalización. CUBA SOCIALISTA No. 10, La Habana 1998.

Reich, Robert. El trabajo de las naciones. Capitalismo del siglo XXI. Javier Vergara Editor S.A. Argentina, 1994.

Riesco Larraín, Manuel. ¿La propiedad?. [Todo el poder a los trabajadores!]. Disponible en: [http://www.cep.cl/Cenda/Cen\\_Documentos/Folleto\\_ESOP/Folleto\\_ESOPS.pdf](http://www.cep.cl/Cenda/Cen_Documentos/Folleto_ESOP/Folleto_ESOPS.pdf) . Diciembre, Santiago de Chile 1997.

Rifkin, Jeremy. El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era, Barcelona Paidós 1996.

Shor, J.. The Overworked American. New York Books 1991.

Sivanandan, S. Rules of Engagement. En: News Statesman & Society, 28 abril de 1989.

Slauhter, Matthew J and Phillip Swagel. Does globalization lower wages and export jobs?. International Monetary Fund. Economic Issues No. 11 Washington, D. C. 1997.

Tedesco, Juan Carlos. Educación y Sociedad en América latina: algunos cambios conceptuales y políticos. Fermentun Nos. 6 y 7, Mérida 1993.

Tejera Escull, Pedro. Actualidad del problema de las clases sociales. Algunas reflexiones. Trabajo Inédito, Universidad de Oriente, Santiago de Cuba 2001.

*Toraine, Alain* . La société post-industrielle, París , Galilée 1969.

Thurow, Lester. La guerra del siglo XXI. Javier Vergara Editores 1994. (Buenos Aires/Madrid/México/Santiago de Chile/Bogotá/Caracas).

Velasco Arregui, Edur. Cadenas de cuarzo y salario virtual: cambio tecnológico, ciclos largos y clase obrera. En: La tecnología como instrumento de poder. Ediciones Caballito (Coordinadora Ana Esther Ceceña). 1ra edición, México 1998.

Vilas, Carlos M.. Pobreza, inequidad social y deterioro laboral en América Latina: ¿“asignaturas pendientes” o resultados sistémicos?. Ponencia presentada al evento de Globalización y Problemas del Desarrollo, La Habana enero de 1998.

Nuevos tipos de trabajo<sup>26</sup>

- 1... Web master
- 2... Data Base administrator.
- 3... Productor de contenidos Web.
- 4... Surfer.
- 5... Operador de red.
- 6... Ingeniero o arquitecto de network.
- 7... Administrador de sistemas en Web
- 8... BenchMarking
- 9... Grafic designer.
10. Programador html/dhtml/xml/3D
11. Ingeniero de Server.
12. Desarrollador de software.
13. Installator trainer.
14. Productor de reuniones virtuales.
15. Web Promoter.
16. Help desk.
17. Ingeniero en seguridad de Internet.
18. Especialista en e-commerce
19. Media broker.
20. Brand Manager.
21. E-Artists
22. E-toys, o desarrolladores de juguetes informáticos virtuales.
23. Tele formadores o E-ducadores.
24. E-luthiers o desarrolladores de nuevos instrumentos musicales virtuales.
25. Owners
26. Writer hipermedia

---

<sup>26</sup> Cibertrabajo: definido como las nuevas tipologías de trabajo a partir del desarrollo de Internet. Son nuevos tipos de trabajo, no nuevas formas, es decir si hoy desapareciera Internet, estos trabajos desaparecerían. Estas nuevas tipologías trabajan en red y en grupo, característica común de la nueva economía (todavía en pañales), de la nueva organización del trabajo en el 3milenio, y además común a las nuevas empresas (nuevas o antiguas recicladas). En ellas el tele trabajo como trabajo a distancia utilizando las nuevas tecnologías, se subordina al concepto de e-trabajo, y a su vez a la necesidad global de la burguesía en esta etapa de la economía capitalista de aumentar drásticamente la productividad del trabajo vía la utilización de la investigación científica como rama productiva directa, y además la alteración de las formas de trabajo, que llamamos la expropiación del "saber hacer", del trabajador y el conocimiento de su oficio. Jorge Halpern. *El Cibertrabajo. aportación para AETForo de Luis Ludueña* [cosmo31@starmedia.com](mailto:cosmo31@starmedia.com). <http://www.aet-es.org/docs/cibertrabajo.htm>.

ANEXO No. 2

Empleo, Productividad, Salarios y Tasa de Plusvalía en los países integrados en la Manufactura global, 1980-1994 (países con empleo industrial descendente)

País	Empleo Industrial		Salario Anual Promedio en \$ (1)		Productividad promedio (1)		Tasa de plusvalía	
	1980	1994	1980	1994	1980	1994	1980	1994

