

Eduardo Giorlandini

**CIENCIAS DEL TRABAJO HUMANO
Y
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Propedéutica

1996

PRÓLOGO

La presente obra no es una exposición acerca del derecho del trabajo y de la seguridad social. Empero, resume su contenido posible trascendiendo el marco normativo, pues describir el entorno de esa rama del derecho -dentro de una concepción estructuralista- es precisar ingredientes del resto del ordenamiento jurídico nacional e internacional y además de otras disciplinas científicas, de la ciencia en general, de la técnica y de la filosofía. Asimismo, no se desprende, de esta consideración, a la realidad en todas sus manifestaciones, ámbito del que señalo especialmente los aspectos políticos, económicos, sociales y culturales.

Se trata de establecer un conjunto de enseñanzas preparatorias para el estudio de la ciencia y del derecho del trabajo y de la seguridad social, pero además explicar su contenido histórico y actual -en la faz estática y en la faz dinámica-, su funcionamiento y relaciones, como así el marco y la circunstancia donde se desenvuelve, lo que no excluye los elementos que, generados en diversos campos, pueden enriquecer al “derecho social” con miras a la creación de un nuevo derecho laboral, o, con más precisión, en vistas a concretar una importante contribución al desarrollo del orden normativo específico, en busca de bienestar, promoción y movilidad sociales, hominización y justicia social.

Eduardo Giorlandini

NOTA BENE

Esta obra está destinada a docentes, científicos, estudiantes de las carreras universitarias e institutos de nivel terciario y todos cuantos tengan, en los respectivos planes de estudio, asignaturas específicas o relacionadas con la totalidad de disciplinas de carácter científico, o aspectos parciales de éstas; se dirige, asimismo, hacia aquellos que dictan cursos de especialización o cursos o seminarios especiales para la formación de dirigentes y funcionarios de empresas.

No debe extrañar, en consecuencia, que, más allá de la dogmática jurídica, comprenda -dentro de un concepto estructuralista o sistémico-, casi, en plenitud, los ámbitos del conocimiento relacionados con el trabajo humano.

E.G.

CAPITULO I **CONOCIMIENTO Y ESTRUCTURA.**

No es superfluo puntualizar el significado llano de la palabra **conocimiento**, como “acción de conocer”. **Conocer** tiene varias acepciones; es la inteligencia de algo, percibir el entendimiento de algo, entender, aprehender, formar juicio, saber. No interesa, aquí, un desarrollo de tipo etimológico y semántico, pero sí importa precisar el conocimiento como un resultado de la actividad relacionada con el saber. Un resultado que se va transformando, desenvolvimiento, consolidando o alterando, en el tiempo, con nuevos elementos de juicio.

Probablemente, en el mundo antiguo, era considerado como una unidad, y en las postrimerías de esa edad antigua ¹ los filósofos comenzaron a diferenciar: filosofía, ciencia, técnica y arte. Más la precisión en esta diferenciación habría de llegar más tarde; lentamente se fue determinando el campo de cada uno de esos ámbitos, especialmente cuando un campo u objeto determinado es estudiado con un método.

Actualmente, se tiende a considerar al conocimiento como una totalidad, como un sistema, como una estructura. Esto es consecuencia de la propensión a volver a la **cosmología** esto es, retornar a la doctrina acerca del mundo, al que se lo concibe como una totalidad. Así consideraban al mundo los antiguos, cuando el conocimiento también era estimado como una totalidad. La cosmología trata del mundo en general, de su origen, de sus leyes e incluye la naturaleza de los cuerpos y de las leyes universales por las que se rigen.

Por eso nosotros decimos que no se puede comprender la composición de las instituciones jurídicas sino dentro de una concepción estructuralista o sistémica y por ello no descartamos nada de la vida para interpretar al derecho y, vinculado a esto, afirmamos también que el **derecho** es norma, es conducta y es valoración de la norma y de la conducta. Lo decimos como primer paso hacia una concepción más amplia, porque sostenemos igualmente que la norma tiene variados contenidos: además del elemento puramente normológico, el sociológico y el dialéctico -la justicia- y, más todavía elementos económicos y, en fin culturales.

