

## **IDEA FUERZA**

1. Propuesta que presentada intelectualmente, nuclea pretensiones y expectativas, despertando conductas de adhesión de los integrantes de un sector determinado de la sociedad, o de toda ella.

2. Las asociaciones profesionales de empresarios y las sindicales de trabajadores generalmente responden a estas propuestas. Si se deterioran, suele manifestarse la falta de respuesta de los integrantes o el envejecimiento prematuro de la institución.

3. Este fenómeno de *propuesta/adhesión/deterioro* también se presenta en la sociedad con los modelos de desarrollo. (R. C. F.)

## **IMPACTOS SOCIOLABORALES DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS**

1. Los impactos pueden definirse de diferentes manera según la perspectiva que se pretenda acentuar. Ello resulta significativo tratándose de la reciente Revolución científico-técnica de la década del '70 que comprende el complejo teleinformático (microelectrónica, informática, telecomunicaciones), la biotecnología, la utilización de nuevos materiales y las nuevas fuentes energéticas.

Desde diferentes enfoques el impacto puede verse como una ruptura con respecto a aplicaciones científico-tecnológicas antecedentes. Otra dimensión del impacto está dada por el grado en que se extiende el uso social de dicha innovación. El simple diseño de una nueva máquina no define por sí mismo el impacto sociolaboral. La definición sobre la existencia de un impacto tiene que ver entonces con la absorción o la predisposición para la misma y con el grado de permeabilidad social al impacto tecnológico.

2. La expansión de los impactos condiciona la visión de los protagonistas sobre los cambios que se generan. Así puede ejemplificarse: la revolución científica, que acompañó a la Revolución Industrial del siglo XVIII, implicó una mirada particular sobre dicho cambio, colocando el acento en cuatro aspectos:

- la preeminencia de las condiciones materiales,
- una visión urbano-industrialista,
- un consumo de masas y una organización social correlativa con ese desarrollo,
- la difusión de una concepción justificadora de la evolución emparentada con el avance científico y sus aplicaciones prácticas.

Se puede prever en el mediano plazo sobre las consecuencias de este nuevo impacto tecnológico, principalmente en lo referido a la microelectrónica y la informática, que el acento estará puesto en la *producción y circulación de datos*, que constituyen representaciones simbólicas del mundo material. En consecuencia se sugiere por hipótesis que habrá un giro que pondrá el acento en la construcción simbólica que pasará a ocupar un lugar de relevancia respecto de las condiciones materiales tradicionales.

3. El cambio generado por el impacto, una vez que la sociedad se encuentra permeable para expandirlo, puede proyectarse en múltiples aspectos que pueden resumirse en lo que sigue:

La automatización flexible genera la posibilidad de cambios en la producción para pasar de la producción “en escala” a la producción “en series cortas” y la eliminación de los “tiempos muertos”, todo ello por medio de la programación y reprogramación por sistemas computarizados que se integran no sólo al diseño sino al proceso productivo mismo, reemplazando a la producción industrial de tipo *taylorista* (en línea) y *fordista* (en cadena de montaje), cuya rigidez y producción en serie no se adapta a los nuevos requerimientos de rentabilidad y de utilización del trabajo vivo.

Las nuevas tecnologías informáticas dadas su flexibilidad, ahorro de tiempo y eficiencia en el tratamiento de materiales permiten alcanzar niveles de productividad antes impensados, lo que significa un incremento en la relación cantidad de productos por trabajador empleado.

Otra característica de las nuevas tecnologías que contribuye a la difusión de su aplicación es su actual tendencia a la miniaturización y al abaratamiento relativo de sus costos.

La introducción de las nuevas tecnologías en la industria y los servicios trae como resultado una alteración en la composición de los trabajadores, los cuales deberán calificarse o recalificarse para el uso de estas tecnologías.