RFA	7 229	6 768	22 606	46 740	36 739	88 680	63	90
RDA	2 895	2 764	6 771	10 930	24 213	39 202	258	259
Argentina	1 346	982	4 302	13 818	18 208	89 820	323	550
Australia	1 139	916	13 356	25 067	25 280	70 383	89	181
Bélgica	872	676	16 066	26 600	30 556	61 596	90	132
Brasil	5 562	4 698	3 400	7 702	12 891	34 853	279	353
Bulgaria	1 260	744	1 737	1 195	9 675	8 464	457	608
Bulgaria	1 853	1 655	15 296	26 916	32 187	58 465	110	117
Canadá	2 383	1 758	12 852	24 413	20 475	43 162	59	77
España	19 210	17 312	20 044	39 396	40 078	93 199	100	137
EEUU	5 103	3 959	21 643	39 098	30 101	65 118	39	67
EEUU	937	496	4 238	15 160	7 840	26 436	85	74
Francia	1 384	746	1 437	3 696	4 268	10 087	197	173
Hong Kong	3 333	2 692	15 647	26 823	28 874	46 871	85	75
Hungría	10 253	10 853	11 522	41 297	30 912	117 764	168	185
Italia	354	251	19 129	45 828	26 217	54 540	37	19
Italia	285	229	11 354	21 181	16 711	32 618	47	54
Japón	944	711	23 135	45 935	29 285	69 616	27	52
Noruega	4 063	2 173	1 575	2 775	5 321	9 630	238	247
NZelandia	680	443	4 541	12 082	8 087	14 917	78	23
Holanda	1 997	2 170	2 679	14 469	7 470	33 766	179	133
Polonia	6 462	4 169	14 579	27 894	25 117	57 635	72	107
Portugal	2 877	2 426	1 316	958	3 097	2 914	135	204
Portugal	853	594	15 835	25 235	36 206	58 602	129	132
Taiwan	927	776	40 009	65 570	75 310	185 637	88	183
Reino Unido	31 464	28 072	3 247	494	11 519	1 710	255	246
Rumania								
Suecia	115 666	99 033	10 956	22 045	29 253	63 269	167	187
Suiza								
Rusia								
Total de países								
Con empleo								
Industrial								
Descendente								

(1) miles de dólares

Nota: Antes de 1989 no era posible catalogar en los países antiguamente socialistas un proceso de obtención de plusvalía, por ello para esta etapa nos estamos refiriendo a obtención de plusvalor.

Fuente: ONUDI, Indicadores del desarrollo industrial del mundo 1995.

### ANEXO No. 3

#### Empleo, Productividad, Salarios y Tasa de Plusvalía en los países integrados en la Manufactura global, 1980-1994 (países Con empleo Ascendente)

País	Empleo Industrial (1)		Salario Anual Promedio en \$ (2)		Productividad promedio (2)		Tasa de plusvalía	
	1980	1994	1980	1994	1980	1994	1980	1994
China	24 390	61 931	548	340	3 632	2 245	563	560
India	6 992	8 392	1 083	1 269	2 360	2 911	118	129
Indonesia	964	3 801	744	1 001	3 499	6 954	370	595
Malasia	456	1 210	2 253	4 555	8 060	15 317	258	236
Filipinas	949	1 029	1 127	2 857	4 552	12 334	304	332
Chile	206	337	4 444	7 419	24 050	38 542	441	420
México	508	616	2 583	2 972	13 809	16 022	435	439
Sudáfrica	2 400	3 200	5 846	4 514	17 811	27 697	205	514
Egipto	1 392	1 431	6 120	9 348	12 835	17 979	110	92
Argelia	868	1 115	1 360	1 751	2 023	5 549	49	217
Nigeria	312	419	6 380	3 503	11 682	9 819	83	180
Irán	432	459	1 226	1 144	5 260	6 800	329	494
Bangladesh	470	626	9 668	3 465	17 411	9 120	80	163
Corea	412	1 240	639	1 016	2 023	1 722	217	69
Tailandia	2 015	2 936	2 837	14 295	9 545	52 760	236	269
	742	1 946	2 497	4 917	5 675	18 734	127	281
Total de países								
Con empleo	43 508	90 728	1 485	1 489	7 351	8 532	395	473
Ascendente								

(2) miles de dólares

Fuente: ONUDI, Indicadores del desarrollo industrial del mundo 1995.

## ANEXO No. 4

### ESTRUCTURA DEL EMPLEO EN EL MUNDO (porciento)

Región	Agricultura	Agricul.	Indust.	Indust.	Servicios	Servicios
	1965	1989-91	1965	1989-91	1965	1989-1991
Todo el mundo	57	48	19	17	24	35
Países Industrializados	22	7	37	26	41	67
Países Subdesarrollados	72	61	11	14	17	25
Asia Oriental y de Sudeste*	73	50	9	18	18	32
África Sub-Sariana	79	67	8	9	13	24

\*Cifras correspondientes a 1960 en vez de 1965; la industria incluye solamente la industria manufacturera.

Fuente: Estadísticas Laborales de la OIT (Ginebra 1994).

Citados por Chowdhury, Empresarios jóvenes y nuevas tecnologías de la información: ¿será una buena combinación en el Sur?. En: Cooperación Sur No. 1 1998, PNUD New York 1998 p. 60.

## ANEXO 5

Generación y Pérdida de Empleo de Japón 2000-04 debido al proceso de informatización	
Creación de Empleo (4% de la fuerza de trabajo)	Pérdida de Empleo (2,6% de la fuerza de trabajo)
Causado por:	Causado por:
- Industria de la información y comunicaciones 30.5%	- Informatización interna de las firmas 32.5%
- Nuevos productos y servicios en el que se utilizan TI 27.3%	- Mayor eficiencia por introducción del CE 6.1%
- Introducción del Comercio Electrónico (CE) 42.2%	- Desintermediación de operaciones por CE 10.4%
	- Trabajos cuyo contenido será afectado por la introducción del CE 50.9%
<i>TOTAL</i> 100.0%	<i>TOTAL</i> 100.0%

Fuente: Ministerio de Industria y Comercio Exterior de Japón, Andersen Consulting. Citado por: Departamento de Estudios. La Economía digital en Chile,. Editorial. Cámara de Comercio de Santiago, Abril del 2000 p. 14.