Parangonando la cosmología con nuestro mundo, el del derecho, afirmamos que este es dinámico y abierto, no estático y cerrado. Es también, expansivo y no finito.

Debo referirme, aquí, al tema de la complejidad y de la integración científica, como así a la dispersión y a la incertidumbre que existe en la realidad y en las mismas ciencias que a ella se refieren. Esto ya lo he tratado en mi libro “Matemáticas y Ciencia Política”. Pero estas características, que acabo de señalar, no afectan el concepto de estructura; explicitando esto digo que no enervan la idea de que el conocimiento es una estructura, al igual que la misma realidad. ²

Tomemos, por ejemplo, la ciencia política. Innúmeros científicos de fuste han afirmado la incertidumbre que campea en la disciplina política, una disciplina íntimamente vinculada al trabajo humano y al derecho, lo que hizo afirmar aun civilista: Ustedes, los laboristas, parecen más científico-políticos que científico-jurídicos”. Pero, en verdad, esto aparece más o menos ostensible solamente en una corriente nueva y aún no muy difundida.

Empero, debe rechazarse el tinte superlativo filtrado en ese concepto que nos habla de la falta de certeza, pues en el campo de la ciencia política, siguiendo el ejemplo, hay ámbitos en los que no es tan así, aunque, en general, asome la falta de certitud que es el

¹ Estimo que no es conveniente hablar de edades (antigua, media, etc.), porque los fenómenos integran innumerables relaciones, complejas desde varios puntos de vista y no son susceptibles de encasillamiento tajante. Empero, la utilidad es meramente pedagógica.

² Acostumbro a hacer algunas diferenciaciones y relativos deslindes entre ciencia, realidad y derecho, para que no se confunda, verbi gratia el derecho con la ciencia del derecho - que se ocupa de aquél-; la realidad constituye un campo que es el objeto de la ciencia y lo ha sido del derecho. ¿Por qué afirmo que lo ha sido? Porque la realidad es historia, pasado, acumulación de acontecimientos y resultados, objetivados o no, mientras que actualidad está conformada por hechos y actos que se están desenvolviendo, individualmente o en forma colectiva.

común denominador también de otras ciencias, a las que, en conjunto, afecta la crisis, tal como lo recuerdo S.M. Neuschlosz en su artículo “Planteo y Discusión de Algunos Problemas Fundamentales de una Gnoseología”.

El objeto de la ciencia política se vincula a un ámbito que exhibe una dinámica sin medida: la vida misma de la sociedad, agitada con versatilidad y presteza en nuestro tiempo. Vivir, decía Ihering, es moverse y transformarse. Salvo que la transformación de estos últimos años, en el mundo, no tiene comparación con otras de otros tiempos. Y, aún más, muchos factores contribuyeron a configurar una amplitud considerable en la esfera de lo político (extensión de las funciones gubernamentales, aparición de nuevas formas políticas y presencia de gran cantidad de datos aportados por otras disciplinas).

Hay en el ámbito una incertidumbre colectiva. Tenemos un presente del pasado, cuya verdad real a medias conocemos. Se muestra ante nosotros un presente del presente, donde cada uno levanta sus verdades subjetivas. Y tenemos, también, siguiendo una reflexión agustiniana, un presente del futuro, con su frontis de tinieblas. ¿Cómo conocer la verdad de lo que fué, es y será?

Cuando la ciencia apunta a la descripción (qué es), a la explicación (por qué es), o a la valoración (para qué es), anda un derrotero de mil encrucijadas. Es, entonces, cuando aparece la necesidad primaria del método acertado, que específicamente, no es sino el “procedimiento que sigue el pensamiento humano para alcanzar la verdad”, tal como lo afirmó el profesor Carlos S. Fayt. El método está determinado por la naturaleza del objeto y el fin perseguido (idem) ³.