Desde un punto de vista global, la composición de las calificaciones de los trabajadores sufrirá fragmentaciones según se apliquen diferentes modalidades organizativas en la utilización de esta tecnología ahorradora de mano de obra. De no tomarse en cuenta esta determinación se multiplicarán las fragmentaciones ya existentes en el empleo. Dichas fragmentaciones multiplicarán las dualidades que presentaba el empleo latinoamericano antes de la introducción de estas tecnologías, entre empleos precarios (inestables e informales) y empleos formales.

Las organizaciones de los trabajadores se verán afectadas cuantitativa y cualitativamente por las siguientes razones:

a) disminución de la proporción de empleo en relación a la nueva capacidad de producción,

b) alteración en la composición de plantel y de los cuadros de dirección ya sea por especialización, edad o sexo, y creación de nuevas fuentes de trabajo,

c) desplazamiento del trabajador manual por mayor utilización de trabajo abstracto e indirecto con incremento del esfuerzo intelectual e interdependencia grupal,

d) desdibujamiento paulatino entre las diferentes ramas, entre la oficina y la planta y aun entre los diferentes puestos de trabajo ya que con las nuevas tecnologías se demandará trabajadores polivalentes,

e) creación de nuevos asentamientos postindustriales sin formaciones sindicales previas,

f) alteración del comportamiento tradicional que vinculaba los sindicatos al Estado, en la crisis del Estado de Bienestar de la postguerra, con un replanteo no sólo de la relación política sino de un cuestionamiento de la percepción de "salarios indirectos" vía salud pública, educación, transporte, vivienda y otros beneficios sociales.

4. Los cambios en el Mundo del Trabajo están estrechamente ligados a los impactos en el ámbito del *no-trabajo*, el descanso, la recreación y la creación cultural, impregnados en la actualidad por la difusión masiva de las microcomputadoras, las videocassetteras y los (micro) radio-grabadores. Como dato ilustrativo de lo antedicho puede señalarse que el parque computacional argentino alcanzaba a un equipo por cada mil habitantes; el 65% estaban representado por microcomputadoras (año 1985).

El impacto de las nuevas tecnologías se relaciona con una nueva concepción sobre la economía y la sociedad dado que estas tecnologías permitirían liberar al hombre de trabajos desgastantes y penosos y *disminuir el tiempo de trabajo*, pero al mismo tiempo facilitan como nunca antes la centralización y el dominio sobre la fuerza de trabajo.

5. Por otra parte podría afirmarse que se confrontan *dos lógicas*: una, la tradicional difundida por el desarrollo capitalista industrial, en la etapa de aplicación del modelo económico *keynesiano*, donde la productividad se relacionaba fundamentalmente con el salario y por ende con el pleno empleo. Y otra, a partir de la crisis de transformación del capitalismo, a principios de la década del '70, que empieza a enfatizar la relación entre productividad y rentabilidad, lo cual a la postre contribuye a la aceptación ideológica del desempleo estructural (que superaba en los inicios de los '80 los veinte millones de desocupados en los países de capitalismo avanzado) y a la flexibilización de los derechos laborales.

6. En América Latina la confrontación de estas dos lógicas, y *el surgimiento de una eventual alternativa*, cobrará mayor agudeza que las ya registradas en el centro, considerando los actuales niveles de desocupación y marginación social.

7. Frente a esta problemática cabe preguntarse las respuestas que han ensayado los actores sindicales. Por sus principales rasgos pueden clasificarse en dos grandes comportamientos. Una respuesta sindical de tipo "reivindicativa" que persigue fundamentalmente la jubilación flexible, el no despido o compromiso de trabajo a vida, la capacitación y reubicación y el seguro de desempleo. Este comportamiento se mantiene ajeno a la intervención y el acento está puesto en el producto (sa-

lario-ganancia), tal es el ejemplo de los sindicatos inglés, norteamericano y japonés.

