

**REVISTA  
DE LA**

**ens**

Nº 24 Marzo-1992



**DESCENTRALIZACIÓN Y PRIVATIZACIÓN:  
Las estrategias del despojo**

**REESTRUCTURACIÓN Y CAMBIO TÉCNICO**



# REVISTA DE LA



TARIFA POSTAL REDUCIDA  
Nº 1114 DE ADPOSTAL  
Nº 24 Marzo - 1992

Precio \$ 600,00

Resolución Nº 0621  
del 24 de marzo de 1988  
del Ministerio de Gobierno

ESCUELA NACIONAL  
SINDICAL

Director:  
Norberto Ríos Navarro

Director Revista:  
Jorge Giraldo

Consejo Editorial:  
Héctor Vásquez  
Jairo Ruiz  
Jorge Giraldo  
Norberto Ríos

Calle 54 Nº 54-74  
Tels.: 242 54 37 - 231 68 42  
Apartado Aéreo 12175  
Medellín

La Revista de la ENS  
es un órgano de difusión  
Institucional que admite  
opiniones y aportes  
de responsabilidad  
de cada autor.

Esperamos  
su colaboración.



## CONTENIDO

---

|  |    |
|--|----|
| EDITORIAL . . . . .  | 1  |
| <hr/>  |    |
| COYUNTURA LABORAL  |    |
| <i>LAS ESTRATEGIAS DEL DESPOJO</i> . . . . .                   | 2  |
| Marea alta en puertos . . . . .                                | 3  |
| FF.NN. e IDEMA, por rieles diferentes . . . . .                | 5  |
| Sofasa y Grulla: Los traumas de la descentralización . . . . . | 7  |
| <hr/>  |    |
| TEMAS  |    |
| Mujer y Apertura Económica                                     |    |
| Myriam C. Alvarez A. . . . .                                   | 8  |
| <hr/>  |    |
| INFORME CENTRAL  |    |
| <i>REESTRUCTURACIÓN Y CAMBIO TÉCNICO</i> . . . . .             | 10 |
| El mito de los Círculos de Calidad                             |    |
| Bárbara Hernández . . . . .                                    | 11 |
| La angustia de Prometeo  |    |
| Herbert Marcuse . . . . .                                      | 16 |
| Modernización en el sector textil                              |    |
| Héctor Vásquez . . . . .                                       | 19 |
| Las sociedades de control                                      |    |
| Gilles Deleuze . . . . .                                       | 24 |
| Modernización y estrategia sindical                            |    |
| Ernesto Ramírez . . . . .                                      | 29 |
| <hr/>  |    |
| CULTURA  |    |
| Poemas inéditos  |    |
| Anabel Torres . . . . .  | 33 |
| <hr/>  |    |
| ECONOMÍA LABORAL . . . . .                                     | 36 |
| <hr/>  |    |
| VIDA DE LA ESCUELA . . . . .                                   | 38 |
| <hr/>  |    |
| CARTAS . . . . .   | 40 |

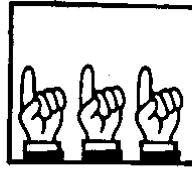
---

Textos: Textos y Diseños

Fotomecánica: Elizabeth López

Impresión: Impresos Caribe

Corrección de Textos: Juan José Cañas R.



## editorial

*Para todos los colombianos resulta claro que este gobierno no tiene política social o, para decirlo de manera más precisa, su política social es la contrarreforma, la eliminación de los pocos y limitados derechos sociales que han conquistado los trabajadores de este país y en especial quienes han logrado organizarse en sindicatos y ganar el derecho a la negociación colectiva.*

*La decisión gubernamental de profundizar la política neoliberal y de acelerar la apertura a los mercados externos ha traído no solo incremento del desempleo, expresado en los miles de trabajadores estatales y privados despedidos, y disminución de los salarios, ante todo en el caso de los empleados estatales quienes los han visto disminuir en por lo menos un 20% en la última década. También se han deteriorado las condiciones de trabajo y las conquistas laborales y sindicales alcanzadas por los trabajadores en muchas y arduas jornadas de lucha democrática; basta mirar el comportamiento del gobierno y los patronos en materia de negociación colectiva en los últimos años para observar el sinnúmero de conquistas convencionales e inclusive de ley que han sido arrebatadas impunemente a los trabajadores. Muestras claras de la arbitrariedad gubernamental y de la conculcación de derechos son: la eliminación o expropiación del derecho de retroactividad de las cesantías (Ley 50 de 1991); la derogación de acuerdos convencionales (caso Colpuertos); la sistemática declaratoria de ilegalidad de los paros o huelgas (cuyo caso más aberrante se dió con los trabajadores del Hotel Tequendama, a quienes con la nueva constitución los consideraron trabajadores de un servicio público esencial) y la convocatoria permanente de tribunales de arbitramento para resolver los conflictos.*

*Tal actitud corrobora la prepotencia y arbitrariedad del gobierno para con los trabajadores, y asume la mayor sumisión y condescendencia para con los patronos para quienes crea y reclama en nuestro interior todas las condiciones de producción y de ejercicio de la libertad empresarial que poseen sus congéneres en los países desarrollados, sin que les exija a ellos, ni asuma como política oficial, la aplicación para*

*los trabajadores colombianos de las condiciones salariales y prestacionales de que gozan los trabajadores de aquellos países, es decir, se internacionalizan las condiciones y beneficios patronales pero no los beneficios de los trabajadores.*

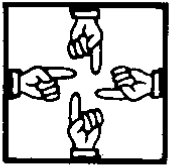
*Ello explica el auge de los conflictos laborales en el país, especialmente en sectores que producen un gran impacto sobre la población y la economía.*

*Se suele decir que la responsabilidad de los conflictos estriba exclusivamente en los trabajadores y sus sindicatos, visión unilateral e interesada de las cosas. Lo cierto es que en los últimos años el sindicalismo ha estado sometido a diversas medidas que lesionan sus derechos y estructuras, desde la violencia física hasta la violación cotidiana a la dignidad del trabajador. El sindicalismo está siendo agredido por los sectores poderosos de la sociedad y es apenas natural que reaccione a través de sus métodos de resistencia, legales por la gracia de la constitución, pero terriblemente estigmatizados y atacados por mucha gente, empezando por las propias autoridades.*

*La reciente declaratoria de Emergencia Social, mediante la cual el gobierno aumentó los salarios de los empleados al servicio del Estado, no expresa más que una tímida respuesta a la protesta creciente de éstos y a la nueva y preocupante, para él, reacción de las fuerzas de policía que de manera anónima y reiterativa expresaron su profundo descontento con las condiciones salariales y de prestaciones a las que están sometidos.*

*El gobierno se vió obligado a echar mano de una medida de excepción y a frenar su política de incremento de costos a nivel de las metas inflacionarias. Es bien claro que tal decisión buscaba también sustraer del conjunto de la protesta laboral los trabajadores estatales y disminuir tensiones que no propicien las condiciones venezolanas. Ojalá el gobierno aprenda la lección que para el mundo se desprende de los hechos acaecidos en Venezuela.*





coyuntura laboral

# LAS ESTRATEGIAS DEL DESPOJO

*"Muchos trabajadores  
Construyeron una enorme bola de argamasa  
Sobre la punta de una montaña.  
Bajaron entonces al Valle  
Y se dieron vuelta para contemplar su obra.  
'Es magnífica', dijeron;  
Amaban esa cosa.  
De súbito, se movió:  
Cayó sobre ellos velozmente,  
A todos los trituró hechos sangre.  
Pero algunos alcanzaron a chillar."*

Stephen Crane

**Jorge Giraldo\***

---

Este cruel poema del escritor norteamericano pudiera parecer grotesco. Quizá resulte de una concreción aplastante, desagradable, pero es un retrato vívido de lo que está sucediendo con los trabajadores de muchas de las empresas colombianas que están llevando a cabo planes de privatización y/o reestructuración, verdaderas estrategias del despojo.

Presento a continuación una muestra de esta realidad, a partir de unas entrevistas efectuadas con *Javier Marrugo Zambrano*, presidente del Sindicato de Trabajadores del Terminal Marítimo de Cartagena; *María de Sarmiento*, directiva nacional del Sindicato de Trabajadores del Idema; *Juan Camilo Duque*, presidente de la Regional Antioquia de Sintraferroviarios; *Gabriel Serna*, presidente de la subdirectiva Envigado de Sintrauto, y *Marina Díaz*, presidente de Sintragrulla.

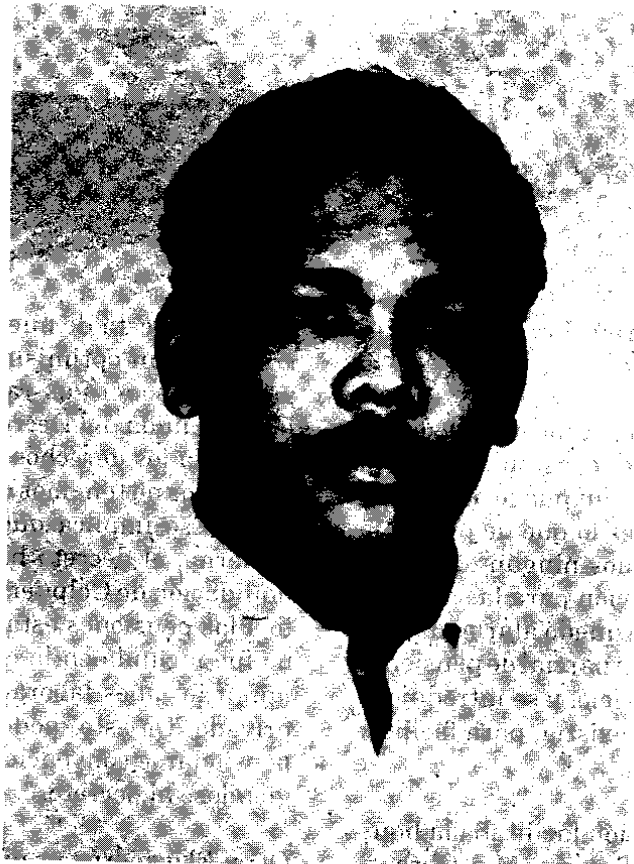
\* Director del Departamento de Capacitación de la ENS.

# Marea alta en Puertos

Llegamos a Cartagena empujados por la necesidad de acercarnos a los detalles del proceso de reestructuración en Puertos de Colombia. Desde años atrás hemos interiorizado y difundido un concepto negativo sobre el comportamiento de la dirigencia sindical en los terminales; una idea similar se palpa en las conversaciones con trabajadores de otras empresas de La Heroica: Ellos hablan con mordacidad de "los muellersos".

Javier Marrugo, actual presidente de Sindicaterma, conoce como todos la mala imagen de la organización. De hecho él mismo encabezó durante más de 10 años una lucha tenaz contra la dirigencia corrupta de la empresa y el sindicato. Aun así, asume el desprestigio como si fuera propio y nos asegura que "no vamos a pedir solidaridad a nadie; el que quiera comprender la realidad de los puertos, que lo haga, y si de allí se deriva algún apoyo, será bienvenido. Los portuarios, con nuevas conductas, debemos ganarnos el apoyo del sindicalismo.

Semejante postura despeja el ambiente para entrar directamente en materia, sin ningún tipo de rodeos. Por lo demás, los directivos tradicionales del sindicato, ante la inminencia de la intervención en los puertos, abandonaron sus puestos llevándose su podredumbre y un buen paquete de millones. Marrugo, entonces, habla con soltura: "Quiénes estamos al frente del sin-



dicato habíamos planteado hace muchos años la necesidad de una reestructuración en el sistema portuario nacional". Tres aspectos cobija esta propuesta:

Un aspecto administrativo que se basa en la descentralización, con puertos autónomos en posibilidad de competencia y cogestión entre el Estado, los usuarios y los trabajadores; esta fórmula ataja el modelo clientelista que le "asigna el puerto a un senador o a un representante a la Cámara", y resuelve la fórmula simple y poco realista a corto plazo de privatizar porque "el sector privado no le meterá el diente

a esas sociedades hasta que no esté despejado el panorama". Además estará el aspecto tecnológico y el laboral, "pues había que hacer más ajustes; porque los sueldos exagerados correspondían a un número ínfimo de trabajadores y casi que a la dirigencia sindical, pero la gran masa de trabajadores tiene sueldos supremamente bajos".

Las primeras afirmaciones buscan dejar claro que los sindicalistas tienen propuestas, y Javier lo enfatiza agitando sus brazos de estibador: "Es que el conocimiento que tiene la actual dirigencia sindical de toda la vaina portuaria, es una cosa vastísima; nosotros le hemos dicho al Ministro de Obras: Con usted y con el gobierno hablamos de lo que quieran".

Tiene reparos a la propuesta del gobierno en la parte económica y administrativa, "pero yo creo que ese no es el lado flaco del proceso de liquidación de Puertos, el lado flaco está en el problema laboral".

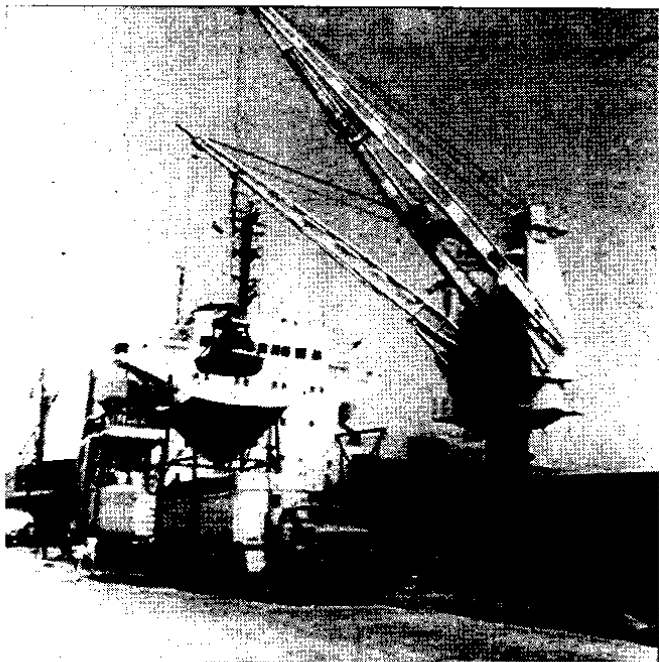
En ninguna de las iniciativas del gobierno se contempló la concertación con los trabajadores, como sí sucedió en España. Es que en el gobierno colombiano "no ha habido liderazgo, lo que hay es imposición". Una razón para esta actitud sería la de aprovechar el desprestigio del sindicato para desconocer la opinión obrera y esconder las responsabilidades del propio Estado, de los administradores y particulares que saquearon la empresa, y la postraron.

La prueba de que existía ánimo concertante en el sindicato está en la conducta que asumió hacia el pliego de 1991. "Nosotros hicimos un pliego de peticiones para liquidar la empresa y es lo que de pronto la gente no sabe... O sea, no pusimos ningún obstáculo para irnos, sino una reglamentación para la salida de los trabajadores... la empresa se quedó alarmada". Se acordaron mecanismos como pago parcial de pensiones de acuerdo a edad y años de servicio, y se introdujo la tabla de indemnización, que no existía, para facilitar arreglos voluntarios.

"El gobierno dijo que la negociación facilitaba la liquidación. Eso lo dijo Juan Felipe Gaviria (Min-Obras)". Y Javier parece repetir la frase con sus ojos y sus manos.

Lo cierto es que una vez firmada la convención colectiva, el Ministerio de Hacienda hizo sus cálculos y se dio cuenta de que la liquidación tenía un costo exorbitante. Sólo en ese momento el gobierno se percató de que su política no tenía viabilidad a menos que violara las leyes.

Entonces se inicia una serie de medidas que muestran al Estado como una contraparte tramposa, que sólo cumple las normas cuando le conviene: Después de nombrar un gerente para aplicar su política portuaria, el gobierno Gaviria recurrió al Consejo de Estado cuestionando las facultades de la gerencia para firmar



la convención, y de manera inaudita el Concejo dijo que no, que él no podía firmarla. Luego se expide el Decreto 35 de 1992 en un intento por cambiar las reglas del juego.

En reunión posterior con el gobierno, el sindicato sería tajante: "La negociación no fue clandestina, fue frente al país, negociamos con dos ministros, el de Obras y el de Trabajo. ¿Dónde estaban ustedes cuando eso sucedía?" Así, los trabajadores rechazaban el intento de quitarle su derecho a la contratación colectiva.

"A estas alturas creemos que el conflicto está de nuestro lado", comenta Javier Marrugo con un optimismo que nos produce sorpresa, y pasa a exponer sus razones; una de ellas está en la letra menuda del Decreto 35: "El decreto contempla el respeto a los derechos adquiridos de los trabajadores y nosotros no tenemos derechos diferentes a la convención". Eso implica que, en contravía al objetivo del gobierno, el decreto hace más gravoso el proceso de liquidación de Colpuertos porque, por ejemplo, respecto a las pensiones establece una petición sindical que no fue incluida en la convención, la que permite acumular los años laborados entre los sectores público y privado. De este modo, trabajadores que no podrían pensionarse convencionalmente lo pueden hacer acciéndose al decreto.

Otra: El gobierno no quiere saber nada de los actuales trabajadores pero, si los pensiona a todos, el fondo de pasivos nace con una carga casi insostenible. Ante este hecho, el sindicato lanza una de sus cartas fuertes: la mayoría de los trabajadores se deben quedar en los puertos. "Vamos a pasar esta gente a la nueva empresa y así no se la pensiona enseguida."

La propuesta tiene una base sólida en la disposición sindical para renegociar todas las prerrogativas actuales. "Discutamos sobre la situación de la nueva empresa, cuáles condiciones salariales y prestacionales son sostenibles y cuáles no lo son".

El gobierno queda ante la disyuntiva de imponer de manera autoritaria e ilegal su plan de liquidación o buscar un acuerdo con los trabajadores.

Tiene reparos a la propuesta del gobierno en la parte económica y administrativa, "pero yo creo que ese no es el lado flaco del proceso de liquidación de Puertos, el lado flaco está en el problema laboral".