Esto se comprende mejor cuando mentamos al conocimiento como una estructura. Si admitimos, como la moderna filosofía, que el conocimiento es una **estructura** (en nuestro curso de investigación de derecho político, realizado en La Plata, 1961, el encargado del mismo, definió la estructura como el “sistema o conjunto de partes vinculadas en la fundamentación unitaria; conexión de sentido históricamente dado”), es absurdo considerar a una ciencia deslindada o separadamente de las demás ciencias. El conocimiento no es una suma sino un conjunto de partes interrelacionadas, interdependientes, en interacción, que, a la vez, forma parte de otra estructura, la vida y el mundo, a que pertenece el hombre y, junto a él, las cosas, pues - como decía Ortega y Gasset - yo soy yo y mi circunstancia” ⁴.

Pero la naturaleza del sector sometido a estudio determinará entonces el método adecuado para andar el camino cuya meta es la verdad. Así, **verbi gratia**, un proceso pretérito debe estudiarse seleccionando el material, interpretando los documentos, haciendo una investigación crítica, etc. (**método histórico**). Ya nadie descarta las contribuciones relevantes de la psicología, la sociología y la antropología, realizadas en favor de la ciencia política; igualmente de las ciencias del trabajo humano, a las que -además de las citadas- se relacionan la medicina, la política, la prospectiva, la economía, etc.

Los **criterios de unidad metodológica** son, **ergo**, contrarios a los **criterios modernos**. Colocar a todos los objetos, incluso a la vida humana, en el mismo sector, importa desconocer su naturaleza distinta ⁵.

Las aportaciones de las ciencias en general, a la ciencia política -en el ejemplo que hemos tomado- y a las ciencias del trabajo humano, no constituyen conclusiones con validez y vigencia plena en un campo que no es el campo de su génesis; es decir, no se puede transportar en forma absoluta las conclusiones de una ciencia al campo de otras; lo único absoluto, en el mundo del conocimiento, es la regla que dice: “Todo es relativo”,

³ Es claro, ahora se habla de ciencias ametodológicas, que no requieren un método determinado. Más adelante trataré el tema; ahora me limito a anticipar que las diversas ciencias pueden caracterizarse por determinados métodos, pero todos los métodos sirven a todas las ciencias pero la elección del método depende de la porción del objeto sometida a estudio.

⁴ Desde nuestro punto de vista y al objeto de nuestro estudio, estructura, institución y sistema son términos equivalentes. En la suma, como por ejemplo una pila de ladrillos, las partes no se relacionan, no son interdependientes, no interactúan; hay identidad entre cada una de las partes pero se convierten en partes de una unidad o estructura cuando se incorporan a un edificio.

⁵ Los objetos se clasifican en : a) Reales o sensibles - físicos o psíquicos - ; b) Ideales; c) Metafísicos; d) Valores; e) Nuestra propia vida - vivencia y convivencia - .

como digo frecuentemente en clase, en tono más o menos festivo, porque esto pertenece al arte de la argumentación paradójica ⁶.

Así, entonces, no debe explicarse el fenómeno de la autoridad a través del complejo de Edipo o en el proceso de lo inconsciente, exclusivamente. Esto es, no deben unilateralizarse las causas de un resultado, o conjunto de resultados, como ha hecho, en este caso, el psicoanálisis freudiano ⁷. Tampoco como lo ha hecho el marxismo, al afirmar que la superestructura, la sociedad, está determinada por los medios de cambio y las fuentes de producción ⁸, de manera tal que el destino del hombre está ya previsto y se le niega libre determinación en la obtención de su propio destino; o como Karl Wittfogel, que explica el despotismo oriental por el sistema de riesgos; o como Montesquieu, con su teoría de los climas; o el determinismo tecnológico, que subordina a la técnica la evolución y la organización política ⁹ y, mencionando un último ejemplo de los tantos que pueden darse, recordamos las concepciones de Hobbes, donde el egoísmo y el miedo impulsaron al hombre al pacto voluntario para dar nacimiento al Estado. En una corriente psicológica, también, el miedo es el generador de los comportamientos humanos; trasladado esto al campo laboral, podríamos entender que no pocas veces la conducta está determinada prevalentemente sobre tal cimiento.