El otro tipo de comportamiento es el “gestionario” por el cual se intenta codeterminar sobre las variables estructurales tales como el aumento de la producción y la demanda, aumento de las inversiones, reducción de la jornada de trabajo, plan de empleo y producción, control del ritmo de introducción de las nuevas tecnologías y otras respuestas más genéricas referidas al incremento de la calidad de vida. Este comportamiento enfatiza los rasgos atinentes a la actividad, la recuperación del proceso productivo, con decisión sobre el mismo. El caso sueco suele ser tomado como paradigmático, pero pueden citarse en esta dirección algunos sindicatos italianos, la central noruega y la principal central alemana.

8. Considerando la profundidad del impacto sociolaboral se han recomendado a los sectores que pueden influir sobre las políticas laborales tener en cuenta las siguientes cuestiones:

a) El grado de concentración en los países desarrollados de la producción de equipamiento y de diseño de programación.

b) La potencialidad de dominio a través de la emisión y recepción de datos vía satelitaria.

c) La cuestión tecnológica se volverá por imperio de las circunstancias también una cuestión que incumbe al futuro desarrollo sindical.

d) Se torna clave la distribución del empleo y la reducción de la jornada laboral.

e) La alteración de las condiciones de trabajo y su repercusión en la salud laboral.

f) La capacitación y la creación científico-tecnológica se constituirán en elementos relevantes para la formación de las nuevas calificaciones laborales.

g) La *cuestión tecnológica* merecerá una discusión en términos de los estilos de desarrollo nacional y las formas de su uso y apropiación social en procura de un incremento de la información y la participación. (A. L. B.)

*Ver Automación, Cambio tecnológico, Fábrica del futuro, Robótica, Informática,*

*Teleinformática, (tomo Relación individual de trabajo), Asociación, Convenio, Convenio transnacional.*

Ref.: CCXXXII. CCXXXIII. CCXXXIV. CCXXXV. CCXXXVI. CCXXXVII. CCXXXVIII. CCXXXIX. CCXL. CCXLI. CCXLII. CCXLIII. CCXLIV. CCXLV.

## INFLACION

Conforme a una teoría, la causa de la inflación, predominantemente, debe atribuirse al constante aumento de los salarios y a su consecuencia, la sustitución de trabajo por capital. De este modo, los salarios asumen el papel de malvado de la comedia, porque ocupan el primer plano en la constante alza de los costos. Aparecería, así, el sindicato, como principal responsable de la devaluación lenta. Pone de manifiesto que “dado el peso de los sindicatos en la sociedad actual y en un período de plena ocupación, estas entidades, que detentan el monopolio de la oferta en el mercado de trabajo, son suficientemente fuertes para imponer sus exigencias (Emil Kung, *Los sindicatos y la inflación*). Al no estar el aumento de salarios determinado por el aumento de la productividad el empresario debe trasladar a los precios de venta el aumento del costo.

En mi opinión, en los últimos tiempos, ello no es ajustado a la realidad porque el autoritarismo y la dictadura enervaron la acción sindical y en la democracia se mantuvo durante prolongado tiempo la suspensión de los convenios colectivos de trabajo y se impuso el sistema de bandas salariales, con salarios y topes fijados por el gobierno. Además, a la teoría de Kung, se oponen varios argumentos. El aumento de los salarios ha sido mayor en las profesiones donde la organización sindical es nula o embrionaria; a veces son los trabajadores calificados los que reciben el menor aumento, y otras veces son los trabajadores “superiores” (altos mandos: ejecutivos, burócratas, etc.) los que reciben los mayores aumentos, teniendo organizaciones débiles, como sucede en los últimos tiempos en la Argentina.

Sobre estas bases la responsabilidad, asimismo, no es atribuida al sindicalismo sino a otros factores: precios de mercaderías importadas; fiscalismo, política de precio de las empresas; reclutamiento de muchos trabajadores cuando los empresarios invierten o exportan en ex-

ceso: agotamiento de la reserva de mano de obra, lo cual provoca la actitud de las empresas con la que recíprocamente se arrebatan los obreros ofreciendo mejores salarios y prestaciones sociales. Igualmente cierto es que existe influjo de factores de diverso orden, nacionales e internacionales. En mi libro *Derecho colectivo del trabajo* he considerado la influencia del nivel de ocupación y el desequilibrio estructural. (E. G.)