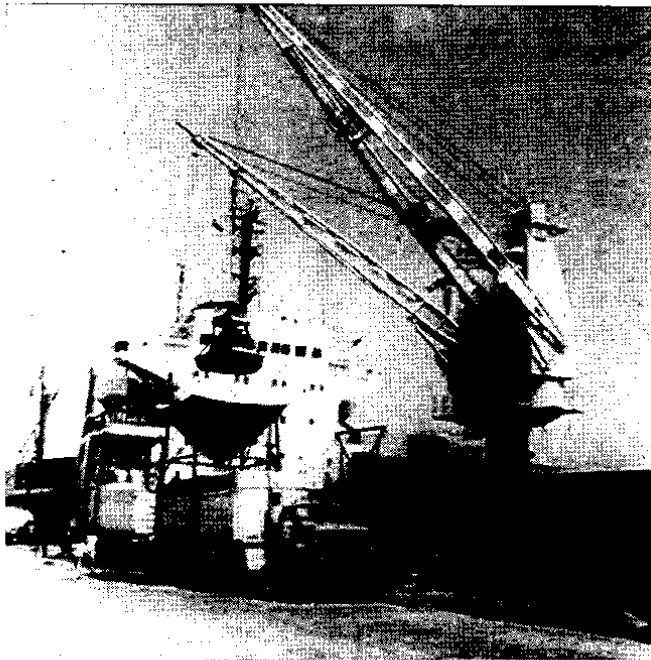
En ninguna de las iniciativas del gobierno se contempló la concertación con los trabajadores, como sí sucedió en España. Es que en el gobierno colombiano "no ha habido liderazgo, lo que hay es imposición". Una razón para esta actitud sería la de aprovechar el desprestigio del sindicato para desconocer la opinión obrera y esconder las responsabilidades del propio Estado, de los administradores y particulares que saquearon la empresa, y la postraron.

La prueba de que existía ánimo concertante en el sindicato está en la conducta que asumió hacia el pliego de 1991. "Nosotros hicimos un pliego de peticiones para liquidar la empresa y es lo que de pronto la gente no sabe... O sea, no pusimos ningún obstáculo para irnos, sino una reglamentación para la salida de los trabajadores... la empresa se quedó alarmada". Se acordaron mecanismos como pago parcial de pensiones de acuerdo a edad y años de servicio, y se introdujo la tabla de indemnización, que no existía, para facilitar arreglos voluntarios.

"El gobierno dijo que la negociación facilitaba la liquidación. Eso lo dijo Juan Felipe Gaviria (Min-Obras)". Y Javier parece repetir la frase con sus ojos y sus manos.

Lo cierto es que una vez firmada la convención colectiva, el Ministerio de Hacienda hizo sus cálculos y se dio cuenta de que la liquidación tenía un costo exorbitante. Sólo en ese momento el gobierno se percató de que su política no tenía viabilidad a menos que violara las leyes.

Entonces se inicia una serie de medidas que muestran al Estado como una contraparte tramposa, que sólo cumple las normas cuando le conviene: Después de nombrar un gerente para aplicar su política portuaria, el gobierno Gaviria recurrió al Consejo de Estado cuestionando las facultades de la gerencia para firmar



la convención, y de manera inaudita el Concejo dijo que no, que él no podía firmarla. Luego se expide el Decreto 35 de 1992 en un intento por cambiar las reglas del juego.

En reunión posterior con el gobierno, el sindicato sería tajante: "La negociación no fue clandestina, fue frente al país, negociamos con dos ministros, el de Obras y el de Trabajo. ¿Dónde estaban ustedes cuando eso sucedía?" Así, los trabajadores rechazaban el intento de quitarle su derecho a la contratación colectiva.

"A estas alturas creemos que el conflicto está de nuestro lado", comenta Javier Marrugo con un optimismo que nos produce sorpresa, y pasa a exponer sus razones; una de ellas está en la letra menuda del Decreto 35: "El decreto contempla el respeto a los derechos adquiridos de los trabajadores y nosotros no tenemos derechos diferentes a la convención". Eso implica que, en contravía al objetivo del gobierno, el decreto hace más gravoso el proceso de liquidación de Colpuertos porque, por ejemplo, respecto a las pensiones establece una petición sindical que no fue incluida en la convención, la que permite acumular los años laborados entre los sectores público y privado. De este modo, trabajadores que no podrían pensionarse convencionalmente lo pueden hacer acciéndose al decreto.

Otra: El gobierno no quiere saber nada de los actuales trabajadores pero, si los pensiona a todos, el fondo de pasivos nace con una carga casi insoportable. Ante este hecho, el sindicato lanza una de sus cartas fuertes: la mayoría de los trabajadores se deben quedar en los puertos. "Vamos a pasar esta gente a la nueva empresa y así no se la pensiona enseguida."

La propuesta tiene una base sólida en la disposición sindical para renegociar todas las prerrogativas actuales. "Discutamos sobre la situación de la nueva empresa, cuáles condiciones salariales y prestacionales son sostenibles y cuáles no lo son".

El gobierno queda ante la disyuntiva de imponer de manera autoritaria e ilegal su plan de liquidación o buscar un acuerdo con los trabajadores.

# FF.NN. e IDEMA,

## por rieles diferentes

María de Sarmiento es una costeña alegre y espontánea, hace parte de la Junta Nacional de Sintraidema. Juan Camilo Duque, presidente de Sintraferroviarios Regional Antioquia, es un paisa más serio de lo corriente. Y así de distintas son las historias que nos cuentan sobre los procesos de reestructuración de las entidades en que trabajan.

Las diferencias están marcadas desde los primeros pasos que se dieron para privatizar estas empresas. Desde mediados de la década pasada Sintraidema se opuso a la entrega al sector privado de centros en Palmira, Girardot y Santa Marta. "Frente a esas propuestas el sindicato presentó propuestas alternativas que fueron aceptadas por la empresa". Desde entonces se abrió un camino de concertación.



Otra cosa sucedió en los Ferrocarriles donde las propuestas sindicales, basadas en un estudio de la firma española Consultécnicos, INECO y avaladas por la Asociación de Ingenieros Ferroviarios, nunca han sido tenidas en cuenta.

Los ferroviarios insisten en que el servicio lo debe prestar el Estado, reorganizando el esquema organizativo que permitió que el 57% de los empleados hicieran parte del área administrativa y sólo el 43% de la parte operativa, y sacándolo de la red clientelista que llevó a que en 20 años la empresa tuviera 22 gerentes. Proponen la suspensión de créditos con el Banco Mundial y la contratación con los gobiernos de Brasil y España que ofrecen mejores condiciones, para sanear una deuda de 172 millones de dólares que nunca se invirtieron por el despilfarro





y el desorden en la administración. "La propuesta no pasó porque el objetivo y el ánimo del gobierno era privatizar, liquidar la empresa a toda costa y montar un nuevo esquema de transporte ferroviario", anota Juan Camilo.

En el Idema, el sindicato acepta que algunas dependencias se pueden privatizar tratando de no desmejorar la calidad del servicio y reducir el golpe a los trabajadores. Exigen que se creen nuevas estructuras en las zonas más necesitadas, como las del PNR o zonas marginadas de las grandes ciudades. Ahora, ellos asumen que no es cualquier privatización la que se debe hacer y proponen que, en vez de entregar las plantas o despensas a los grandes gremios, se traspasen a organizaciones de economía solidaria, asociaciones de tenderos y otros organismos comunitarios, que siendo privados son del sector popular. En el aspecto laboral se han adecuando las condiciones para permitir la pensión a una gran cantidad de trabajadores y se creó una bolsa de traslados para facilitar la reubicación de otros.

Algunas de estas propuestas están siendo ejecutadas y otras siguen en disputa con la administración de la entidad.

Las perspectivas inmediatas de las empresas, los trabajadores y los sindicatos son bastante diferentes en el corto plazo.

Los Ferrocarriles Nacionales tendrán que estar liquidados el próximo 18 de julio, lo que implica el despido de 2.800 trabajadores. El nuevo esquema de funcionamiento tampoco es promisorio puesto que encarga al Estado de la vía, que es donde se generan los mayores gastos, y entrega los servicios a los empresarios, que son los que dan las utilidades. Además, las vías están deterioradas y hay que cambiar el 60% del balasto y el 57% de las traviesas, según datos del Conpes.

Los trabajadores vienen formando cooperativas para prestar servicios especializados a las nuevas empresas ferroviarias. Además, están tratando de salvar los Fondos de Previsión Social y asegurar un manejo directo de ellos.

La acción de Sintraidema se está centrando en dos tareas: Una es promover el desarrollo de la norma constitucional sobre seguridad alimentaria; así se busca identificar unos intereses comunes de los usuarios, los trabajadores y la comunidad en general. El segundo objetivo es modificar las estructuras del sindicato, para afiliar a la familia de los trabajadores bajo la figura de la afiliación fraternal; al mismo tiempo está promoviendo la ampliación y revitalización de la cooperativa de pensionados.

¿Por qué los resultados tan distintos ante una misma política estatal? Juan Camilo Duque asegura que los transportistas privados han influido mucho en las decisiones del gobierno que, a su vez, ha actuado de manera impositiva frente a los trabajadores. María de Sarmiento está segura de la bondad de la postura sindical, pero sostiene que la actitud de la actual administración del Idema ha contribuido a despejar un camino concertado.

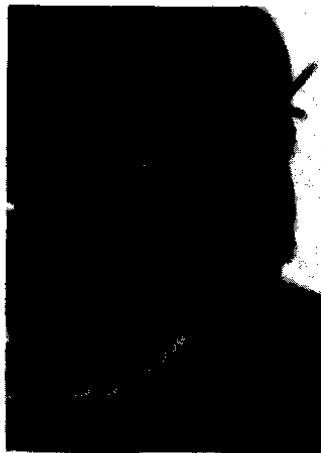
No esta

# Sofasa y Grulla:

## Los traumas de la descentralización

Desde principios de los años ochenta, Sofasa y Grulla fueron sometidas por sus propietarios a una intensa política de descentralización que, a ritmos distintos, va teniendo efectos similares.

En Sofasa hubo un primer intento cuando se estableció la planta de Metalcol en Itaguí. Desde 1985 se mantuvo la unidad de empresa hasta 1990 cuando se desmembra Mecanizados y Motores de Duitama, se inicia el cierre de Metalcol y se descentralizan los procesos de accesorios, rines y cojinería. Esto ha implicado una drástica reducción de personal, pues la plantilla en 1989 era de 2.030 trabajadores, mientras a febrero de 1992 es de 950.



En Grulla el proceso de descentralización ha sido sostenido desde 1979. Hasta el presente se han satelizado procesos y productos hacia tres empresas que cuentan con un promedio de 200 trabajadores cada una y, adicionalmente, a 17 talleres que llegan a tener 30 trabajadores por unidad. La plantilla de Grulla descendió de 1.256 trabajadores en 1979, a menos de 400 a principios del 92.

Los efectos salariales, de bienestar laboral, estabilidad y sindicalización han sido graves, pero la iniciativa de los empresarios ha sido más amplia.

La propiedad accionaria se ha modificado radicalmente en Sofasa, pues la Renault compró las acciones del IFI en 1989 y cedió el 25% a Toyota en 1990. En Grulla se reforzó el poder del Grupo Suramericana e ingresó

un grupo de accionistas judíos. Estos cambios inciden en la aplicación de nuevas políticas.

En 1991 los trabajadores de estas empresas fueron sometidos a planes de retiro masivo amparados en la reforma laboral. En Grulla durante septiembre y octubre salieron 110 trabajadores, en su mayoría del área administrativa, por la vía de conciliaciones en dinero. En

Sofasa, fueron retirados 200 trabajadores por la misma vía, pero la empresa exige la salida de otros 250, para lo que ha pedido autorización al Ministerio de Trabajo.

Así las cosas, se explica que el conflicto laboral haya sido latente y duradero en estas compañías en los años recientes. No es de extrañar, pues, que las últimas negociaciones colectivas hayan terminado en huelgas, de condiciones parecidas: Los empresarios se lanzaron a recortar las conquistas convencionales. En Sofasa, buscando abrir la contratación a término fijo; en Grulla, tratando de reducir los factores que constituyen salario.

Después de 80 días de huelga en Sofasa, el sindicato está en alerta ante la solicitud empresarial para despedir trabajadores. En Grulla, al cierre de esta edición, se mantiene una larga y dura huelga.

El cuadro es patético y anticipa una clase de problemas laborales que se multiplicarán en el país debido a las nuevas políticas empresariales.





**Myriam C. Alvarez A.\***

*"La mujer es el negro del mundo"*

John Lennon

A pesar de que en el capitalismo las mujeres han adquirido derechos que no poseían antes, y de que forman una parte considerable de la fuerza laboral —que se calculaba de 40 millones en América Latina para 1990, y que se prevé de 53 para 1991—, en nuestra sociedad se nutren y reproducen todavía hoy las ideas sustentatorias del patriarcado que, haciendo una lectura de la diferencia sexual biológica, le asigna a la mujer un determinado papel y valor sociales.

Desde el referente biológico y en el contexto de un modelo de acumulación del capital y del desarrollo de las fuerzas productivas, se define el conjunto de funciones y el modo de inserción de cada sexo en una sociedad de clases.

Este conjunto de valores es transferido a todos los ámbitos, por vías ideológicas y culturales, con una clara connotación de subordinación de la mujer que, en el mundo del trabajo, adquiere unas características bien específicas.

La crisis y ruptura del modelo de acumulación capitalista hoy, potencia el surgimiento del modelo neoliberal, que impone la re conversión industrial, la apertura económica, la

privatización de empresas estatales, la descentralización del proceso productivo, la flexibilización de las normas laborales. Este nuevo modelo produce un "ajuste invisible" que involucra a las mujeres trabajadoras del sector popular en la medida en que la desinversión social es compensada sobre la base de la división del trabajo, por clase y por sexo.

En esta perspectiva es comprensible que las primeras desplazadas en épocas de crisis económica sean las mujeres; para corroborarlo según fuentes del Ministerio de Desarrollo, las mujeres en edad productiva, aparecen concentradas en un 63% en el sector informal de la producción.

El sector informal se caracteriza por:

- Realizar operaciones económicas a pequeña escala;
- utilizar mano de obra de familiares y dentro del lugar de vivienda;
- escasés de dotación de capital;
- una tecnología con uso intensivo de mano de obra;
- un alto grado de competencia;
- utilizar fuerza de trabajo no calificada;
- ausencia de movilidad social;
- la inestabilidad laboral;

# Mujer y Apertura Económica

\* Directora Corporación para la Vida: Mujeres que Trabajan.

—ser ejercida principalmente por mujeres, niños, ancianos, migrantes y analfabetas.

Entre los múltiples factores que han determinado la participación mayoritaria de la mujer en el sector informal, tenemos:

1. Se debe, en parte, a la estructura cambiante de las economías latinoamericanas.
2. A la importancia de la tecnología, que ha transformado el trabajo que la mujer desempeñaba en el hogar, orientándolo así más hacia afuera, hacia el mercado laboral.
3. A la imposibilidad de resolver las necesidades básicas del núcleo familiar por una sola vía, entonces las mujeres deben ingresar en la fuerza de trabajo como proveedoras secundarias de ingresos. De ahí que la cantidad de mujeres que buscan trabajar sean del sector popular y su participación aumente en el sector informal a medida que declina el crecimiento del empleo en el sector formal.
4. Otro elemento es la proporción creciente de hogares en los que ella es proveedora principal de ingresos.
5. La concentración de mujeres en las actividades informales de servicios, comerciales o mercantiles está dada, en parte, por sus necesidades económicas crecientes y ante la imposibilidad del Estado de garantizar mínimas necesidades de sobrevivencia.
6. Estudios realizados por PREALC aseguran que la representación de la mujer en el sector informal es mayor que su tasa de participación en la economía de conjunto.
7. Por los roles sociales que le son asignados a la mujer, entre ellos la reproducción de la fuerza de trabajo

**"Las organizaciones de los trabajadores aún no poseen una reflexión que ubique la división del trabajo más allá de la clase social, que articule también la división del trabajo por sexo."**



y la maternidad como un hecho individual, que hace que el sector formal la margine, ya que a la empresa se le hace más cómodo contratar personal masculino que "no vive" esta problemática.

En lo que se refiere a los cambios tecnológicos, podemos afirmar que las mujeres, han tenido menos acceso a la capacitación y formación técnica. Se ubican en el sector formal en los cargos y funciones que requieren de menos capacitación. En el sector informal, se encuentran en los subsectores que requieren de menos tecnología, en los que son más artesanales y en los que se corresponden más directamente con reproducir las labores domésticas.

Las organizaciones de los trabajadores aún no poseen una reflexión que ubique la división del trabajo más allá del esquema de las clases sociales, que articule también la división del trabajo por sexo. Sin esta proyección claramente establecida, las organizaciones no presentarán propuestas de articulación a las mujeres trabajadoras y ello incide, en gran medida, en el bloqueo de su participación activa.

La educación que se brinda a los trabajadores no incluye una concepción y un diseño metodológico que recoja la particularidad de las mujeres trabajadoras.

No estamos abogando porque se brinden diseños educativos según el sexo, pero sí consideramos que es necesario plantear un espacio formativo para las mujeres, que les permita reconocerse como sujetos históricos y sociales, desde una ubicación completa de su situación para que, a mediano plazo, sean ellas quienes propicien la articulación de su problemática dentro de las organizaciones de los trabajadores y en los procesos educativos generales.





## informe central

No esta

# REESTRUCTURACIÓN Y CAMBIO TÉCNICO

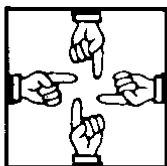
Es reconocida la dimensión que tiene entre los cambios mundiales de las últimas décadas la revolución producida en las ciencias y su efecto sobre las técnicas de información, comunicación y producción.

Sin embargo, las modificaciones van más allá del terreno estrictamente técnico. En realidad estamos asistiendo a una reestructuración general en el funcionamiento de la sociedad capitalista que compromete adicionalmente las esferas políticas, sociales y culturales.

Para nuestro INFORME CENTRAL hemos recogido varios artículos que se ocupan de esta problemática desde diferentes perspectivas: Incluimos un artículo de nuestra colaboradora Bárbara Hernández con una visión crítica de los círculos de calidad; Ernesto Ramírez se ocupa de las líneas gruesas de la modernización en Colombia y el panorama de una estrategia sindical para encararla, y Héctor Vásquez se ocupa del rumbo específico que ha venido tomando la industria textil.