Empero, por tales derroteros exclusivamente no puede llegarse a la verdad entera. Deben ubicarse los factores y valorarse. Hasta puede determinarse una medida de su influencia en los procesos, esto es cuantificarse los fenómenos ¹⁰. Para ello debe trabajarse con instrumentos adecuados, no importa a qué sector del conocimiento pertenezcan, pues las ciencias se desarrollarán en intervención múltiple y diversa y siempre son útiles al investigador las adaptaciones pertinentes.

Más aún, algunas disciplinas se exhiben como necesarias a la ciencia política y a la ciencia del derecho ¹¹, como por ejemplo la sociología. En Estados Unidos de Norteamérica un grupo de investigaciones sociológicas se llevaban a cabo “con vistas a la clarificación de diversas tensiones políticas y sociales aparecidas en el país durante los últimos cincuenta años”; “es significativo que la mayoría de estos estudios tienden tanto a hacer desaparecer dichas tensiones, como a entender su naturaleza y sus causas”(L.L. Bernard, en “La Sociología en los Estados Unidos, 1900-1950”).

Además, para significar en el caso particular la conjunción de factores que determinan un resultado o conjunto de resultados, nos parece oportuno recordar que, en el caso de la economía, “cada vez parece más claro que el proceso de desarrollo económico no debe estudiarse en términos estrictamente económicos, sino que ha de enfocarse tomando en cuenta la difusión del complejo de elementos tecnológicos, económicos,

⁶ Quiero explicar esto con algunos ejemplos que he tomado de un humorista filósofo, porque es una contribución a la inteligencia y ayuda a abrir fronteras mentales, dentro de los objetivos de formación por parte del docente: a) Epiménides, en “El Mentiroso”, dice que todos los cretenses mienten; pero Epiménides es cretense y, en consecuencia, dice la verdad. ¿Cómo se explica? Un cretense, que diga que todos los cretenses mienten, está mintiendo al decir que todos los cretenses mienten: y si miente en eso, los cretenses dicen la verdad y también dice la verdad él porque es cretense. b) Protágoras y Evatlo hicieron un convenio. Protágoras debía darle clases de elocuencia forense a Evatlo y éste pagaría los honorarios cuando él mismo, Evatlo, ganara su primer pleito. Pasó el tiempo y Evatlo nunca tuvo un juicio. Si lo hubiera tenido y ganado debía pagar. Entonces Protágoras lo demanda y argumenta: ya tienes tu primer juicio. Si lo gano, los jueces me darán la razón y tendrás que pagarme; si lo pierdo, ganarás tú y tendrás que pagarme por el contrato que realizamos. Evatlo dice: si lo ganas, no tengo que pagarte porque habré perdido y el contrato dice que debo ganar mi primer juicio para pagarte; si lo pierdes, la sentencia me dará razón a mí. Y, así, no pagó. c) El otro caso de argumentación paradójica aparece en Don Quijote. En Barataria había un puente y cerca una horca; allí ahorcaban a todos aquellos de los que se sospechaba que no decían la verdad. Llega un viandante y, preguntado, responde: “Vengo a que me ahorquen”. Tuvieron que dejarlo pasar, porque si lo ahorcaban habría dicho la verdad y en este caso no había que ahorcar.

⁷ Freud utiliza la expresión “la psicoanálisis”, en uno de sus trabajos. En realidad, el psicoanálisis es siempre freudiano o neofreudiano.

⁸ Es claro que esto es negado por el neomarxismo.

⁹ Nótese que estos conceptos son aplicables al orbe social y laboral.