Ref.: CXLVIII, 15 y ss.

## **INFORMACION**

1. Derecho de los trabajadores a recibir del empresario los elementos de juicio para decidir permanecer en la empresa, colaborar con ella o retirarse voluntariamente.

Surge de la relación de empleo y es impuesto por la buena fe. No se puede menoscabar que mientras el empresario arriesga capital, los trabajadores invierten en la relación de empleo su crédito vital.

2. Este derecho es exigible sobre todo cuando se avizora un cambio tecnológico que puede incidir en el nivel de empleo.

3. Desde el punto de vista macro/social, los sectores sociales (entre ellos, el empresariado y el Movimiento de los Trabajadores) están legitimados a que el ente gubernamental, en virtud de la transparencia republicana, informe fehacientemente sobre sus programas y planes, siendo la información mencionada el primer peldaño en el camino de la participación en la toma de decisiones. Los acontecimientos civiles del 16 al 19 de abril de 1987, en Argentina, demuestran la influencia positiva que posee la información veraz a través de los medios masivos de comunicación. (R. C. F.)

Ver *Consulta*.

Ref.: XV, 5. XXII, 30.

## **INFORMALES**

Los trabajadores del sector informal se encuentran legitimados para organizarse profesionalmente.

Mientras ello se logre conviene que las asociaciones sindicales de

trabajadores se preocupen de la situación informal brindándole el apoyo y la cobertura pertinentes. (R. C. F. - A. O.)

Ver *Informal* (tomo *Relación individual de trabajo*).

## INFORMATIZACION Y TRABAJO

Como se demostró en un trabajo de campo realizado por investigadores del CEIL (Centro de Estudios e Investigaciones Laborales) la información produjo los siguientes cambios en el proceso de trabajo:

1. Un mayor desarrollo relativo de las tareas y organismos de concepción, aun cuando ello se lleve a cabo de manera segmentada entre varias personas o grupos de personas, con respecto de las de ejecución. Pero la división del trabajo reaparece en el seno mismo de las tareas de concepción de varias maneras: por una parte entre las que se realizan dentro de la empresa y las que se subcontratan al exterior de la misma (por ejemplo la confección de programas), y por otra parte entre tareas poco calificadas y muy calificadas, e incluso entre concepción y simple ejecución.

2. La reestructuración de las Oficinas de Métodos o de Organización y Métodos, se impone cuando avanza la informatización. Con la Concepción Asistida por Computadora (CAD) un cierto número de funciones se desplazan desde las Oficinas de Métodos para concentrarse en los servicios encargados del diseño de los nuevos productos. Pero en el período previo a la introducción de las nuevas tecnologías (NT) se hace necesario un estudio cuidadoso de los nuevos puestos de trabajo, aunque con frecuencia el personal no dispone de todos los conocimientos y experiencias necesarias.

3. La redefinición de las funciones del personal de supervisión no se trata tanto de controlar el tiempo de trabajo de la gente como el tiempo de utilización de las maquinarias para evitar su sub-utilización. Los trabajadores que se encargan de las operaciones y del mantenimiento de las máquinas automatizadas tienen por lo general mayores conocimientos y experiencia en electrónica y en informática que los supervisores tradicionales, lo cual es con frecuencia fuente de conflictos. Mediante acciones de *reconversión*, una proporción del grupo de supervisores que se considera ahora excedente pasa a desempeñarse

en tareas de mantenimiento, control de calidad, etc. y otros son transferidos a diferentes áreas o secciones de la empresa.