Adicionalmente, hemos incluido un par de reproducciones de dos analistas notables de la sociedad contemporánea: Herbert Marcuse y Gilles Deleuze. Del filósofo alemán traemos uno de sus últimos escritos sobre la relación del hombre con la técnica; del francés, incluimos un artículo, inédito en el país hasta donde conocemos, sobre el paso en la sociedad capitalista de la disciplina al control.

Esperamos que la densidad de estos trabajos sea más estímulo que problema para el estudio de los dirigentes sindicales y los demás interesados en el tema.



coyuntura laboral

# El mito de los círculos de calidad

**Bárbara Hernández\***

---

Muchas publicaciones sobre Círculos de Calidad se consiguen en los supermercados, librerías, papelerías y ventas callejeras. Foros y congresos, nacionales e internacionales, los presentan como la panacea para cambiar no solo el mundo del trabajo, sino el mundo en su totalidad. Las universidades y los colegios los están adoptando a su interior y hasta los gerentes más reacios los implementan en sus empresas.

Pero, como todos los fenómenos, una cosa es lo que se presenta a primera vista y otra sus aspectos ocultos.

## GESTACION

Los nuevos sistemas de producción exigen un control de calidad dentro del proceso mismo, no al final de la elaboración del artículo o realización del servicio, lo que implica una *excelencia* paso a paso durante toda la operación. Esta calidad sólo se

\*Socióloga.

logra con controles internos que funcionen perfectamente, no pueden ser agentes externos al proceso.

Control interno quiere decir que cada una de las personas que laboran dentro de una empresa debe tener internalizadas las normas y reglas y sentir las como suyas, de tal modo que las exijan también a sus compañeros y a todos los que trabajan con él, convirtiéndose cada uno así en supervisor y capataz de sí mismo y de los demás; para esto es que, *decidido y organizado desde la dirección*, se crea el sistema de *Círculos de Calidad*, que adquieren nombres diversos según las diferentes empresas.

Una de las facetas más elogiadas de estos círculos es la participativa, pero allí la participación es utilizada como una forma de control. Gremer indica tres métodos:

a) Los trabajadores pueden ser co-optados, o sea, convencidos de ver su medio de trabajo desde la perspectiva de la administración.

b) La administración puede limitar la participación de los trabajadores a los aspectos más insignificantes de las operaciones de la planta.

c) La administración puede emplear una variedad de rituales intimidatorios para hacer que los trabajadores en un entorno participativo se sometan a las interpretaciones de los problemas del trabajo que tienen los directivos de la empresa.

El mismo autor señala una serie de características de los Círculos de Calidad que los hace atractivos en grado extremo para controlar a los trabajadores y romper sindicatos:

1. *El compromiso personal*: es aparentemente humanizador frente a la burocratización impersonal del método taylorista.

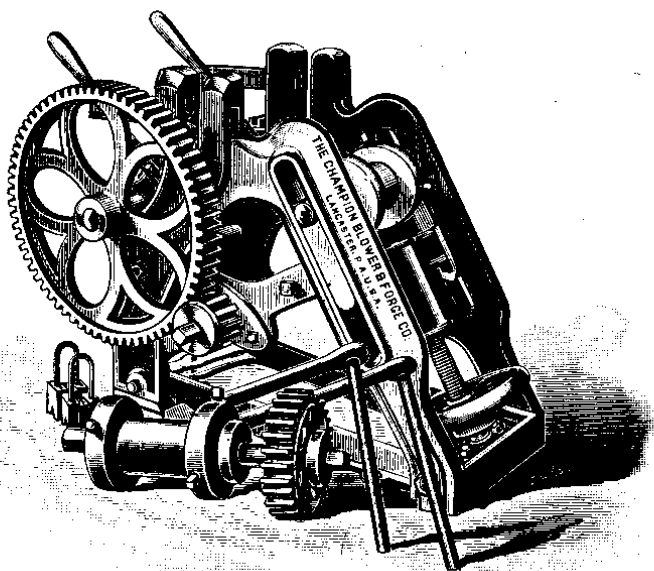
2. *Se institucionaliza el ejercicio de presión sobre los compañeros*. Se les dice a los trabajadores que van a tener injerencia en la contratación, en los asuntos de disciplina

y en el despido de los otros trabajadores, lo que los hace sentir en cierto modo supervisores responsable de sus compañeros. Frente a esto la administración puede darse el lujo de mostrarse más humana, más innovativa y sensible a los trabajadores, porque son ellos mismos los que ahora refuerzan las reglas. Esto también oscurece o disimula a quienes hacen en realidad las reglas allá arriba.

3. *La fragmentación de la fuerza de trabajo*, que se manifiesta en tres fenómenos relacionados:

—Los empleados se sienten satisfechos de pertenecer a un grupo, lo cual es imposible a nivel de la planta.

—La segmentación en pequeños grupos engendra una relación de trabajo de nosotros-ellos, lo cual lleva a que se haga difícil una organización en base a intereses comunes de los trabajadores distintos a los de los administradores.



—Estos pequeños grupos le permiten a los administradores vigilar el comportamiento de los empleados más de cerca y obtener aceptación de las reglas organizacionales (Ouchi, 1977).

4. *Confrontación individualizada*: Los Círculos de Calidad crean el ruedo para la confrontación entre el trabajador individual y los administradores individuales. Hace difuso el poder de los trabajadores colectivos, presentando las soluciones de problemas y las resoluciones de los conflictos como tareas de tipo individual.

5. *Poder humanizado*: Mientras que se fraccione la fuerza de trabajo, la estructura de poder se mantiene intacta. Los supervisores siguen siendo supervisores, los poderes no han cambiado, sólo sus métodos de comunicación. Trazando las líneas de lo común entre ellos a nivel humano y no a nivel de clase, los círculos de calidad le dan a la autoridad una cara humana.

Los trabajadores y los administradores son ostensiblemente parte de la misma familia, trabajando por fines iguales, adorando, en efecto, al mismo dios de la productividad más alta y los garajes para el carro.

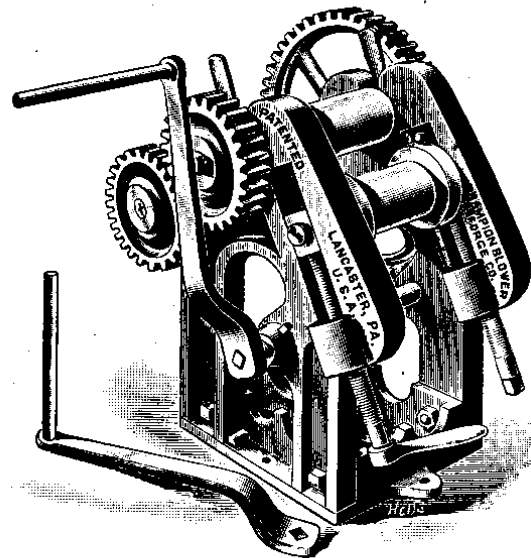
6. *El lenguaje de la administración*: Los Círculos de Calidad son conductos perfectos para utilizar el poder del lenguaje y el conocimiento administrativo para influenciar a los trabajadores, muchos de los cuales quedan en desventaja cuando tratan con áreas del conocimiento usualmente consideradas de propiedad de la administración.

Los trabajadores muchas veces tienen una actitud de "dejemos esto a los expertos" cuando se tratan asuntos administrativos, lo cual los pone en desventaja cuando hablan de "igual a igual" con los administradores acerca de estos problemas.

7. *Elitismo*: Se utilizan procedimientos sofisticados para seleccionar al nuevo personal en un intento de excluir a aquéllos que pudieran preferir otro tipo de organización de empleados, tal como un sindicato. Se presentan los Círculos de Calidad como lo más innovador para una organización de empleados, y se presenta a los participantes de los círculos como miembros de un grupo élite de trabajadores, de tal forma que las relaciones de trabajo tales como las sindicalizadas quedan rechazadas como ineficientes e indeseables.

8. *Susceptibilidad a las estrategias empresariales*: Los círculos son utilizados ha menudo como el foro principal para identificar los sentimientos pro y anti-sindicales.

Basado en reuniones de los círculos los facilitadores catalogan a "su gente" en escalas de clasificación sindical que identifica a la gente pro-sindicato y ayuda a la administración a medir la fuerza del sindicato y a diseñar estrategias de la compañía. Los facilitadores fueron entrenados en formas sutiles para controlar las actitudes de los miembros de los círculos en cuanto a los sindicatos.





Esto lo confirma un subgerente de Ecopetrol quien en un documento interno de la empresa explica lo siguiente: "Consideramos a los trabajadores como «clientes internos» de la empresa. Tenemos una oficina especializada en ganarnos los clientes internos al sindicato. Estamos totalmente en nuestro derecho de hacer esto, ya que a un cliente se lo gana el que tiene más habilidad. También en la conquista del cliente se debe utilizar la calidad.

Los Círculos de Calidad se pretenden extender a la familia del trabajador". Aprovechando los grupos de control de calidad se involucra a la familia, que también empieza a vigilar el resultado del trabajo de su marido y padre, por las prebendas que se le ofrece a la familia cuando el grupo de éste gana.

A las esposas o compañeras se las invita a conocer el lugar donde trabaja su marido y se les da confianza para irse a quejar de éste cuando su conducta no se ajusta a la requerida por la familia. Se parte de que la buena marcha de la empresa depende también de la vida llevada por el trabajador fuera de su medio de trabajo.

Así, parte de la labor que se le asigna al psicólogo social de la empresa es arreglar los problemas familiares de sus trabajadores y empleados. Los problemas ya no son considerados como colectivos, sino de tipo individual. Todo el que diverge u opina diferente a la ideología de la «cultura de la empresa» es un desviado y tratado como enfermo psicológico. Estas "desviaciones y "enfermedades" son detectadas más que todo en las interacciones cara a cara de los pequeños grupos de control de calidad.

En un artículo sobre círculos para administradores («¿Después de la Calidad qué?») se habla explícitamente de integrar en un futuro el mundo de la fábrica con el mundo de la familia.

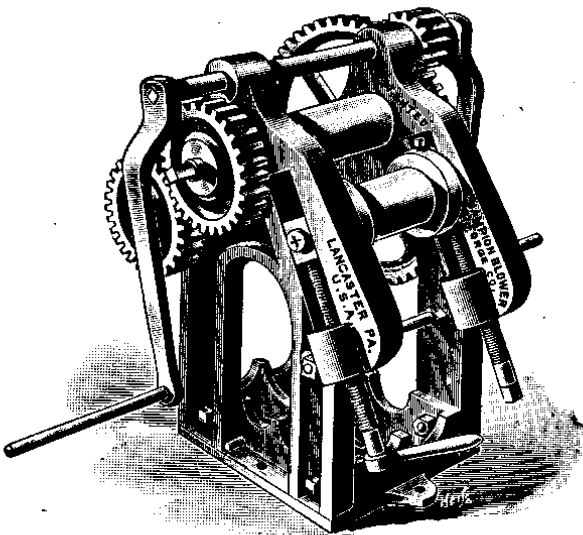
Podemos afirmar que existe un movimiento ideológico a nivel mundial, que corresponde a la filosofía neo-liberal, interesado en el desmonte del sindicalismo y en un nuevo modo de controlar a los trabajadores, y cuyo principio primordial es afirmar que ya no existen las clases sociales

ni los intereses de clase, que el interés principal es el de la productividad y las ganancias, y que ese interés es uno mismo en toda la sociedad, ya que en la medida en que hayan ganancias en las empresas y crezca el capital, se beneficiarán todos los estratos.

Vemos así una correspondencia entre esa ideología del nuevo modelo de producción y todo lo demás: Un auge del organicismo en lo que podemos llamar las ideologías científicas, una adaptación mental de toda la población a nuevos valores de consumo, la descentralización política y económica, el valor que se le da al trabajo en grupo, pero haciendo cada vez un mayor énfasis en la importancia del individuo, etc.

Estos grupos son favorables a la empresa en varios sentidos:

—Aumentan realmente la productividad, no tanto por resolver problemas de trabajo, como por la solidaridad que se crea con la empresa.

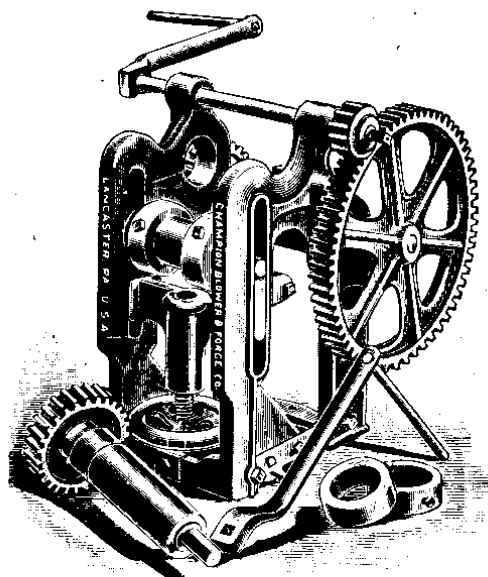


—Hace sentir a los trabajadores valorados y parte del proceso, en cuanto se les escucha y, aparentemente, por lo menos, se toman en cuenta sus soluciones. Esto hace que se promueva el "autocontrol".

—Es una forma de tomar nota y sistematizar los conocimientos de los trabajadores, lo cual puede ser utilizado por la administración, ya sea en nuevos procesos de automatización o para manejar mejor los hilos de estos procesos.

A los componentes de los círculos de calidad se les hace creer que ellos son los que controlan los procesos de trabajo, o sea, las funciones de la administración: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar el proceso de calidad; y la función del sindicato, como organización formal, de exigir participación, se diluye en el hecho de que la administración, que maneja desde arriba los Círculos de Calidad, hace ver a los trabajadores que desde allí de hecho ya están teniendo esa participación, y que por lo tanto ese derecho ya está reivindicado.

Se utiliza pues la manipulación del pequeño grupo, tratando de hacer pensar a la gente lo que la administración piensa, creando canales de expresión individuales para los trabajadores/empleados, para satisfacer las necesidades psicológicas de éstos de expresar sus sentimientos, haciendo ver a los que luchan por intereses comunes como desviados y enfermos mentales, como quienes luchan en contra del bienestar de sus compañeros. Aparentemente esto corresponde a un enfoque de la "democracia" entendida como la "democracia del individuo", *versus* la "democracia vista como la posibilidad de una oposición organizada para hacer contrapeso a las prerrogativas del poder administrativo, y lograr un democratización significativa del ambiente de trabajo" (Guillermo GRENIER, pág. 127).



## BIBLIOGRAFIA

ASOCIACION COLOMBIANA DE CONTROL DE CALIDAD. Seccional Antioquia. *Control de Calidad* (Material gerencial).

———. *Círculos de calidad* (Material gerencial).

URIBE, Augusto. "La concepción de Eafit sobre la Calidad Total como Estrategia". Documento (Doc. interno de empresa).

SEWELL, Graham y WILKINSON, Barry. *Someone to Watch Over Me: Surveillance, Discipline, and the Just-in-Time Labour Process*. March 1991, Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology (Material de análisis crítico).

GRENIER, Guillermo. *Inhuman Relations, Quality Circles and Anti-Unionism in American Industry*, Temple University Press/Philadelphia, 1988 (Material de análisis crítico).

# H. Marcuse:

## Evolución: el trabajador japonés

The Blum & Co. Publishers  
MUNICH



1. Criterios del progreso: estado del dominio de la naturaleza, estado de la libertad de los hombres. Ambas tendencias están interrelacionadas por un vínculo a la vez positivo y negativo. El dominio de la naturaleza es al mismo tiempo dominio sobre los hombres por medio del aparato técnico-científico de control y de manipulación: aparato negador de libertad.

Pero: el dominio de la naturaleza es también producción y disponibilidad de medios que permiten obtener satisfacciones a la lucha por la existencia. Aparato creador de libertad.

2. La sociedad industrial occidental, desde su mismo origen, ha mantenido firmemente el primado del dominio de la naturaleza, aún a costa de la libertad del hombre.

Esto ha sucedido en el ámbito de una emancipación política (democracia burguesa). Esta democracia compensó la sumisión de los hombres en su trabajo con la posibilidad (ampliamente visible) por parte de los dominados de elegir a sus dominadores y con el progreso del nivel de vida (progreso cuantitativo).

*\*Nota: Este ensayo de Herbert Marcuse, "Die Angst des Prometheus" apareció en el número de julio-agosto de 1979 en la revista vienesa Neues Forum (en español, fue publicado por Viejo Topo). Puede considerarse, pues, prácticamente, como el último texto publicado en vida del filósofo.*

3. Este sistema de dominio se reproduce por medio de la satisfacción de las necesidades materiales y culturales para la mayoría de la población con la imposición de dichas necesidades y a través de una creciente intervención de la economía por parte del aparato de Estado.

4. Una aparente autodeterminación, o por lo menos una aparente participación, permite la interiorización de las necesidades que reproducen al sistema (necesidades inmanentes al propio sistema): la imposición se transforma en oferta y, por consiguiente, en determinación individual, en elección.

5. El progreso en el desarrollo de las fuerzas productivas le viene impuesto al capitalismo por su propia dinámica: la necesaria explotación intensiva y extensiva de la naturaleza, el aumento de la productividad del trabajo bajo la presión de la tasa de ganancia y la extensión de la acumulación. Consecuencias: desarrollo de las fuerzas productivas de trabajo bajo el principio de la destrucción productiva —industrias de energía nuclear, contaminación, deshumanización del trabajo. Agresividad, incluso, en la "cultura popular", en el deporte, en el tráfico, en la música, en la pornografía...

6. El proceso de la destrucción productiva es irreversible en el ámbito de la sociedad capitalista. La superación del principio de la destrucción productiva

está en contradicción con los principios básicos sobre los que se organiza el capitalismo.

7. Necesidad de la expansión y del trabajo alienado. En el período actual se anuncia la posibilidad de negar el progreso cuantitativo y no principalmente sobre bases político-económicas (¡no hay crisis evolutivas!), sino en la esfera cultural (¡revolución cultural!); en la desintegración de las normas sobre cuya legitimación y reconocimiento por parte de los hombres (en su comportamiento en el trabajo y en el tiempo libre) se apoya el funcionamiento del capitalismo.