¹⁰ Puede consultarse mi libro “Matemáticas y Ciencia Política”, al respecto, donde, incluso, se exponen los métodos de cuantificación.

¹¹ Lo que tiene más importancia con relación al derecho laboral.

políticos y sociopsicológicos...y que en su conjunto opera trayendo áreas hasta el presente aisladas, hacia el fluir de las corrientes mundiales de contacto y transformación”(Claudio Escarpaenter, “Reseña de labor Commitment and Social Change in Developing Areas”, de Wilbert Moore y A.S. Feldman).

Y dice Posada: “Por otra parte, el Estado es un orden natural, de base física, y en cuanto se concreta en agrupaciones que se limitan o definen en el espacio, contiene el Estado elementos de hecho y soportes étnicos, que implican datos explicativos, influjos naturales y biológicos, por todo lo cual se le puede considerar desde el punto de vista de las ciencias que tratan de esos elementos: por ejemplo, desde la geografía -y hay una geografía política-, o desde la estadística -y hay una estadística del Estado...”. El Estado es una estructura. La empresa es una estructura. También lo es la asociación profesional. Caben respecto a éstas similares consideraciones, en cuanto a la diversidad de elementos que contienen.

“Todas estas ciencias citadas, especiales, exigen una labor explicativa, una teoría, en cuanto suponen materia propia, e investigaciones encaminadas a descubrir y razonar la naturaleza del Estado, desde el punto de vista especial que cada una mantiene”. “Pero, además estas disciplinas exigen otra labor de verdadera penetración y comprensión del Estado, base doctrinal de una interpretación parcial de éste. Cabe, en efecto, una interpretación psicológica, ética, económica, pedagógica, jurídica, geográfica, etnográfica, estadística del Estado. Estas interpretaciones tienen que recogerse y completarse en la interpretación general y sintética del punto de vista sociológico del Estado” (Adolfo Posada, “Tratado de Derecho Político”). ¿Acaso estos conceptos no son aplicables a las instituciones como las entidades intermedias o grupos sociales secundarios.

Todo ello no importará desconocer la existencia de un “foco de interés”, propio de la ciencia política o propio de la dogmática jurídica o de las ciencias del trabajo humano. Así será siempre benéfico el aporte de las ciencias en general a cada ciencia en particular.

Otra reflexión: hay fuertes anhelos de **unificación real y científica** en un **sistema de conocimientos**, partiendo de las bases usadas para elaborar las ciencias de mayor evolución, como las matemáticas. En actitud parcializada -que pongo de relieve- algunos representantes de estas últimas han pensado llegar a tal **desiderátum** con el arsenal del propio ámbito de su dominio. En otras palabras, se trata de lograr un sistema de conocimientos, partiendo de la correlación e interacción de los diversos elementos de las ciencias particulares. Para tal sistema se han tomado las denominaciones de “**ciencia**” - como sinónimo de conocimiento- y “**cosmología**” - “ciencia de las leyes generales que gobiernan el mundo”-.

Resumiendo, en la parte respectiva, el contenido de un trabajo interesante de Horacio Damianovich (“La Investigación Científica en la Teoría del Conocimiento”), diremos que se llega a la unificación analizando el contenido de cada uno de los sistemas de conocimientos parciales que integran el conocimiento general. Con este análisis se suprimirían las desarmonías y las barreras que separan a las ciencias, se trabajaría con mayor libertad en el estudio y coordinación de las relaciones y en particular, de los fenómenos casi todos de naturaleza compleja, estudio que debe hacerse desde varios puntos de vista susceptibles de unificación.

Destacamos, asimismo, que hay un vasto y poderoso movimiento de unificación científica que ha recibido el apoyo tan considerable de los sociólogos norteamericanos.