4. Se refuerzan las tareas indirectamente productivas del tipo mantenimiento y reparaciones, cuando ellas son aseguradas por la misma empresa. El número del personal de este servicio se incrementa, baja la edad promedio y se incrementan y diversifican sus calificaciones (electrónica, informática, idiomas). Dentro de este servicio se produce una segmentación entre aquellos que se ocupan de las pequeñas y simples reparaciones y aquellas que requieren un alto nivel de conocimientos a causa de su complejidad. Mientras que en el pasado este servicio podría controlar mejor el uso de su tiempo, en las nuevas condiciones tienen más restricciones puesto que se procura reducir al máximo el período que las NT están sub-utilizadas, a causa de su elevado costo y rápida obsolescencia tecnológica.

5. Las NT producen una transferencia del *savoir faire* específico de una serie de oficios hacia las máquinas automáticas y equipos informatizados, provocando de alguna manera una descalificación de los trabajadores. Así, dentro de las tareas directas de producción se inicia un proceso que reduce la heterogeneidad de niveles dentro del sistema de calificaciones, debido por una parte a la disminución relativa de los trabajadores poco calificados y por otra parte de los altamente calificados, que se desplazan hacia los servicios de mantenimiento y de reparaciones.

6. Cambia el criterio para definir las calificaciones. Ya no cabe determinar el nivel en función del número de años de educación formal, sino que se reasigna importancia a la experiencia previa al ingreso, a la capacidad para aprender y adaptarse a las necesidades impuestas por las nuevas tecnologías, y sobre todo sentido de responsabilidad para hacer frente a incidentes o accidentes imprevistos.

7. Cuando se instauran las NT no desaparecen automáticamente los trabajadores; más aún, estos van a seguir siendo necesarios. Pero lo que va a cambiar es la relación entre los trabajadores por una parte y los objetos y los medios de trabajo por otra parte. Las materias primas son cada vez menos manipuladas humanamente, y la relación con las máquinas se hace más a distancia, utilizando sistemas de comando. El

resultado, el producto, es cada vez más independiente del trabajo directo. Por todo ello, se ve facilitada la tendencia a la polivalencia y a la rotación de los trabajadores entre diversos puestos, ahora simplificados.

8. Las NT permiten un incremento considerable de la velocidad de las operaciones de procesamiento de información textual o numérica, ya que los automatismos trabajan “en tiempo real”, ahorrando un tiempo de trabajo considerable. Esta velocidad unida a la posibilidad de desconcentrar actividades hacia otros lugares geográficos, permite reducir o eliminar las restricciones que imponían el tiempo y el espacio. Pocas veces se reflexiona sobre este cambio impresionante y sobre sus consecuencias.

9. Dada la tendencia de las NT a “desespecializar” los automatismos, y a integrarlos en un sistema, se reducirá sensiblemente la división técnica del trabajo pre-existente: en una misma máquina el operador podrá hacer ejecutar múltiples tareas, o repetir la misma tarea sobre múltiples objetos de trabajo. Con las NT se revierte entonces la fuerte tendencia instaurada por el *taylorismo-fordismo*, y se procura entonces la reunificación de varias tareas en un mismo puesto de trabajo. Esto, unido a la obligada rotación de los trabajadores entre puestos que impone la eliminación o la transformación de los mismos, es un paso importante hacia la polivalencia.

10. La introducción de las NT en las empresas industriales ha invertido la tendencia a la división del trabajo entre el taller y la oficina. Las inter-relaciones son cada vez más frecuentes, y en las áreas informatizadas es menos neta la distinción entre tareas manuales e intelectuales, entre tareas de concepción y de ejecución.

Esta rápida y sintética enumeración de las modificaciones introducidas por la informatización respecto del proceso de trabajo *taylorista-fordista* nos da argumentos para cuestionarnos acerca de si no estaremos en presencia de un cambio de naturaleza del proceso de trabajo y no simplemente de un cambio en la modalidad de funcionamiento. (R. C. F.)

*Ver Informática, Robótica (tomo Relación individual del trabajo).*

Ref.: XV, 30. XXIII, 50.