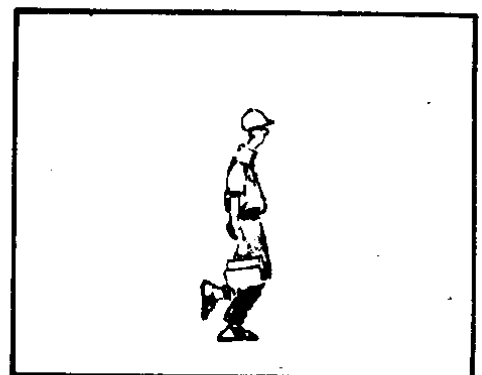
8. Estas normas que se presentan como legítimas y necesarias para la vida son, entre otras: el trabajo puritano, la existencia humana como medio de producción, la moral sexual burguesa, el principio de rendimiento.

Este rechazo a legitimar lo existente se manifiesta no sólo en los "grupos catalizadores" de la contracultura (movimiento de las mujeres, de los estudiantes, de los derechos civiles, etc.) sino también en la propia clase obrera: sabotajes espontáneos, absentismo, peticiones de reducción del horario laboral, etc.

9. La negación del progreso cuantitativo es una negación determinada. Obtiene su fuerza real de estas tendencias tras-

# La angustia de Prometeo

## 25 tesis sobre técnica y sociedad



centadales ya presentes en la sociedad actual.

Estas tendencias surgen subjetivamente con la radical desvalorización de valores que lleva a cabo la contracultura, y objetivamente, en la madurez (hipermadurez) de las fuerzas productivas que hace posible una superación de la penuria de recursos (sólo impedida por los intereses económico-político dominantes).

10. Frente a la concreción de la utopía, la desvalorización de los valores operada en la revolución cultural no puede ser eliminada como una mera superestructura ideológica. Está regida por conciencia verdadera que es al mismo tiempo conciencia prefigurante.

Además, esta conciencia se realiza en los comportamientos tanto sociales como individuales. Por ejemplo: eliminación de tabúes en el lenguaje, emancipación del cuerpo de su uso como simple instrumento de producción, "nueva sensualidad", rechazo de la competitividad.

11. El progreso técnico es una necesidad objetiva tanto para el capitalismo como para la emancipación. Esta última depende de la difusión de la automatización hasta el punto en que el dominio de la "economía de tiempo" (Bahro) pueda ser invertido: tiempo libre, creativo, tiempo de vida.

12. Pero tal vez sea falso decir que sólo la errónea utilización de la ciencia y de la técnica es la culpable de la continuación de la represión: la desvalorización de los valores y de las imposiciones, la emancipación de la subjetividad y de la conciencia podrían llegar a ser muy eficaces en la concepción de la propia técnica, en la constitución del aparato técnico y científico. La técnica de la emancipación podría ser diferente de la del poder: otras prioridades sociales en la investigación, otra ordenación del aparato...

Tal vez la técnica sea una plaga que sólo puede combatirse con las armas que ella misma nos suministra: no tanto demolición de la técnica, cuanto transformación de la misma en el sentido de una reconciliación con la naturaleza y la sociedad.

13. Sería otra forma de error hacer que la superación de la sociedad represiva del consumo pasase a través de la imposición de una limitación del consumo. Significaría que la emancipación se iniciaría con un recrudescimiento de la represión. Papel decisivo de los "factores subjetivos": la emancipación de la sociedad de consumo ha de convertirse en una necesidad vital de los propios individuos. Y esto presupone también una transformación radical de la conciencia y de la estructura pulsional del individuo.

Un presupuesto de ello es la debilidad

interna de la sociedad de consumo en sus bases político económicas.

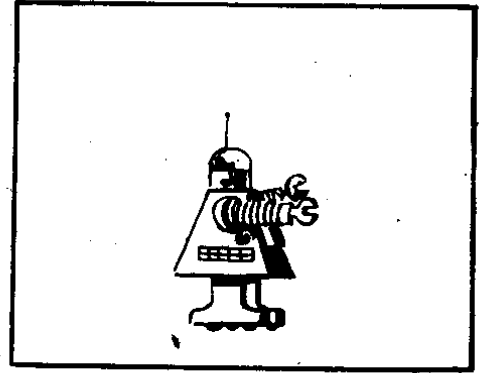
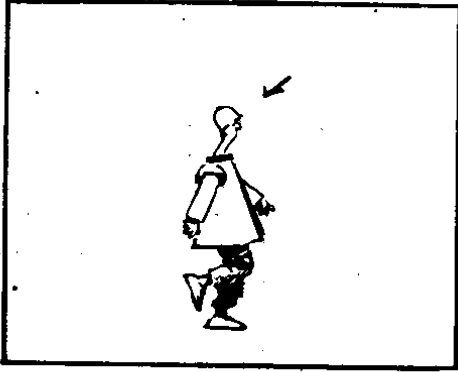
14. Pero un estándar de vida más bajo no modificaría todavía el sistema actual de las necesidades ni su calidad: ¡si los hombres ya no pudiesen adquirir automóviles, gadgets, comodidad, seguirían deseándolo! ¡La necesidad no satisfecha sigue siendo necesidad!

Habría que modificar desde sus mismos fundamentos la base político-económica: y también la relación entre instintos de vida e instintos destructivos en la estructura psicosomática del individuo. Ello exige la modificación de la estructura psicosomática hoy dominante, que comporta la adhesión a la destrucción, la costumbre de la vida alineada, el consenso no siempre silencioso con la agresión.

15. ¿Cómo debería de producirse esta revolución en los individuos? Los "hijos de Prometeo" no están privados de juicio. Quienes hoy deciden el progreso, los Señores de la economía y de la política, siguen su camino. El futuro no les interesa excesivamente; los demás, que ya no soportan este "progreso", se constituyen casi espontáneamente en una oposición de nuevo tipo, en parte al margen y contra los partidos políticos y organizaciones de clase tradicionales.

16. Es ésta una protesta procedente de todas las clases sociales, enraizada en





una profunda incapacidad material y espiritual para identificarse con la voluntad de salvar lo que todavía se puede salvar en la humanidad, en la felicidad, en la autodeterminación. Es la rebelión del instinto de vida contra el instinto de muerte socialmente organizado.

17. Esta protesta contra el progreso productivo-destructivo introduce los factores subjetivos de la rebelión: liga la emancipación a la subjetividad desreificada.

18. El vínculo existente entre rebelión y subjetividad hace al movimiento alérgico a las organizaciones estructuradas. Ello debilita su fuerza de choque, aísla al movimiento de las masas y le da un aspecto elitista. Lo califica de no político: huida de la teoría y de la praxis política.

19. Error: el valor político del proceso de liberación de la subjetividad reside en el valor de la autodeterminación (valor excluido de las organizaciones de masas y de su ideología). Reside en la emergencia concreta de la diferencia cualitativa, relegada desde hace tiempo a la esfera de lo abstracto. ¡Estamos tratando de individuos y de solidaridad entre individuos, y no sólo de clases o de masas!

20. ¡Cuando las organizaciones políticas y sindicales tradicionales compiten en la reproducción del progreso productivo, cuando los conflictos sociales se

reducen a unidades represivas, cuando, por consiguiente, el resultado es un pseudo-todo, en el que el progreso avanza sin que este todo pueda llegar a ser superado, entonces, las fuerzas de un progreso cualitativamente diverso asumen las formas anticipatorias (acerbas) de una contracultura centrada en el individuo!

21. Pero este contramovimiento es ambivalente al máximo: por un lado, en negativo, representa la encarnación (en sentido literal) de la revolución contra el progreso cuantitativo, en cuanto se queda en el rechazo; por otro lado, en positivo, en una fase de total integración, conserva la concreción de la utopía de una superación de lo existente; contra la productividad de la razón instrumental insiste en proponer la receptividad creativa de los sentidos; contra la omnipotencia del principio de prestación insiste en proponer el principio del placer.

22. Este avance hacia algo radicalmente nuevo se revela hoy en el movimiento de las mujeres contra el poder patriarcal, que sólo en el capitalismo ha llegado a su plena madurez; en la protesta que va más allá de la división de la sociedad en clases, por ejemplo contra la energía nuclear, contra la destrucción de la naturaleza como fuente de vida; en el movimiento de los estudiantes, que sigue siendo un movimiento lleno de vitalidad a pesar de que tantas veces se haya declarado su muerte, en su lucha contra

la degradación de la enseñanza y del aprendizaje, funcional al sistema.

23. Mientras estas formas de protesta conservan un valor político (no ortodoxo), el proceso de politización se rompe allí donde el rechazo se empantana en el intimismo: en política, la desesperación conduce al célebre "viaje interior" que se expresa en la denominada "política en primera persona" como política aparente.

24. Este "viaje interior" se transforma entonces en aquella comunicación completamente dominada por lo privado (dominante sobre todo en la literatura); en la hipertrofia del yo como centro del universo político. ¡Pero, no todos los problemas, preocupaciones, experiencias del yo son socialmente relevantes, hasta el punto de ser puestos a cargo de la sociedad dividida en clases!

25. Hay un criterio, al cual referirse, para distinguir hoy entre una interioridad auténtica y una interioridad inauténtica; toda introversión, toda memoria que no tenga in mente Auschwitz, que considere irrelevante el recuerdo de Auschwitz, es una fuga, una escapatoria, un concepto de progreso que no contiene un mundo en el que Auschwitz sigue siendo posible. Es, en el sentido negativo de la palabra, una pura abstracción.



Si esto

# Modernización en el sector textil

Héctor Vásquez\*

En el mes de julio de 1989, el Grupo de Consulta de Boston entregó en la Comisión Textil de la ANDI una serie de recomendaciones acerca de la situación del sector y de las políticas que sería necesario adelantar para modernizarlo y colocarlo en una adecuada posición de cara a la dura competencia internacional de textiles.

Entre los principales problemas que se encontraron figuró el de la baja productividad de la mano de obra, consecuencia del visible atraso tecnológico que presenta el sector, particularmente en los procesos de hilatura y tejeduría. En efecto, el Grupo de Consulta de Boston encontró que la maquinaria en preparación más del 50% de ella tiene más de 15 años de antigüedad y que apenas el 8% corresponde a tecnología *Open End*; en la tejeduría, el 70% de la capacidad instalada todavía corresponde a telares con lanzadera, una tecnología obsoleta que prácticamente ya no se produce en ninguna parte.

El Grupo de Boston recomendó iniciar un plan de modernización de equipos y maquinaria en un plazo de 5 años, de tal forma que el sector textil pueda igualar las tasas de crecimiento anual de la productividad que se tienen a nivel internacional, que le permita competir en una mejor posición con los textiles que se producen en otros países.

Con el proceso acelerado de Apertura Económica que se abrió en el presente gobierno, resulta todavía más imperativo para el sector modernizar su estructura productiva sino quiere verse desplazado, en ausencia de una política de protección como la que la apertura implica, de su propio mercado doméstico, como lo anticipa el diagnóstico del Grupo de Boston, que resalta

la importancia del mercado internacional para obtener aumentos significativos en la producción.

Conviene entonces que por parte del movimiento sindical se empiece a investigar cuál es la perspectiva que tenemos por delante en materia de modernización tecnológica y cuál va a ser su impacto sobre las condiciones de trabajo, sobre el empleo y la remuneración y sobre la misma capacidad organizativa de los trabajadores del sector, y poder así definir la política que sería necesario adelantar frente a un proceso inevitable y sobre el cual es indispensable influir de una manera positiva, ganando espacios reivindicativos y mejorando la capacidad negociadora de los trabajadores.

## EL HORIZONTE DE LA MODERNIZACIÓN EN EL SECTOR TEXTIL

En este punto vamos a presentar los datos y las opiniones de tres especialistas en cuestiones tecnológicas del sector textil, son ellos: *Raoul Verret y Cornelius Cahill*, aparecidas en la revista *Textiles Panamericanos* en los años 1987 y 1988, y de *Peter Lienhard*, vicedirector de la Zulzer. Opiniones y datos que tienen que ver, fundamentalmente, con desarrollos tecnológicos en los sectores de la hilatura y la tejeduría textil, y con la aplicación de los computadores en la organización del trabajo.

Los principales avances tecnológicos del sector textil en los últimos 20 años han sido los siguientes: el cardado de alta velocidad, la alimentación automática de balas, la tejeduría sin lanzadera y la hilatura *Open End*.

Estos nuevos desarrollos tecnológicos han permitido en la hilatura un incremento en el rendimiento de 7.5 veces mayor del que se tenía en 1967; en la tejeduría

\* Dirigente sindical textilero y socio de la ENS.

Si esto

# Modernización en el sector textil

Héctor Vásquez\*

En el mes de julio de 1989, el Grupo de Consulta de Boston entregó en la Comisión Textil de la ANDI una serie de recomendaciones acerca de la situación del sector y de las políticas que sería necesario adelantar para modernizarlo y colocarlo en una adecuada posición de cara a la dura competencia internacional de textiles.

Entre los principales problemas que se encontraron figuró el de la baja productividad de la mano de obra, consecuencia del visible atraso tecnológico que presenta el sector, particularmente en los procesos de hilatura y tejeduría. En efecto, el Grupo de Consulta de Boston encontró que la maquinaria en preparación más del 50% de ella tiene más de 15 años de antigüedad y que apenas el 8% corresponde a tecnología *Open End*; en la tejeduría, el 70% de la capacidad instalada todavía corresponde a telares con lanzadera, una tecnología obsoleta que prácticamente ya no se produce en ninguna parte.

El Grupo de Boston recomendó iniciar un plan de modernización de equipos y maquinaria en un plazo de 5 años, de tal forma que el sector textil pueda igualar las tasas de crecimiento anual de la productividad que se tienen a nivel internacional, que le permita competir en una mejor posición con los textiles que se producen en otros países.

Con el proceso acelerado de Apertura Económica que se abrió en el presente gobierno, resulta todavía más imperativo para el sector modernizar su estructura productiva sino quiere verse desplazado, en ausencia de una política de protección como la que la apertura implica, de su propio mercado doméstico, como lo anticipa el diagnóstico del Grupo de Boston, que resalta

la importancia del mercado internacional para obtener aumentos significativos en la producción.

Conviene entonces que por parte del movimiento sindical se empiece a investigar cuál es la perspectiva que tenemos por delante en materia de modernización tecnológica y cuál va a ser su impacto sobre las condiciones de trabajo, sobre el empleo y la remuneración y sobre la misma capacidad organizativa de los trabajadores del sector, y poder así definir la política que sería necesario adelantar frente a un proceso inevitable y sobre el cual es indispensable influir de una manera positiva, ganando espacios reivindicativos y mejorando la capacidad negociadora de los trabajadores.

## EL HORIZONTE DE LA MODERNIZACIÓN EN EL SECTOR TEXTIL

En este punto vamos a presentar los datos y las opiniones de tres especialistas en cuestiones tecnológicas del sector textil, son ellos: *Raoul Verret y Cornelius Cahill*, aparecidas en la revista *Textiles Panamericanos* en los años 1987 y 1988, y de *Peter Lienhard*, vicedirector de la Zulzer. Opiniones y datos que tienen que ver, fundamentalmente, con desarrollos tecnológicos en los sectores de la hilatura y la tejeduría textil, y con la aplicación de los computadores en la organización del trabajo.

Los principales avances tecnológicos del sector textil en los últimos 20 años han sido los siguientes: el cardado de alta velocidad, la alimentación automática de balas, la tejeduría sin lanzadera y la hilatura *Open End*.

Estos nuevos desarrollos tecnológicos han permitido en la hilatura un incremento en el rendimiento de 7.5 veces mayor del que se tenía en 1967; en la tejeduría

\* Dirigente sindical textilero y socio de la ENS.

la producción por telar por hora se ha incrementado en un factor 4.5 veces, lo que significa un crecimiento de 7.4% por año en la productividad de la máquina. En cuanto a la productividad de la mano de obra el incremento ha sido dramático, pasando de 16.2 kilos por operario por hora en 1967, a 58.8 kilos por operario por hora en 1988. En otras palabras, para producir 100 kilos en 1988 se requerían solamente el 27% de los operarios por hora que se requirieron en 1967 (ver *Tablas*).

Esta mayor productividad del trabajo ha producido un cambio sustancial en la industrial textil, que antes se caracterizaba por su intensivo uso de mano de obra y que ahora, en un menor espacio y con menos operarios utilizando modernas máquinas, alcanza mayores niveles de producción y calidad (ver *Tablas*).

Un segundo elemento de los procesos de modernización del trabajo en el sector textil tiene que ver con la descentralización y desverticalización que se viene operando en la rama textil. El mismo Grupo de Consulta de Boston recomendaba la especialización de las plantas industriales en aquellas actividades que más valor agregado aportaran al proceso y la separación de las que pertenecen a otra etapa.

En otras palabras, esto significa que las empresas deben especializarse en lo suyo: hilatura, tejeduría o acabados, lo que en nuestro medio significaría la desmembración de empresas como Coltejer, Fabricato y Tejicóndor, que tienen integradas en una sola empresa las distintas etapas del proceso. Este objetivo se facilita por las nuevas tecnologías que permiten la reducción de las plantas, el incremento de la producción y la productividad y una mayor racionalización y eficiencia en el manejo de la información a través de los bancos de datos.

Sin embargo, aquí no agotan las transformaciones que se vienen operando en la industria textil a nivel mundial. La utilización del computador en la organización del trabajo es cada vez mayor y la tendencia apunta hacia la automatización de la mayoría de las actividades de la industria textil. Así lo plantea Cornelius Cahill: "Una decisión programable se puede hacer cuando la elección de una acción que se va a realizar en una situación particular sigue una respuesta rutinaria cubierta por un procedimiento bien definido. Puede ser que hasta el 80% de las decisiones de producción diarias efectuadas en las operaciones textiles caigan en la categoría de decisiones programables", y agrega: "Una cosa es cierta: la llamada planta textil automatizada no es un sueño, todas las piezas del rompecabezas están en la mesa; pero tenemos que





encontrar la forma de que las piezas encajen perfectamente unas en otras." En esta dirección es que trabaja intensamente la industria textil más desarrollada, que ya da pasos significativos en la fase de monitorizado de la manufactura textil computarizada. "En esta fase, parte de la toma de decisiones relacionadas con la producción (que ahora es efectuada completamente por seres humanos) será delegada a los computadores. Esta no es una posibilidad de cienciaficción, es algo que ya está operando en otras industrias tales como la automotriz, aceros, electrónica y explotación petrolera. Ya se ha demostrado en ensayos la tecnología para que los computadores efectúen decisiones de manufactura en los procesos de textiles " (C. Cahill).

Por su parte, el ingeniero Peter Lienhard, vicedirector de la Zulzer, comentaba a mediados de los 80 los planes concretos de automatización en que esta compañía fabricante de telares está trabajando: El arreglo completamente automático de las roturas de urdimbre; la disminución del volumen de trabajo en el arreglo de roturas mediante dispositivos para urdimbre segmentados; el arreglo automático de las roturas guiadas por inducción y en combinación con robots inteligentes; el cambio de urdimbre y de artículos mediante instalaciones de transporte, comandados por micro-ordenadores que alimentan las máquinas; la programación adecuada al trabajo para ahorrarle al personal decisiones rutinarias y reducir al mínimo los tiempos de espera. "Los resultados que se obtienen (aplicado, por ejemplo, a una moderna tejeduría de algodón con 80 máquinas de tejer con proyectiles), reducen el número de trabajadores por turno de 9 1/3 a 4 1/3 y el rendimiento de la instalación sube del 92% al 96% y los costos variables bajan de manera decisiva.

La rentabilidad demuestra aquí que los costos de tejeduría automatizada se reducen drásticamente aumentando las horas de trabajo de 5.500 a 7.800 horas-año. A la pregunta de si la producción totalmente automatizada aquí insinuada llegará a ser realidad y cuándo llegará a serlo, seguramente nadie puede dar una respuesta en este momento. Lo que por el contrario sí es seguro es que la evolución aquí esbozada continuará avanzando a pasos sucesivos" (P.Lienhard).

#### **QUÉ HACER FRENTE A LA MODERNIZACIÓN**

El trabajo textil es un trabajo duro, agobiador, monótono, rutinario. El polvillo que suelta la fibra de algodón se va a los pulmones y daña la salud de los trabajadores; el ruido intenso de las salas de hilatura y de telares los vuelve sordos paulatinamente; las

**TABLA 1**

**Evolución de la tecnología de Hilatura**

| Tecnología                    | Año  | Metros/minuto |
|-------------------------------|------|---------------|
| Hilatura de anillos (50 m.m.) | 1967 | 16            |
| Hilatura de anillos (38 m.m.) | 1983 | 28            |
| Hilatura Opend End BD 200     | 1967 | 37            |
| Opend End I                   | 1971 | 49            |
| Opend End II                  | 1975 | 61            |
| Opend End III                 | 1979 | 80            |
| Opend End IV                  | 1983 | 98            |
| Opend End V                   | 1987 | 122           |
| A chorro de aire              | 1983 | 150           |
| Por fricción                  | 1983 | 200           |

**TABLA 2**

**Tecnología de Tejeduría, 1988**

| Tipo                | Velocidad de inserción metros/minuto |
|---------------------|--------------------------------------|
| Lanzadera           | 320                                  |
| Sin lanzadera       |                                      |
| —Espadín rígido     | 700                                  |
| —Espadín flexible   | 850                                  |
| —Proyectil          | 1.100                                |
| —A chorro           | 1.200                                |
| —A chorro de agua   | 1.400                                |
| —De colada múltiple | 2.200                                |

**TABLA 3**

**Productividad laboral**

|  | 1967  | Relación |       |
|--|-------|----------|-------|
|  |       | 1988     | 88/89 |
| A. Hilandería *                                |       |          |       |
| Título promedio 36 m.m.                        | 16.2  | 58.8     | 3.63  |
| Kilos operario/hora H.O.K.                     | 6.2   | 1.7      | 0.27  |
| * Incluye materia prima hasta bobinado.        |       |          |       |
| B. Tejeduría*                                  |       |          |       |
| 1.000 prendas/oper. por hora                   | 153.1 | 100.2    | 0.65  |
| Ancho promedio en cms                          | 127.0 | 160.0    | 1.26  |
| Metros cuad/oper. por hora                     | 77.1  | 127.2    | 1.65  |
| * Incluye preparación, tejeduría e inspección. |       |          |       |

jornadas de trabajo son excesivamente largas y el ritmo de trabajo es muy intenso.

Si la patronal del sector textil está interesada en modernizar su producción, no lo hace pensando en aliviar la condición a la que están sometidos los miles y miles de trabajadores que se ganan la vida en esta industria; no es en la humanización del trabajo en lo que piensan, sino en cómo lograr un mayor nivel de productividad y de competitividad y en cómo ahorrar costos al nivel de la utilización de la mano de obra.

Todo este proceso de modernización, que está cambiando las características de la industria textil, es un proceso deshumanizante, que no tiene al hombre como el objetivo, sino al capital para que sea más rentable y para que amplíe su dominio sobre las relaciones de trabajo. Visto desde esta perspectiva, este proceso afecta los intereses de los trabajadores pues, como se ve, significa una drástica disminución del empleo en el sector, una superexplotación de la fuerza de trabajo y un acrecentamiento del poder del capital sobre los trabajadores y sobre las relaciones de trabajo. Esto es así por la cultura que domina este proceso y porque del lado de los trabajadores todavía no se tiene ni la fuerza ni la claridad necesarias para pelearse otras alternativas diferentes a las que impone el capital y todo su sistema de vida y de trabajo.

La modernización industrial tiene que tener al hombre como medida y como objetivo, tiene que servir para aliviar las condiciones de trabajo y mejorar la calidad de vida de esos miles de hombres y mujeres que gastan su vida produciendo los textiles para vestir y abrigar a la especie humana. Esta tiene que ser la perspectiva desde la cual los trabajadores debemos mirar un proceso como el de la modernización industrial, que además de inevitable es completamente necesario. De lo que se trata es de influir en este proceso, modificando su dirección y oponiéndose a esta tendencia deshumanizante. En este sentido, existe toda una posibilidad de darle contenidos y alientos a un movimiento sindical conservatizado, que se limitó a defender intereses estrechos y se resignó frente a un modo de producir, trabajar y vivir que todavía descansa sobre relaciones de servidumbre y que atenta contra la existencia de la vida en el planeta.

Para que esto se pueda lograr, es necesario desarrollar iniciativas de muy variada índole. Aquí proponemos algunas para que sirvan de reflexión en la actividad sindical y para que sean clarificadas todavía más y complementadas con otras que surjan de este proceso de reflexión.



1. A nivel organizativo, es preciso fortalecer la organización de los trabajadores, tanto a nivel de fábrica o unidad productiva, como a nivel de la rama de industria. En este sentido se tiene que superar la profunda dispersión sindical existente y unificarse en torno a una sola federación de industria a nivel nacional. En este proceso juegan un papel fundamental los grandes sindicatos del sector —Sintrasedeco y Sintrafabricato— y la realización de una gran campaña de organización, particularmente entre los textiles de la región de Bogotá. Mientras no se modifique y supere la débil posición organizativa de los trabajadores del sector textil no habrá manera de influir positivamente en este proceso de modernización y de revertir y echar atrás todas las consecuencias negativas que trae sobre los trabajadores del sector.

2. Se hace necesario que estos sindicatos del sector, a nivel de cada empresa y a nivel de todo el sector, tengan un conocimiento completo acerca de todo su funcionamiento y de todas las variables que lo atraviesan: capacidad productiva y producción real del sector y de los diferentes subsectores; desarrollos tecnológicos; estructura de costos; personal ocupado; participación de los costos laborales dentro de la estructura de costos; situación del mercado de los textiles, costos financieros, de maquinaria y de materias primas; productividad y rentabilidad del sector; importancia del sector dentro del PIB.

Este conocimiento es completamente necesario si de verdad se quiere ser protagonista en los cambios que se están operando e influir sobre ellos desde una posición clara y consecuente con los intereses de los trabajadores.

Para lograr este conocimiento se hace necesario la formación de comisiones especializadas a nivel de los sindicatos y de las federaciones, que permitan reunir toda la información y producir reflexiones y propuestas que alimenten y animen la acción reivindicativa de los sindicatos.

3. Frente a la modernización tecnológica y el impacto que tiene sobre el empleo, la remuneración y las condiciones de trabajo, el sindicalismo del sector textil debe adelantar una acción por lo menos en los siguientes sentidos:

a) En la medida en que los nuevos equipos y las nuevas tecnologías implican un mayor rendimiento del trabajo humano, que alcanza mayores niveles de productividad, se hace necesario reivindicar la disminución de la jornada de trabajo: gracias a las nuevas tecnologías el ser humano dedicado al trabajo textil

puede ahora producir igual o mucho más de lo que producía antes, en menos tiempo de trabajo. La modernización de la producción y los desarrollos tecnológicos tienen que servir al hombre para mejorar la calidad de su vida y, en este caso concreto, debe significar aliviarlo de las largas jornadas de trabajo que prevalecen en la industria, y la conquista de espacios y de tiempo para el ocio creativo; incluso, dentro del propio tiempo de trabajo abrir espacios para la capacitación en el uso de las nuevas tecnologías y en el conocimiento de todos los procesos de trabajo. Por otro lado, la mayor productividad laboral debe reinvertirse hacia los trabajadores, mejorando sus remuneraciones de manera sustancial, aspecto éste que tiene que ser bien ubicado dentro de la negociación colectiva.

b) Por parte de los trabajadores y sus organizaciones deben hacerse estudios que anticipen los posibles cambios a nivel de las empresas o, mediante la reivindicación del derecho a la información, exigirles los planes de modernización que se tienen y el impacto previsto sobre las condiciones de trabajo, de productividad y de empleo. Sólo de esta manera se puede encarar claramente la negociación de los asuntos tecnológicos, que deben ser convenidos entre empresa y trabajadores, y que implica:

—la defensa del derecho al trabajo,

—la reubicación de los trabajadores posiblemente desplazados,

—la capacitación en el uso y manejo de las nuevas tecnologías,

—el impacto sobre las condiciones de salud de los trabajadores y la manera de prevenir y eliminar nuevos riesgos,

—los cambios en la productividad laboral y su impacto sobre los salarios.

c) A nivel de la legislación laboral se hace necesario propugnar porque el nuevo estatuto del trabajo contemple la obligatoriedad de conformar comités paritarios de tecnología a nivel de las empresas y el establecimiento del derecho de información sobre los planes y políticas de modernización de éstas.

d) A nivel internacional es necesario desarrollar vínculos con los sindicatos y federaciones del sector para el intercambio de información y de experiencias, y para coordinar luchas por reivindicaciones comunes.



# G. Deleuze:

# Las sociedades de control

Gilles Deleuze

## I. HISTÓRICO

Foucault ha situado las *sociedades disciplinarias* en los siglos XVIII y XIX, las cuales alcanzan su apogeo a comienzos del siglo XX. Dichas sociedades preceden a la organización de grandes centros de encierro. El individuo no cesa de pasar de un medio cerrado a otro, cada uno de los cuales cuenta con sus leyes. Primero es la familia, luego la escuela ("ya no estás más con tu familia"); después el cuartel ("ya no estás en la escuela"); luego la fábrica; de vez en cuando el hospital; eventualmente la prisión que es el centro de encierro por excelencia. La prisión es la que sirve de modelo analógico. La heroína de *Europa 51* puede exclamar cuando ve los obreros: "creí ver condenados..."

Foucault ha analizado muy bien el proyecto ideal de los centros de encierro, particularmente visible en la

Artículo aparecido en mayo de 1990 en "L'autre journal", pp. 111-114. Traducido por Alberto Castrillón. París, septiembre de 1990.

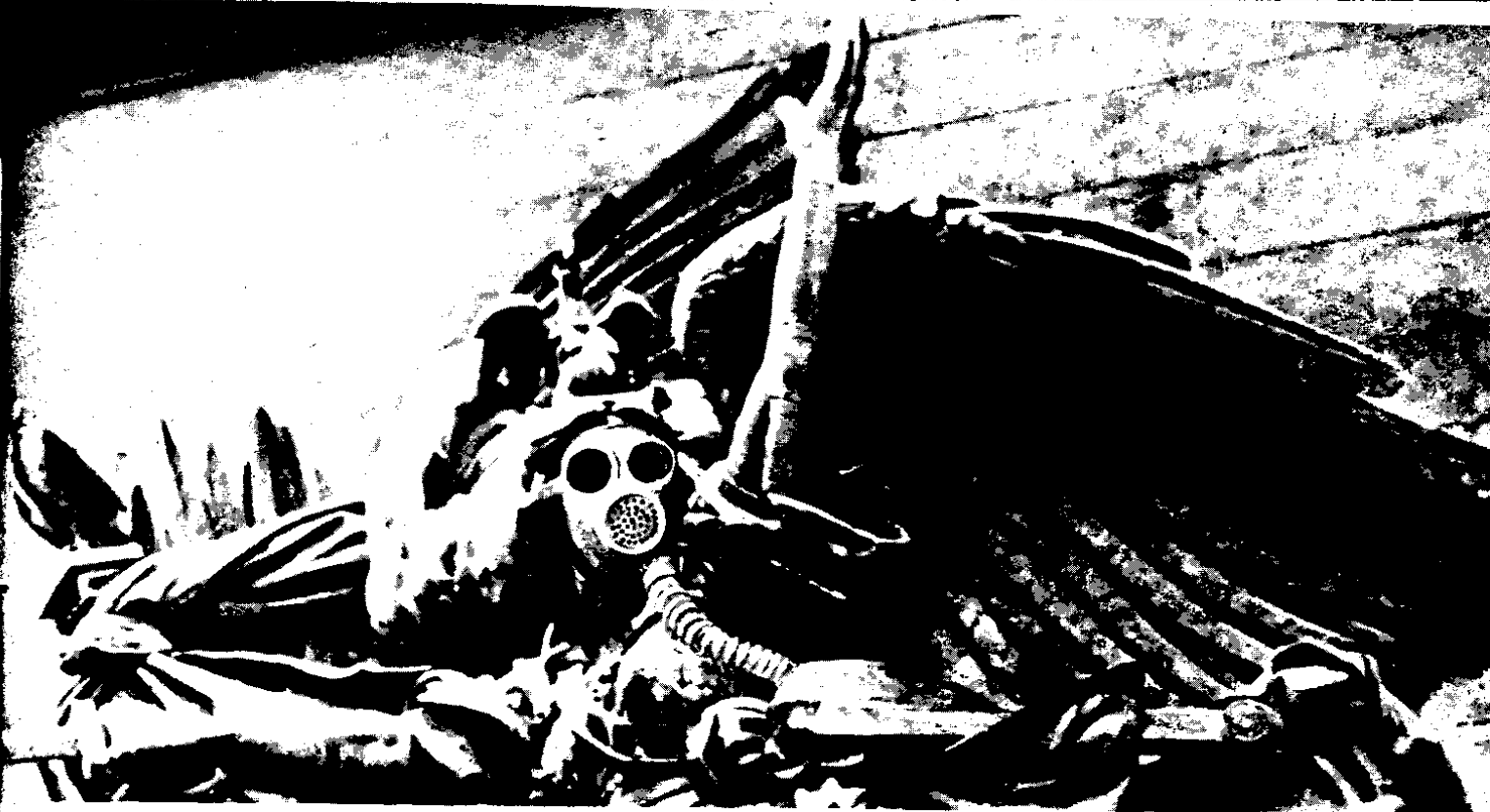
fábrica: concentrar; repartir en el espacio; ordenar en el tiempo; organizar en cierto espacio-tiempo una fuerza productiva cuyo resultado debe ser superior a la suma de las fuerzas elementales. Pero Foucault no desconocía la brevedad de este modelo. Este reemplazaba a las *sociedades de soberanía* cuyo objetivo y funciones eran distintas: extraer antes que organizar la producción; decidir sobre la muerte antes que organizar la vida. La transición se produjo progresivamente y es probable que Napoleón haya efectuado la gran conversión de una sociedad a la otra. Pero las disciplinas, a su turno, conocerían una crisis en beneficio de nuevas formas que se instalarían lentamente y que sólo se precipitarían a tomar el relevo a partir de la segunda guerra mundial. Las sociedades disciplinarias eran algo que ya no somos, es decir, aquello que cesamos de ser.

### El nuevo monstruo:

Estamos en una crisis generalizada de todos los centros de encierro: pri-

sión, hospital, fábrica, escuela y familia. La familia es un "interior" en crisis como todo interior escolar, profesional, etc. Los ministros de turno no han cesado de anunciar las medidas supuestamente necesarias. Reformar la escuela, reformar la industria, el hospital, el ejército, la prisión; pero todos saben que, a más o menos largo término, esas instituciones están acabadas. Se trata solamente de administrar su agonía y de ocupar la gente hasta que las nuevas fuerzas instaladas anuncien su entrada.

Son las *sociedades de control* las que comienzan a reemplazar las sociedades disciplinarias. "Control" es el nombre que Borroughs propone para designar el nuevo monstruo el cual Foucault reconoce como nuestro porvenir cercano. Paul Virilio no cesa de analizar las formas ultrarápidas de control al aire libre que reemplazan las viejas disciplinas que operan en el lapso de un sistema cerrado. No se trata de invocar producciones farmacéuticas extraordinarias, formaciones nuclea-



res o manipulaciones genéticas a no ser que realmente estén destinadas a intervenir en el nuevo proceso. No se trata tampoco de preguntar cuál es el régimen más duro o el más tolerable, puesto que es en cada uno de ellos que se afrontan las liberaciones y las servidumbres. Tanto la crisis del hospital como medio de encierro, la sectorización, los hospitales de día o los cuidados médicos a domicilio han podido señalar, en principio, nuevas libertades pero también se han conjugado con mecanismos de control que rivalizan con los más duros sistemas de encierro. No se trata de lamentarse o de esperar sino de buscar nuevas armas.