## **INSTITUCION**

Los hombres elaboran una idea y ponen al servicio de ella medios personales, materiales e inmateriales ordenados por los órganos para conseguir el fin propuesto. En tanto el fin sea lícito, el derecho reconoce a la institución y, consecuentemente, se puede decir con Maurice Hauriou que “una institución es una idea de obra o de empresa que se realiza y dura jurídicamente en un medio social”.

Las instituciones son, de ese modo, estructuras dinámicas que nacen, viven y mueren jurídicamente. Nacen por operaciones de fundación que les suministra su fundamento jurídico al continuarse; viven una vida a la vez objetiva y subjetiva, gracias a operaciones jurídicas de gobierno y administración repetidas y además, ligadas por procedimientos; por fin, ellas mueren por operaciones jurídicas de disolución o abrogación.

Los elementos de toda institución corporativa son: 1º) la idea de obra a realizar en un medio social; 2º) un poder organizado puesto al servicio de esa idea para su realización; 3º) las manifestaciones de comunión que se producen en el grupo social respecto de la idea y su realización y 4º) el imperativo moral de la institución que es la realización de sus fines o sea, transformar en realidad la potencialidad de los medios puestos al servicio de la idea fuerza. (E. P.)

## **INTERES SECTORIAL**

1. Núcleo de expectativas de una organización profesional, detallado en su estatuto o surgido por decisión unánime o mayoritaria de sus integrantes.

2. La doctrina tradicional encierra el mismo en la mera defensa o promoción de los aspectos profesionales.

La concepción sistémica, al contrario, leyendo atentamente la realidad, descubre que se extiende a todos los elementos del sistema: social, cultural, económico y político.

3. Este núcleo expresa el proyecto sectorial. De acuerdo al mismo podrán calificarse las organizaciones (conservadoras, progresistas, reaccionarias) así como sus directivos ya que, en determinadas circunstancias

cias societales, podran frenar proyectos de avanzada o, al contrario, acelerar los retardados. (C. A. - R. C. F.).

*Ver Actividad.*

## **INTERVENCIONISMO**

La crisis, el privilegio, el abuso y las condiciones de vida y de trabajo subhumanas, determinaron la intervención del Estado en las relaciones individuales y colectivas de trabajo. El Estado se hizo presente ante esa situación con diversas normas, algunas importantes de carácter básico y, principalmente, a partir del constitucionalismo social. En casos, producto de la revolución y en otros, consecuencia del reformismo.

En Latinoamérica se ha visto con más claridad este fenómeno, en el trabajo agrario; de otro modo, en la explotación agraria. La tierra rural fue despojada al indio, concentrada en pocas cabezas; el trabajador fue sometido a un régimen de esclavitud o servidumbre. México es un ejemplo. Aquí se exteriorizaron dos formas de revolución en el momento inmediato a la reforma constitucional de 1917, con la que se inicia el constitucionalismo social: la revolución política, que consagra la norma y la revolución social, armada, que no alcanza a manifestarse en sus propósitos; deja un gobierno, pero no es el gobierno de la revolución campesina, cuyos propósitos iban más allá de la norma.

La legislación tutelar se desarrolla con gran dosis de intervencionismo que, excepto en la elección del trabajador por el empleador, regula la totalidad de relaciones y aniquila la autonomía de la voluntad; en casos, ésta tampoco existe, como v. gr. la elección del trabajador por el empleador, cuando la ley o el convenio crean la bolsa de trabajo o indican que se debe tomar a tal o cual trabajador, de la misma empresa, de acuerdo a determinado procedimiento.

Más, la protección "alterna con la libertad, y más específicamente con la libertad colectiva de las asociaciones profesionales (sindicatos), cuyo instrumento principal para influir en la regulación de las condiciones de trabajo son las convenciones colectivas, además de los medios de lucha colectivos (huelga, etc.)". (E. G.)

Ref.: XI, 8. CXIV, 155, 156.