## II. LOGICA

Los diferentes internados o centros de encierro por los cuales el individuo pasa están constituidos por variables independientes. Se supone, de un lado, que cada vez debemos recomenzar de cero y, de otro, que existe un lenguaje común a todos esos centros el cual es *analógico*. Por el contrario, las sociedades de control funcionan a partir de variables inseparables, formando un sis-

tema con geometría variable cuyo lenguaje es *numérico* (lo que no quiere necesariamente decir binario). Los sistemas de encierro son *moldes* de vaciados distintos, en tanto que los sistemas de control son una *modulación*, una especie de vaciado autodeformante que cambiaría continuamente de un instante al otro, o un tipo de cedazo en el cual la malla cambiaría de un punto al otro. Esto lo constatamos particularmente en lo que respecta a los salarios. La fábrica era un cuerpo que llevaba sus fuerzas internas a un punto de equilibrio: el más alto posible para la producción, el más bajo posible para los salarios. Pero en una sociedad de control la empresa ha reemplazado la fábrica y la empresa es un alma. Sin duda la fábrica ya conocía el sistema de primas, pero la empresa se esfuerza más radicalmente en imponer una modulación a cada salario haciéndolos pasar por estados de perpetua inestabilidad ya sea bajo la forma de desafíos, concursos o coloquios extremadamente cómicos. Si los programas de concurso más tontos de la televisión tienen tanto éxito es precisamente porque expresan adecuadamente la situación de la em-

presa. La fábrica transformaba a los individuos en cuerpos para doble ventaja, de un lado de los patrones, que vigilaban cada elemento de la masa, y de otro lado de los sindicatos, que movilizaban una masa de resistencia. Por el contrario la empresa no cesa de introducir una rivalidad inexpiable como sana emulación: excelente motivación que opone los individuos y atraviesa cada uno de ellos dividiéndolos en sí mismos. El principio modulador de "salario según el mérito" ha sido también ensayado en la educación nacional. En efecto, así como la empresa reemplaza la fábrica, la *formación permanente*\* tiende a reemplazar la escuela y el control continuo tiende a reemplazar el examen. Esta es la mejor forma de entregar la escuela a la empresa.

\* *Formación permanente*: En algunos países europeos (Francia y Alemania por lo que sabemos), las grandes empresas tienen en este momento la obligación de destinar un porcentaje de sus ganancias a la financiación de cursos de formación permanente para su empleados. La índole de esos cursos depende de las necesidades de la empresa y de sus proyectos de expansión. (N. del T.)

### Consigna y santo y seña:

En las sociedades disciplinarias re-comenzábamos continuamente (de la escuela al cuartel, del cuartel a la fábrica), mientras que en las sociedades de control uno nunca termina con nada. La empresa, la formación y el servicio son los estados meta-estables y coexistentes de una misma modulación como si se tratase de un deformador universal. Kafka, que se instalaba ya en el eje de dos tipos de sociedad, ha descrito en *El Proceso* las formas jurídicas más temibles: la *absolución* aparente de las sociedades disciplinarias (entre dos sistemas de encierro); la *prórroga ilimitada* de las sociedades de control (en variación continua), las cuales son dos formas de vida diferentes.

Si nuestro Derecho es vacilante en medio de su crisis es porque estamos dejando un tipo de sociedad para entrar en el otro. Las sociedades disciplinarias tienen dos polos: la firma que indica el *individuo* y el número o número-matrícula que in-

dica su posición en una *masa*. Los sistemas disciplinarios no han visto jamás incompatibilidad entre los dos puesto que el poder es al mismo tiempo masificador e individualizador. Es decir, transforma en cuerpo aquellos a los cuales gobierna y modela la individualidad de cada miembro del cuerpo. (Foucault veía el origen de esta doble preocupación en el poder pastoral del sacerdote -el rebaño y cada uno de las ovejas-, mientras que, a su turno, el poder civil se hacía "pastor", laico por otros medios.) Por el contrario, en las sociedades de control lo esencial no es ya ni una firma ni un número, sino una cifra: la cifra es un *santo y seña*.

En cambio las sociedades disciplinarias están regidas por *consignas* tanto desde el punto de vista de la integración como de la resistencia. El lenguaje numérico de control está hecho de cifras que determinan el acceso a la información o el rechazo. No nos encontramos ya más ante la pareja masa-individuo.

### El topo y la serpiente:

Los individuos han llegado a ser *dividuales* y las masas muestras, datos, mercados o *bancos*. Es quizás el dinero el que muestra mejor la distinción entre las dos sociedades, ya que la disciplina siempre ha contado con monedas fundidas que privilegiaban el patrón oro como referente, mientras que el control remite a intercambios flotantes: modulaciones que hacen intervenir como cifra un porcentaje de las diferentes monedas-muestras. El viejo topo monetario es el animal de los sistemas de encierro en tanto que la serpiente es el de las sociedades de control. Hemos pasado de un animal al otro, del topo a la serpiente, no sólo en el régimen en el que vivimos, sino también en nuestra manera de vivir y en nuestras relaciones con el otro. El hombre de las disciplinas era un productor discontinuo de energía en tanto que el hombre del control es más bien ondulatorio, puesto en órbita sobre un conjunto continuo. En todas partes el *surf* ha reemplazado ya los viejos





deportes. Es fácil hacer corresponder cada sociedad con ciertos tipos de máquinas, no porque las máquinas sean determinantes sino porque ellas expresan las formas sociales capaces de generarlas y de utilizarlas. Las viejas sociedades soberanas manejaban máquinas simples: palancas, poleas, relojes. Por el contrario, las sociedades disciplinarias recientes estaban equipadas de máquinas energéticas que contaban con el peligro pasivo de la entropía y el peligro activo del sabotaje. Las sociedades de control funcionan con máquinas de tercera especie: máquinas informáticas y computadores, cuyo peligro pasivo es la interferencia, y el activo la piratería y la introducción de virus. Esto es más profundamente una mutación del capitalismo que una evolución tecnológica. Es ésta una mutación bien conocida que puede resumirse así: el capitalismo del siglo XIX es el capitalismo de la concentración tanto con respecto a la producción como a la propiedad. Erige entonces la fábrica como centro de encierro.

El capitalista era propietario de los medios de producción y también, eventualmente, dueño de otros centros concebidos por analogía: la casa

familiar del obrero y la escuela. En cuando a mercado, éste es conquistado ya sea por especialización, por colonización o por reducción de costos de producción. En cambio, en la situación actual el capitalismo no se interesa ya más en la producción y por tanto la relega, a menudo, a la periferia del tercer mundo, aún si se trata de procesos complejos como el de la industria textil, el de la metalurgia o el del refinamiento del petróleo.

#### **La noticia más horrorosa del mundo:**

Se trata entonces de un capitalismo de sobreproducción. Ya no se compran materias primas ni se venden productos elaborados. Más bien, se compran productos completamente elaborados o se ensamblan partes. Lo que se desea vender son servicios; lo que se quiere comprar son acciones. No se trata pues ya más de un capitalismo interesado en la producción sino en el producto, es decir, en la venta o en el mercado. Es, además, un capitalismo esencialmente disperso en el que la fábrica ha cedido su lugar a la empresa. La familia, la escuela, el ejército, la fábrica no son ya más centros analógicos diferenciados que convergen

en un propietario, Estado o potencia privada, sino las figuras cifradas, deformables y transformables de una misma empresa que funciona únicamente con gerentes. Aún el arte ha abandonado los círculos cerrados para entrar en los circuitos abiertos de la banca. Las conquistas de mercado se realizan mucho más a partir de: la apropiación del control que de la formación en la disciplina; de la fijación de cotizaciones que de la reducción de costos; de la transformación del producto que de la especialización en la producción.

El servicio de venta ha llegado a ser el centro o "el alma" de la empresa. Nos enseñan ahora que las empresas tienen un alma lo cual es la noticia más horrorosa del mundo. El marketing es el instrumento del nuevo control social y constituye la nueva raza impúdica de nuestros amos. El control se realiza a corto término con rotación rápida, aunque también es continuo e ilimitado, mientras que la disciplina siempre fue de larga duración, infinita y discontinua.

El hombre ya no está encerrado sino endeudado. Es verdad que el capitalismo ha mantenido por constante la extrema miseria de las tres cuer-

tas partes de la humanidad, demasiado pobres para asimilar la deuda, demasiado numerosos para adecuarse a los sistemas de encierro. El control no tendrá solamente que afrontar la disipación de fronteras sino además las explosiones violentas en las zonas de tugurios y en los ghettos.

### III. PROGRAMAS

No hay necesidad de recurrir a la ciencia-ficción para concebir un mecanismo de control que emita a cada instante la posición de un elemento en un medio abierto: el animal en una reserva; el hombre en una empresa (collar electrónico). Felix Guatari imaginaba una ciudad en la que cada uno podía salir de su apartamento, de su calle, de su barrio, gracias a una carta eléctrica (dividual) que haría levantar tal o tal barrera. Claro que la carta también podría registrarse en cualquier día o a cualquier hora pues lo que importa no es tanto la barrera sino el ordenador que anota la posición de cada uno -lícita o ilícitamente-, y que así opera una modulación universal.

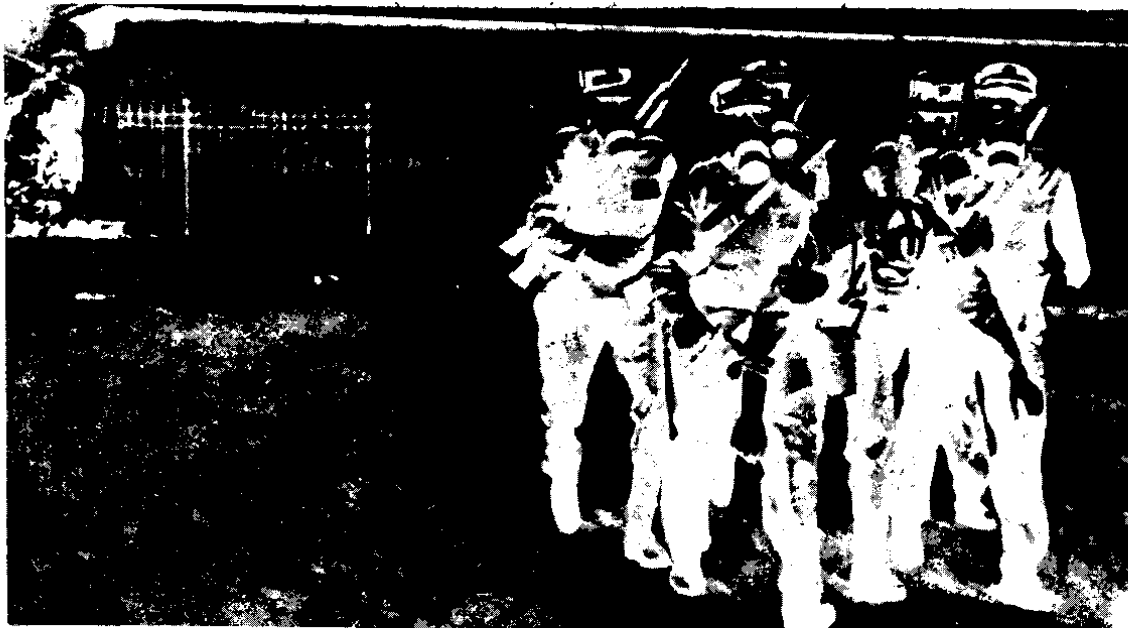
El estudio sociotécnico de los mecanismos de control, tomados en su momento de despegue, debería ser categorial y describir así aquello

que está sustituyendo los sistemas disciplinarios de encierro que todo el mundo ya ve en crisis. Es posible que viejos mecanismos tomados de las antiguas sociedades soberanas vuelvan a escena, claro está, con las adaptaciones necesarias. Lo más importantes es que estamos en el comienzo de algo. En el *régimen de las prisiones* se presenta la búsqueda de penas de "sustitución", al menos para la pequeña delincuencia y la utilización de collares electrónicos que le imponen al condenado permanecer en casa determinadas horas. En el *régimen de las escuelas*: las formas de control continuo y la acción de la formación permanente sobre la escuela. El abandono correspondiente de toda investigación en la universidad, la introducción de la empresa a todos los niveles de la escolaridad. En el *régimen de los hospitales*: La nueva medicina "sin médico ni enfermo" que libera los enfermos potenciales y los sujetos propensos pero que no da muestras de un progreso hacia la individualización, como se dice, sino que sustituye al cuerpo individual o numérico por la cifra de una materia "dividual" controlable.

En el *régimen de la empresa*: Los nuevos tratamientos del dinero, de los productos y de los hombres que

ya no pasan por la vieja forma fábrica.

Estos ejemplos quizás no sean muy evidentes pero permiten comprender mejor lo que entendemos hoy por crisis de las instituciones, es decir, la instalación progresiva y dispersa de un nuevo régimen de dominación. Una de las preguntas más importantes concierne a la ineptitud de los sindicatos. Ligados en toda su historia a la lucha contra las disciplinas o contra los sistemas de encierro ¿podrán adaptarse o cederán su lugar en beneficio de nuevas formas de resistencia contra las sociedades de control? ¿Podemos desde ahora captar los esbozos de estas formas futuras capaces de enfrentarse con la pasiones del marketing? Extrañamente muchos jóvenes exigen motivación, solicitan entonces períodos de entrenamiento y formación permanente. Les toca a ellos descubrir a qué se les está haciendo servir tal como los primogénitos de las sociedades disciplinarias descubrieron, no sin pena, la finalidad de las disciplinas. Los anillos de la serpiente son aún mucho más complicados que los agujeros cavados por los topes.





# Modernización Si este y estrategia sindical

E.3 CAMBIOS TECNOLOGICOS Y CONDICIONES DE TRABAJO  
RECONVERSION INDUSTRIAL  
SINDICALISMO

**Ernesto Ramírez\***

En el transcurso de 1991 el sindicalismo colombiano ha empezado a dar muestras de una nueva orientación. Las experiencias de la actual etapa, enfocadas en la perspectiva de afianzar los esfuerzos de reactivación del movimiento dan validez a las presentes reflexiones.

El punto de partida es el reconocimiento de la crisis del movimiento sindical, que no sólo es connatural a la más reciente historia nacional sino que corresponde a cambios universales. Hallar salidas a esa crisis, es hoy día la obligación de la estrategia sindical. Lograr salir fortalecido de la crisis del ajuste es, para el nuevo sindicalismo, la única posibilidad objetiva de desarrollar la nueva constitución, y por ende de colocar la infraestructura productiva y organizacional en función de la pacificación y la reconstrucción de la sociedad colombiana.

Si bien los factores de la crisis y las opciones para la reorientación del movimiento sindical ya han sido bastante documentados, no ocurre lo mismo con las evaluaciones y análisis de los rumbos que han venido tomando en el movimiento real los elementos de la

política laboral, la estrategia empresarial y la política sindical.

## LOS FACTORES ESTRUCTURALES EN LA RELACIÓN CAPITAL-TRABAJO

### *Agotamiento del predominio de la juridicidad y el economicismo en la consideración de la relación*

La cuestión laboral en Colombia tradicionalmente ha estado enfocada casi que exclusivamente desde la perspectiva legal.

El peso de los agentes de "derecho del trabajo" se ha manifestado en las tendencias de la negociación, donde la discusión apunta usualmente a la fijación de unas reglas de juego—el estilo de las cláusulas— y la parlamentarización de las relaciones a través de la definición y puesta en práctica de patrones de conceptualización y estilos de apelación a la razón última-jurídica-para explicar, dirimir y concertar cualquier aspecto de compromiso, intercambio y responsabilidad entre los actores de las relaciones laborales.

El entorno de lo laboral es de esa manera ideologizado como un entorno del "contrato social", en el cual ni la forma-

ción de "ethos", ni las manifestaciones en otros niveles de la relación capital-trabajo tienen relevancia. Como se verá luego, este condicionamiento ha implicado el agotamiento de la ideología empresarial "autoritaria", pero también ha signado el tipo de liderazgo, y la concepción de la estrategia—si acaso ha existido— en la conducción del movimiento sindical.

En esos términos cobra sentido la apreciación de que al sindicalista directivo, más no dirigente, solo le interesa defender y mantener una participación *en el consumo* de la "torta productiva", siendo ajena la preocupación sobre la composición, la preparación y todas las variables contextuales de la relación.

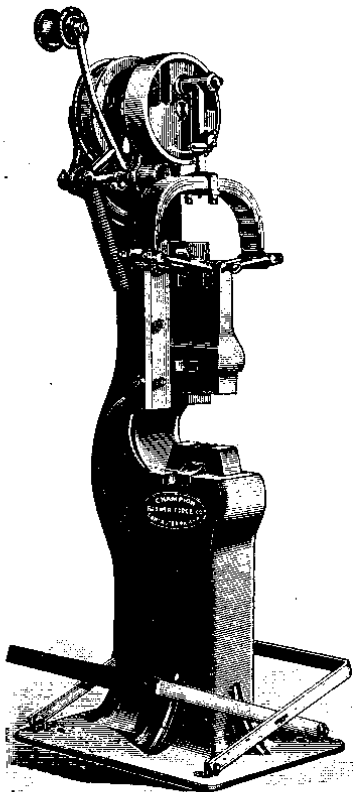
Entonces, las cuestiones relativas a la modernización empresarial, a los cambios estructurales en el medio ambiente de trabajo, a la calificación para el empleo, a la política de formación técnica-tecnológica, a los cambios en la definición de la salud ocupacional, el descanso la recreación y el tiempo de trabajo, permanecen *tendencialmente* al margen en el temario de las reivindicaciones y las proyecciones de la movilización sindical. Esta carencia es más notoria, en tanto los temas de la negociación se siguen limitando a lo que

\* Director del Proyecto "Estrategia y Formación Sindical para la Modernización Empresarial" (FESCOL).

algunos comentaristas llaman "catálogo de arandelas", como una serie de cláusulas de corte economicista. Una revisión a las tendencias recientes de la negociación colectiva en el país, parecía mostrar como se está abriendo un necesario desencantamiento respecto al limitante significado que pueden tener los acuerdos obrero-patronales centrados en lo salarial-prestacional. Mientras una buena parte de la opinión pública, reforzada por quienes la manejan, asocia la lucha sindical a la búsqueda de aumentos económicos, el sindicalismo dinámico ha entendido que la reinserción social del movimiento pasa por su articulación reivindicativa con las principales demandas de la "deuda social" que quedó consagrada en el pagaré constituyente.

### CONSECUENCIAS DEL PREJUCIO EMPRESARIAL SOBRE EL OBJETIVO Y PAPEL DEL SINDICALISMO

La historia del sindicalismo colombiano muestra como la institucionalización de



los años treinta truncó la continuidad de la proyección política del movimiento social de los trabajadores. Desde entonces, y gracias a la tutela de los partidos tradicionales, la vanguardia obrera se ciñó a un patrón de negociación economicista cuyos vestigios hasta ahora resultan tan funcionales al sistema —consejo nacional laboral, seguridad social, compensación familiar—, como ineficaces y distractores para la acción sindical.

La CUT parcialmente rompió esta etapa apolítica, y en su imagen dentro del sector empresarial, pesó la creencia que se trataba de un proyecto estratégico de extrema izquierda, cuya misión sería la de infiltrar para luego controlar los sectores claves de la economía (infraestructura y servicios), preparado para golpear y desalentar muchos tipos de inversión extranjera, colocando un nudo asfixiante a la gobernabilidad del sistema.

De que esta imagen persiste dan cuenta la guerra sucia de la segunda mitad de los años ochenta y las frecuentes referencias al carácter subversivo de movimientos huelguísticos y de protesta "económica" por parte de las organizaciones sindicales.

Pero lo que mueve a pensar que el prejuicio tiene que desaparecer, es la reflexión acerca de los fines últimos de la internacionalización de la economía. Si lo que se busca es solamente reducir costos, aumentar la productividad, reconvertir la industria, el fin es un racionalismo formal o de cálculo financiero. Si lo que se busca en cambio es crear un clima de bienestar y desarrollo de los recursos nacionales, por lo menos hacer estadísticamente vivible la apertura, el fin de los cambios toca lo material. Esto demuestra como la percepción de lo sindical desde la posición empresarial no puede entenderse aisladamente de la apreciación que gana el sindicalismo de la valoración que hacen los empresarios.

Muchas veces se pensó que a la oligarquía criolla no le interesaba agudizar su contradicción con la fuerza laboral. El impacto de la reconversión ha modificado esa conveniencia. La coyuntura del

ajuste es para el capital nacional y multinacional la ocasión de asestar derrotas históricas a los sectores claves del movimiento sindical colombiano. En cambio la construcción del nuevo país, es para el sindicalismo la oportunidad de reinsertarse en un escenario nacional de confrontación, como vanguardia de los movimientos sociales afectados por la acelerada política aperturista.

Nótese como allí también hay perdedores con propiedades distintas a la de su capacidad de trabajo asalariado.

Notoria desigualdad en la creación, difusión y permanencia de las subculturas "empresarial" y "obrero". En el país la imagen del éxito está tradicionalmente asociada con una especie de "viveza", consistente en obtener lucro a como de lugar, enmascarando muchas veces este comportamiento en la ideología empresarial. Este es uno de los conceptos de consumo masivo con mayor peso en la industria cultural establecida. El prestigio por la posesión de muchos bienes y objetos de consumo elitista, materiales y simbólicos, se impone como patrón a partir de estereotipos de la ideología empresarial.

En contraposición con la subcultura empresarial, la imagen social del empleado o trabajador colombiano, y del sindicalista como representante de intereses, es ostensiblemente precaria. Dado que no hay en general trayectorias ocupacionales por ciclo de vida, no ha sido posible crear y fortalecer núcleos de trabajadores con "proyectos de vida" no inmediatistas. Sería muy sospechoso que un "trabajador" alcanzara un nivel de vida apropiado a su contribución al producto nacional, pero más si ese nivel se diferenciara cualitativamente de los tradicionales patrones de consumo y reproducción.

En otras palabras, gracias a la hegemonía cultural neoliberal se está legitimando la más salvaje versión del capitalismo tardío, que ya puede identificarse con la flexibilización autoritaria, que no sólo utiliza los instrumentos legales, sino que también apela a una ofensiva ideológica a través de la "cultura de la calidad", novedoso producto para consumo masivo, dirigido a triturar

la forma conflictual de relacionar capital con trabajo, para poner en su reemplazo una supuesta identidad y comunidad de intereses entre empresarios y obreros.

Las dos tendencias culturales se refuerzan inversamente en factores económicos y educativos de primer orden. Treinta y más años de crecimiento de la enseñanza superior en "ciencias empresariales", se distancian de la utópica posibilidad de crear una "universidad obrera". La formación para el trabajo difícilmente subsiste, alejada de las posibilidades de difuminar una escala de valores conducente a una "cultura técnica", y a la potenciación del poder por el saber entre los recursos humanos no egresados del sistema universitario.

La formación sindical es marginal en la organización de los trabajadores, sus resultados son poco significativos en la ampliación de la agenda de objetivos y temas de la actividad sindical y en la autonomía frente a las tendencias partidistas del clientelismo y la manipulación.

## EL IMPACTO DE LOS CAMBIOS

La crisis económica de los años ochenta, cuya incierta salida es un complejo proceso de cambios denominado "apertura" ha colocado otras coordenadas para las condiciones de vida y las concepciones y actividades económicas. Es allí donde podemos ubicar los impactos simultáneos -primero como choque y luego como efecto longitudinal- de los cambios.

Impacto transversal de la nueva situación del sistema internacional El proceso iniciado en Colombia en los dos años de la presente década, ha implicado un vuelco en la política macroeconómica del Estado. En buena medida esta transición corresponde a condicionamientos directa o indirectamente asociados a un cuarto actor en las relaciones laborales: los mecanismos de la internacionalización de la economía.

Pero la internacionalización, al igual que determina aspectos macroeconómicos y de inserción de Colombia en los mercados, consumos e intercambios supranacionales, también va a dar la oportu-

nidad para reclamar la estandarización de normas y convenios laborales, generalmente poco conocidos y aceptados en el país, y más importante que eso, tal vez sea la oportunidad de repensar el papel de los sindicatos como tipos de comunidad y representación de intereses en la vida política de la nación.

A este respecto es de enorme importancia la generalización de las formas de cooperación, transferencia de metodologías y prácticas desde sistemas de relaciones industriales y laborales más avanzados que el nuestro.

En ese contexto se asiste a la necesidad de internacionalizar el salario mínimo, como complemento a la internacionalización de factores de la canasta tan esenciales como la educación y el precio de los energéticos. Ante aumentos de la productividad equiparables al nivel de tecnologías de vanguardia, la opción de la reducción de la jornada laboral aparece lógica. El establecer formas de participación de los trabajadores en la gestión, planificación y distribución de la actividad productiva debe ser otro complemento adecuado al crecimiento.

## IMPACTO COYUNTURAL DE LA MODERNIZACIÓN EMPRESARIAL

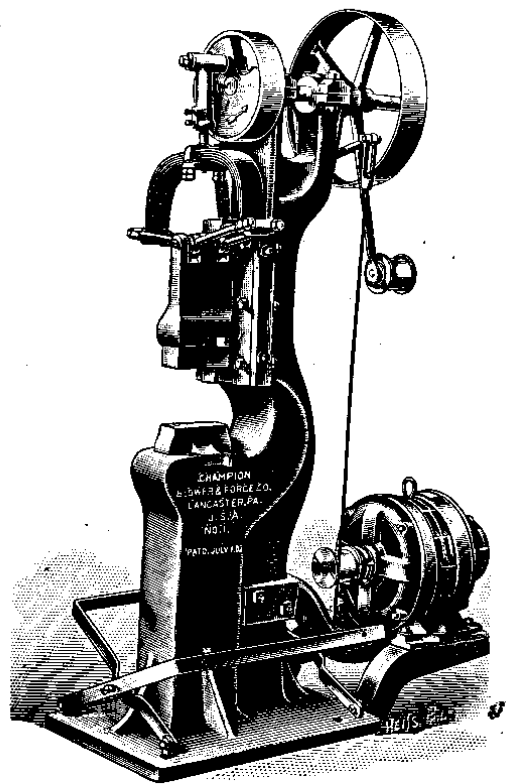
Conforme a las tendencias internacionales, la solución a los desafíos de la reestructuración del aparato productivo para el país, descansa en la difusión de nuevos modelos de organización de los procesos de trabajo y en la aplicación de nuevas tecnologías sociales.

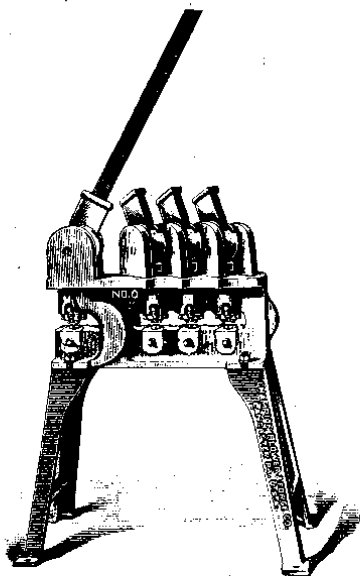
Sin embargo, es un hecho que no sólo los trabajadores colombianos, sino en promedio los empresarios del país saben muy poco de las nuevas formas de organización. En el sector empresarial hay "gran acuerdo" sobre la efectividad y aplicabilidad de las estrategias de productividad y de calidad, intentando articular esta concepción del proceso de desarrollo económico, con una amplia gama de actividades de reproducción como la educación y la recreación. El sector sindical sencillamente no tiene respuesta.

En la ulterior orientación del proceso de ajuste económico y laboral, la apelación a los principios de la filosofía de la calidad será un leit-motiv. Esta orientación de la ideología empresarial puede resultar muy congruente como solución de continuidad ante el quiebre de formas autoritarias de control de la fuerza de trabajo. No obstante, el problema inmediato es el costo de la contribución de una versión post-moderna de las ideologías de la dirección, para la incorporación de la fuerza de trabajo así "domesticada" en la comunidad económica —como consumidores— y política —como electores— de la nación colombiana.

## IMPACTO LONGITUDINAL DE LA REFORMA POLÍTICA EN LAS RELACIONES LABORALES

Frente al significado que pueda tener la nueva Constitución para la representación de los intereses de los trabajadores en la conducción de la sociedad colombiana, surgen los interrogantes





sobre el concepto y los contenidos del control del trabajo y la productividad.

¿La aplicación de las nuevas formas de organización puede acaso conducir a la democratización de las relaciones laborales?

En caso contrario, ¿será la continuación de formas autoritarias tradicionales, vestidas con nuevos ropajes?

Por otra parte se hace evidente que la "lógica" de la acción sindical, en tanto nace y se apoya en la incidencia de las fuerzas políticas de oposición —básicamente de izquierda—, tendrá necesariamente que modificarse, como en la práctica ha venido ocurriendo en los campos electoral, guerrillero y de formación de militancia.

Esta es en rasgos gruesos la encrucijada actual de desarrollo tecno-económico y democratización política, en la cual se halla inmerso el movimiento sindical colombiano, y en la cual deberá actuar adecuadamente, so pena de desaparecer bajo los golpes de la reconversión, la ideología empresarial y sus propios errores.

### **ENCRUCIJADA DE CAMINOS: ANILAMAMIENTO VS. VÍA SOCIOPOLÍTICA**

Considerando las formas posibles de intervención a través de programas y proyectos de cooperación sindical,

formación y estrategia, resulta conducente plantear algunos caminos que están abiertos:

#### **1. Estrategia de formación sindical a nivel avanzado**

Mientras la formación sindical en el país mantiene un status mediocre y elemental, respecto a lo que podría llamarse un estereotipo de dirigente sindical corporativo-empírico, se hace más necesario adquirir la capacidad, los mecanismos y las relaciones solidarias para ofrecer y fortalecer la investigación y formación sindical cualificada e integral.

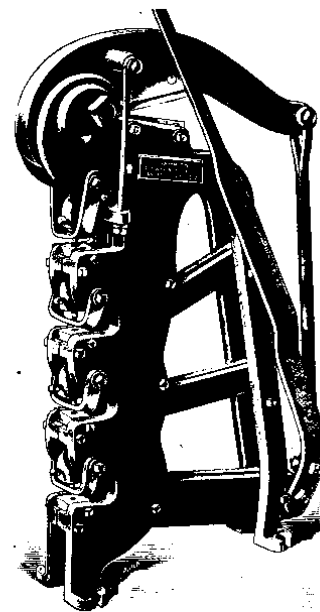
#### **2. De una estrategia "frente a la", a una estrategia "para la" modernización empresarial.**

La ruptura con la tradición legal en la conceptualización de las relaciones laborales queda demostrada en el caso de difusión de los programas de productividad y calidad. Si el movimiento sindical quisiera afrontar la ideología empresarial de la calidad, intentando negociar "jurídicamente" la calidad total en la gestión y resultados de la actividad productiva se encontrará con un imposible.

La razón es que, dadas las actuales circunstancias, los contenidos de los mensajes culturales, la persuasividad de modelos de conducta en el trabajo, y los patrones de comportamiento técnico-instrumental no son susceptibles de intercambiarse contractualmente.

Ningún sindicato está en la posibilidad de cuantificar, y por lo tanto de transar, el nivel de calidad que puede contener un producto, un servicio o un proceso productivo. De la misma manera, este retorno a lo extra-económico en la escala de las reivindicaciones de la negociación colectiva, es la oportunidad de reinención de lo socio-político, como término de referencia en la discusión de las relaciones laborales.

Esta sería la oportunidad de jugar la carta de la persuasión de las élites, para persuadir a las masas. Es decir, si los empresarios y el Estado van a tener que aceptar la vigencia histórica de la re-



presentación de intereses socio-políticos por parte de la población laboral, esta aceptación pasa por el entendimiento de que los sindicatos no están deliberadamente manejados por nefastos intereses de suicidar empresas, erradicar inversión y bloquear el crecimiento.

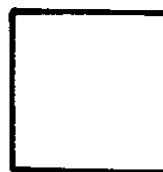
Un sindicalismo compatible con los objetivos de la productividad y la calidad total, es posible también como movimiento social autónomo, orientado "proactivamente" a la democratización de la sociedad, la protección del empleo y los recursos del país y la planificación del desarrollo nacional.

#### **3. Recuperación y defensa del escenario nacional como ámbito para la resistencia a la aplicación de la reforma laboral y la reestructuración económica.**

El inicio de 1992 no deja dudas sobre el impacto de la acción sindical en la vida social y política de la nación. Esa compleja presencia que se debate entre las huelgas y los fracasos, entre la resistencia y la elaboración de alternativas, puede significar la potenciación de protagonista de vanguardia en el reordenamiento de la economía, la sociedad y el Estado.

Este camino constituye una alternativa realista y sustentada en hallazgos y análisis efectuados en un período no concluido...





**Anabel Torres:**

G.4 LITERATURA - POESIA, CUENTO, SUSANO

**"Estoy afuera porque estoy  
muy adentro de este país"**

P. 33-37

**Jairo Ruiz\***

**Espero callada  
vida,  
quiero tu lengua en mi boca**

**Quiero  
las bocas del amor  
No quiero este cielo frío.**

*Este fragmento de Las Bocas del Amor, publicado por Anabel Torres en 1982 y rubricado en su portada por unos sugestivos labios rosado-naranja, da idea del momento vital y literario que estaba viviendo la poeta: una exuberante sensualidad combinada con un gusto por la imagen fresca, recién salida del baño: Deseo de amar ("no soy nadie/ sin la lámpara del amor/ meciéndose desde mi mano desde el oscuro de las formas"), pero también apartamiento y soledad ("Señores/ yo no soy como ustedes/ yo sólo hago el ridículo"), con gran poder de resonancia.*

*La misma temática le había precedido en La Mujer del Esquimal, que ocupó el segundo lugar en el Premio Nacional de Poesía de la U. de A. en 1980.*

*En este lánguido febrero hemos encontrado a Anabel atareada con las pruebas de un nuevo libro, con unos kilos de más, pero con los mismos labios que rubricaron Las Bocas del Amor.*

**Tras el recuerdo de los abuelos**

*Anabel es nieta de María Cano y de Ignacio Torres Giraldo, e hija de Eddy Torres (hijo adoptivo de María). Formada en un hogar de librepensadores y de luchadores*

*políticos, nunca sintió coacción familiar para que su vida se enrutara hacia uno u otro sendero; afirma que era tanto el respeto que sus mayores tenían del libre albedrío, que en ningún momento trataron de influirla políticamente, situación que deplora, pues considera que no le dieron suficientes elementos valorativos.*

*Recuerda a María Cano, ya anciana, narrando fragmentos de su vida en las plazas, arengando a los obreros en medio de situaciones peligrosas. Recuerda cuando salía con el abuelo Ignacio a visitar los sastres y a comprar libros y revistas; en su memoria perviven las historias de cuando el abuelo había estado en la cárcel y su obsesión por que la nieta tuviera una firma bonita.*

**También hija de Mary Poppins**

*Anabel se declara descendiente directa de los cuentos de hadas, sustento imaginario de su infancia, y dice que aún siente gran cariño por el personaje de Mary Poppins, responsable de no pocas jornadas de sueños, cuando apaciguaba su soledad en la Biblioteca Pública de Nueva York.*

*Anabel terminó estudios de Idiomas en la Universidad de Antioquia; tres años fue sub-directora de la Biblioteca Nacional. Luego viajó a Holanda donde cursó un Master en Mujer y Desarrollo, que ejerció en la UNESCO.*

*Actualmente, Anabel Torres reside en La Haya, traductora. En su breve paso por Medellín nos ha dejado varios poemas inéditos, los que en este número publicamos. Tal vez podamos dilucidar si nuestra poeta todavía reclama con la misma vehemencia la presencia de Las Bocas del Amor o si, por el contrario, terminó por aceptar la imposición de ese temible "cielo frío".*

\* Responsable Programa de Cultura de la ENS.

# Anabel Poemas

## INCENDIOS

*Cuando mi cuerpo y mi cabeza  
empezaron a arder y a ser encendidos  
mi madre, como un bombero enloquecido,  
me perseguía por toda la casa.*

*Apuntaba hacia mí, implacable,  
el potente chorro de su miedo  
y trataba de tumbarme.*

*Así crecí.*

*Mi padre fue distinto.  
Defendió ante mí por igual, y con igual vehemencia  
y convicción  
Las ventajas del hielo y del fuego.*

*Cuando mis incendios llegaban  
a su máximo punto de fusión  
se apartaba discreto.*

*Si fracasaban  
me sugería nuevos sitios.  
Me daba claves sobre algunos incendios que él había  
hecho propios.  
Me hablaba de las maravillas de la sombra  
o me traía fósforos.*

*Si estaba lejos, mandaba largas cartas  
celebrando la vida, la palabra,  
nuestra común piromanía,*

*y siempre agregaba esta postdata:  
Anabel, el dólar es estrictamente para helados.*

*Cuando mi padre temía por mi seguridad  
—y debió temer, pues conocía no solo mi  
gusto por el fuego  
sino mi propensidad a las quemaduras—  
lo hacía solo, en su casa.*

*Mi madre, criada en San Benito,  
residente del purgatorio,*

*hermosa  
como un reguero de mandarinas  
cuando no estaba de turno  
con su risa de cerezos y pájaro en sus días libres  
no permitió que yo heredara su manguera.*

*La devolvió a su familia,  
a la casa de donde era intacta.*

*Mi padre, al morir hace tres años, siguió  
muriendo.  
Logró tan difícilmente morir, que incluso  
desde entonces  
ha salido ileso de algunos atentados.*

*Amaba tanto la vida.  
Era tan vigoroso caminando entre el frío.  
Era tan rico en incendios.*



# Torres: inéditos



## LA ESCALERA DE MÁRMOL

*Ice lo que hice a la vista de todos.*

*De repente nada tenía,  
la sábana abierta estaba hecha trizas,  
y ya no servía ni para sudario ni para dormir,  
ni para gozar  
ni para acostarse a comer mandarinas.*

*Y ni hablar de las cartas. A pesar de estar  
bien archivadas  
en carpetas, en orden alfabético  
se desprendían de ellas minuto a minuto las letras.*

*Y la pobre María  
Agregaba a sus servidas de tinto y demás funciones  
barrer y recoger  
los rípios de tinta  
que se iban acumulando bajo mi escritorio.*

*Caía hollín sobre todos nosotros  
y el director ya no sabía cómo decírmelo.*

*Los demás funcionarios  
me hacían bromas  
cuando estaban a muy corta distancia*

*pero más que todo  
fingían no conocerme*

*así esto significara subir para volver a bajar  
la escaera de mármol.*

## TEMIENDO LEER

*Son tiempos distintos.  
Penélope, ajada y con gafas oscuras  
para que no la reconozcan  
los chulos  
de los diarios vespertinos,*

*revisa cada tarde los listados  
aparecidos  
en los muros de la alcaldía,*

*temiendo leer  
el nombre de Ulises  
entre los caídos.*

## EL DÍA ANTES DE LA GUERRA

*El día antes de la guerra  
asistí a una conferencia sobre el Medio Oriente  
callábamos quienes no éramos expertos.*

*Ninguno se atrevió a preguntar en voz alta,  
¿cómo podemos parar esta guerra?  
¿Cómo empezar a armar la paz?*

*Mientras tanto*

*las mujeres en Irak  
barrían el piso,  
apilaban sus escasas pertenencias,  
abrazaban a sus hijos,  
recogían el agua,*

*y esperaban*

*que aquí*

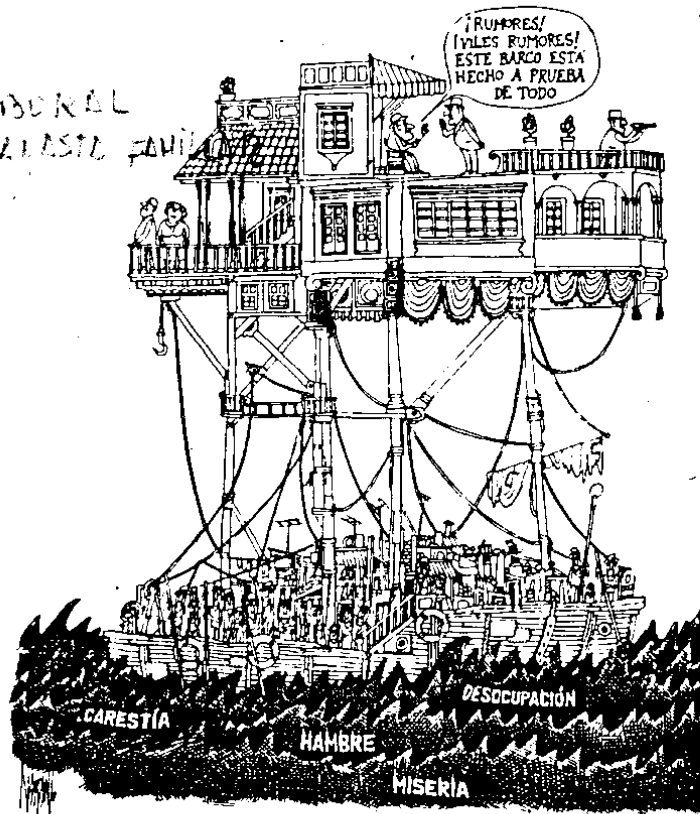
*y allá*

*los hombres comenzarán a disparar.*

# economía laboral

D.1

ECONOMIA LABORAL  
COSTO DE VIDA Y CALIDAD DE VIDA



## INFLACIÓN - VARIACIÓN DEL IPC (Indice de Precios al Consumidor)

| MES   | VARIACIÓN MES |             |            | VARIACIÓN ACUMULADA AÑO |             |            | VARIACIÓN ULTIMOS 12 MESES |             |            |
|-------|---------------|-------------|------------|-------------------------|-------------|------------|----------------------------|-------------|------------|
|       | NAL. TOTAL    | ING. MEDIOS | ING. BAJOS | NAL. TOTAL              | ING. MEDIOS | ING. BAJOS | NAL. TOTAL                 | ING. MEDIOS | ING. BAJOS |
| En/88 | 3.00          | 3.01        | 3.00       | 3.00                    | 3.01        | 3.00       | 23.70                      | 22.82       | 24.06      |
| Dic.  | 2.23          | 2.18        | 2.25       | 28.12                   | 27.64       | 28.32      | 28.12                      | 27.64       | 28.32      |
| En/89 | 2.83          | 2.75        | 2.97       | 2.83                    | 2.75        | 2.97       | 27.91                      | 27.32       | 28.28      |
| Dic.  | 1.44          | 1.39        | 1.45       | 26.12                   | 26.08       | 26.14      | 26.12                      | 26.08       | 26.14      |
| En/90 | 3.30          | 3.10        | 3.67       | 3.30                    | 3.10        | 3.67       | 26.69                      | 26.08       | 26.14      |
| Dic.  | 2.52          | 2.57        | 2.41       | 32.36                   | 31.88       | 33.31      | 32.36                      | 31.88       | 33.31      |
| En/91 | 3.00          | 2.93        | 3.07       | 3.00                    | 2.93        | 3.07       | 31.98                      | 31.67       | 32.54      |
| Dic.  | 1.40          | 1.48        | 1.24       | 26.82                   | 26.97       | 26.48      | 26.82                      | 26.97       | 26.48      |
| En/92 | 3.49          | 3.34        | 3.74       | 3.49                    | 3.34        | 3.74       | 27.43                      | 27.47       | 27.29      |

## EMMANUEL NIETO\*

En la coyuntura se presentan dos aspectos en principio satisfactorios para los trabajadores. El primero se relaciona con el control al proceso inflacionario, con buenos resultados desde el segundo semestre de 1991. El incremento del índice de precios al consumidor hasta diciembre fue de 26.8%, ostensiblemente por debajo del 32.4% correspondiente a 1990.

Los resultados en enero provocan, sin embargo, serias dudas respecto a la futura evolución de los precios. Durante este mes los mismos crecieron en un 3.5%, que corresponde a la tasa más alta observada para igual período en la última década. Por lo demás, la variación de los últimos 12 meses (27.4%) es también una de las más altas en años recientes.

Según el Cuadro, lo anterior se evidencia en el costo que alcanza la canasta familiar, cuyo monto supera los ingresos mensuales de gran parte de los asalariados; su contraste es bastante fuerte con respecto al salario mínimo legal, actualmente de \$65.190/mes. De acuerdo con la composición de la canasta familiar, los grupos que mayor presión ejercen sobre el nivel general de precios, continúan siendo *alimentos*, *vestuarios* y algunos servicios asociados a la oferta estatal, en especial los relacionados con los reajustes de los precios de combustibles, entre otros.

El segundo aspecto satisfactorio tiene que ver con la inusitada recuperación del volumen de empleo urbano, lo cual es un tanto paradójico en la medida en que la actividad económica debió soportar las restricciones derivadas de la política anti-inflacionaria. No obstante una tasa de crecimiento del PIB cercana al 2%, el índice de empleo en las 7 principales áreas metropolitanas se elevó a una tasa de algo más del 6%. En estas circunstancias, según veremos en el próximo número de esta revista, es relevante indagar sobre la calidad de los nuevos enganches, en lo relativo a ingresos y tipo de contratación.

| Fecha: Enero/92      |               |                   |               |                   |
|----------------------|---------------|-------------------|---------------|-------------------|
| COSTO (\$/mes):      |               | Ingresos Bajos    |               | Ingresos Medios   |
| (\$/día):            |               | 132.985.6         |               | 350.922.8         |
| GRUPOS               | PART.<br>%    | VALOR<br>\$/Mes   | PART.<br>%    | VALOR<br>\$/Mes   |
| Alimentos            | 42.58         | 56.62             | 5.2730.56     | 107.242.01        |
| Vivienda             | 31.30         | 41.624.49         | 33.28         | 116.787.11        |
| Vestuario y Calzado  | 8.16          | 10.851.62         | 9.82          | 34.460.62         |
| Pto. Farmac. y A.M.  | 3.30          | 4.388.52          | 4.12          | 14.458.02         |
| Educa., Cult. y Esp. | 4.79          | 6.370.01          | 7.74          | 27.161.42         |
| Transp. y Comunic.   | 4.03          | 5.359.32          | 8.32          | 29.196.78         |
| Otros Gastos         | 5.84          | 7.766.36          | 6.16          | 21.616.84         |
| <b>TOTALES</b>       | <b>100.00</b> | <b>132.985.60</b> | <b>100.00</b> | <b>350.922.80</b> |

FUENTES: DANE y Escuela Nacional Sindical - Antioquia

\* Economista, responsable del Área de Economía Laboral de la ENS.



# vida de la escuela

✓ G.1 VIDA COTIDIANA

P. 38-40



## II ENCUENTRO AMERICANO POR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

### Hacia una sociedad ambiental y por la salud de los trabajadores en el siglo XXI

El año 1992 tiene para América un significado singular: Hace 500 años, en los albores de la racionalidad capitalista, la invasión europea —a fuerza de cruz y espada— truncó el desarrollo adaptativo de las culturas neolíticas que habitaban este territorio. Este proceso voraz, y el capitalismo posterior, han traído nefastas repercusiones ambientales que hoy amenazan la existencia de la vida misma.

Simultáneamente, la O.P.S. y la O.M.S. proponen que 1992 sea llamado el "Año de la salud de los trabajadores" como una oportunidad para analizar la realidad existente en materia de salud y trabajo.

Las actuales condiciones estructurales y coyunturales de vida y trabajo, hacen necesario un análisis más profundo al respecto.

En este marco y de acuerdo al consenso que se obtuvo en el *Encuentro de la Red Panamericana de Salud-Trabajo* (Caracas, marzo de 1991) se evidenció la necesidad de volvernos a encontrar. Por ello proponemos la realización del "II ENCUENTRO AMERICANO POR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES"

(Bogotá, noviembre de 1992) para fomentar y desarrollar un enfoque sobre los problemas que enfrenta la humanidad y permita a los trabajadores actuar con eficiencia en la transformación de dicha realidad. Participarán trabajadores, intelectuales, organismos no gubernamentales y gubernamentales interesados.

Podrán asistir:

1. ONG's miembros de la Red Panamericana Salud-Trabajo
2. ONG's que vengan desarrollando algún trabajo relacionado con la temática y que presenten en la hoja de inscripción su perfil.
3. Organizaciones o grupos de los trabajadores que tengan algún trabajo sistemático en salud.
4. Investigadores, intelectuales o personas que presenten algún trabajo relacionado con esta problemática y que tengan interés en pertenecer y fortalecer la RED.
5. Organizaciones institucionales y gubernamentales de América invitadas (universidades, OMS, OPS, ministerios, institutos de los seguros sociales, OIT, etc.).

**Esperamos tu asistencia y participación con tus trabajos para poder intercambiar experiencias.**

## EL METRO, SOLUCIÓN O PROBLEMA

El principal problema de Medellín es el Metro. Aunque hay otros, lo más seguro es que no podrán ser atendidos en forma, ya que casi todos los recursos tendrán que ser centralizados en el pago de la deuda.

Según investigación del economista Carlos Alberto Acevedo, con asesoría de la ENS, si se tiene en cuenta que en un comienzo se decía que la obra era autocosteable, hoy los presupuestos del municipio y del departamento están totalmente comprometidos y, aun así, son insuficientes.

Ahora, con el centro de la ciudad semidestruido y un Metro semiconstruido, cuando los impuestos ya han empezado a sentirse, lo seguro es que la obra es más fácil construirla que pagarla. Aunque casi imposible, comentaba el economista José Alvear en el *Foro* que realizó la ENS sobre esta problemática en febrero.

Para el abogado constitucionalista Ignacio Mejía Velásquez, otro participante, el manejo que se le ha dado al Metro es una verdadera "calaverada", ya que para poder cumplir las obligaciones financieras será obligatorio sacrificar el futuro de las próximas generaciones. La conclusión común de los asistentes coincidía: Lo más razonable era no proseguir la obra.

Desde esta perspectiva, la ENS considera que hay que promover la participación ciudadana para fiscalizar los manejos hechos hasta el presente y formar parte de las decisiones que comprometan su futuro. Además, porque los efectos sociales que sufrirán las futuras generaciones van a sentirse más, como siempre, en los que menos tienen.

Sin embargo, todo apunta a que el Metro va a reanudarse aún a costa de sacrificar el presupuesto del Departamento.

¿Por qué entonces nadie es culpable? ¿Por qué no parece haber investigaciones judiciales aun después de destapar la olla? Muchas cosas quedan todavía por responderse, aunque para los negociadores con la banca y el consorcio europeo las respuestas parezcan muy sencillas.

El Metro partirá la historia de la ciudad y si a veces nos enorgullecemos de nuestros ancestros, nuestros nietos bien podrían avergonzarse de sus abuelos.



**HAGA MAS  
VENTAS POR  
CORREO,  
UTILIZANDO  
EL "SERVICIO  
DE REEMBOLSO  
C.O.D." DE  
ADPOSTAL**

Es un servicio que le permite estar en varias ciudades a un mismo tiempo entregando y cobrando a la vez su mercancía! Parece increíble, verdad? Usted hace el envío de sus productos, y en el momento mismo en que su cliente los retira de nuestras oficinas, le giramos su dinero!  
Además es rápido y seguro



**CORREO DE COLOMBIA**

*llega seguro y a tiempo!*

MAYOR INFORMACION: TELS. 2415531 Y 2826842





No estas

## cartas



Santa Fé de Bogotá, D.C., septiembre 11 de 1991

Apreciado compañero:

Al leer su importante *Revista N° 22*, observamos en una entrevista concedida por el compañero Mario de J. Valderrama, presidente de la CTDC, en respuesta a la unidad de CTDC y CGT, involucra a la "CTC" como comprometida en un proceso inicial de unidad con estas dos Centrales, que jamás se trató, *por lo tanto rechazamos* tales opiniones del compañero sobre el particular, porque no corresponden a la verdad y más desdican y desdibujan la seriedad de quienes dirigimos las Confederaciones. En lo que a nosotros respecta tenemos muy clara y definida nuestra posición frente a la unidad y a las manifestaciones que alrededor de ella emitimos.

No compartimos la reiteración de esas declaraciones del compañero citado, porque en su momento y oportunidad fijamos públicamente nuestra posición al respecto...

Atentamente,  
Alpeides Alviz Fernández (*Presidente*), Luis Miguel Morantes Alfonso (*Secretario General*) *Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC*.



Dosquebradas, diciembre 12 de 1991

Le adjunto reproducción que hicimos de cuatro artículos de la *Revista N° 22* por considerarlos muy actuales y con buenos planteamientos, y que nos vienen muy a propósito a nuestra situación particular. Sobre el tema de *Lucha Obrera N° 15*, una compañera dijo mientras lo leía: "¿Cierto que el asiento quiere decir que estamos sentados y no hacemos nada?"

... unos compañeros de Papeles Nacionales vinieron a pedir asesoría en publicaciones y les gustó la idea que teníamos de reproducir esos temas de la ENS...

Guillermo Pérez Sierra (*Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos, SINALTRAINAL. Seccional Dosquebradas*).



Santiago de Cali, septiembre 13 de 1991

Con afán espero la *Revista* y me complace escudriñar su contenido. Esta, la N° 22, muy fresca en relación con las otras, posee unos contenidos que por la sucesión de hechos hace precisos y oportunos los análisis.

Quiero destacar y valorar la trascendencia de todas sus opiniones en "*La espalda del papa*".

Agradezco a los compañeros la especial atención a nuestra problemática y les auguro los mejores éxitos.

Atentamente,  
Jaime Suárez Alfonso (*Exdirigente Sindical y Popular*).



Santa Fé de Bogotá, D.C., diciembre 13 de 1991

Por casualidad hemos conocido el contenido de su *Revista N° 20*, la cual nos ha parecido muy importante, por lo que les hacemos llegar nuestras felicitaciones.

A manera de colaboración les enviamos algunos documentos y sería muy importante si pudieran publicar el de la situación organizativa del comercio.

Si les es posible, mucho sabremos agradecerles nos hagan llegar su importante *Revista*.

Cordialmente,

Faustino Galindo Rincón (*Presidente Federación Nacional de Trabajadores del Comercio FENALTAC*)

**Primer aniversario de la muerte  
del Maestro  
GERARDO MOLINA**



*"La lección de Molina no es sólo política.  
Es primera y básicamente ética...  
¿Acaso hay algo más incontrovertible y ejemplarizante  
que un curso vital sin meandros?"*

*Carlos Gaviria Díaz*

**ESCUCHE**

**"LOS TRABAJOS Y LOS DÍAS"**

El programa radial de la **Escuela Nacional Sindical**

*Por la Emisora Cultural de la Universidad de Antioquia*

Frecuencia 1.410 kHz (A.M.)

**¡todos los domingos de 10:00 a 10:30 a.m.!**