¿Por qué nos preocupa tratar el tema relacionado con el conocimiento y la estructura que este implica? Porque solamente así podremos penetrar en la intimidad de nuestro campo, el derecho y el trabajo humano, como el del hombre laboral. De este modo conoceremos las relaciones, la forma en que interactúan las disciplinas y la vida laboral misma en vinculación con la economía, la política, etc. Por ello veremos ahora una porción de la estructura que es el conocimiento, alrededor de la técnica, la matemática, la sociología, la ciencia política y la biometría.

El ritmo de la vida actual presenta problemas que deben resolverse con rapidez. En un primer momento parecían bastar las matemáticas, pero hoy día se suma a ellas la técnica, cuyos progresos nos dieron primeramente, **verbi gratia**, máquinas de sumar, restar, multiplicar y dividir; digamos de paso que en el censo norteamericano de 1980 se usó una máquina inventada en 1853 para almacenar datos y tablas de valores. Los progresos alcanzados hasta el momento no dejan de asombrar al mundo entero en materia de informática, robótica, electrónica, etc. La aplicación de los nuevos inventos y creaciones, alcanzaría solamente a un cinco por ciento, predominantemente en los países superindustrialistas.

En una tendencia importante se subestima a las ideologías, se auspicia la incorporación de la tecnología de punta, aún para los países subdesarrollados o en vías de desarrollo, cuando éstos necesitan prevalentemente de la tecnología alternativa, que es la que no crea desocupación, no deshumaniza el trabajo, no genera egreso de divisas y la ideología que refleja se ajusta más a las necesidades locales (nacionales), mientras que la tecnología de punta tiene una fuerte ideología comprometida con las grandes empresas extranjeras (nacionales o multinacionales), los centros de poder mundial, las transnacionales ideológicas y, en fin, los factores externos en general.

Recordamos estos aspectos por el papel de la tecnología en la organización del gobierno y la administración y, asimismo, en las condiciones de vida y trabajo, en nuestros países. Empero, no llegaremos a decir que todo ello está destinado a resultados inevitables, a transformar en determinado sentido la calidad de vida, la justicia social internacional y nacional, y las condiciones de funcionamiento de las instituciones políticas. Y, en otro sentido, que la automatización nos lleve “hacia la máquina gobernadora de hombres”, pues, por ahora, el hombre gobierna a la máquina, y tenemos todas las posibilidades de lograr el progreso pleno y dentro de él la justa distribución de los bienes.

En mi libro “Matemáticas y Ciencia Política” he destacado la importancia y el auxilio que significan algunas disciplinas, desde el punto de vista científico; de ellas debe servirse la intención de desarrollo pleno, de creación de una verdadera democracia -no solamente política, sino también económica, social y cultural- y de un Estado de Derecho Social. Debemos intensificar el conocimiento de esas disciplinas y explico por qué.

La **sociología** nos puede brindar el conocimiento de los grupos sociales, la composición y distribución de la población, etc. Esto se conexiona con la política y la estadística; los hechos políticos pertenecen también a una especialidad sociológica, como los conflictos colectivos (sociales) ¹². Se vincula a esto la **estadística**, útil para la cuantificación de esos fenómenos.

Debemos hacerle un lugar, también a la **biometría**. El biometrista reduce algunos fenómenos biológicos a expresiones cuantitativas. Utiliza elementos de la estadística, representaciones gráficas, cuadros, cálculos, muestras, etc.; v. gr., objeto de su estudio es la correlación de caracteres. Si los estudios de biometría, sobre el individuo, pueden serle útiles a la ciencia política, lo son sin duda los referidos a grupos representativos de una población (grupos nacionales, de inmigrantes, profesionales, urbanos, rurales, etc.).

Con la biometría puede afirmarse que los actuales movimientos en favor de los países subdesarrollados crean una serie de problemas biológicos; no es la misma una población de un país subdesarrollado que la de uno desarrollado, o de otro en vías de redesarrollo. Los sondeos de la biometría demostraron que “la relación del peso con la superficie del cuerpo tiende a disminuir desde la zona templada hacia la región tropical, donde se encuentran, en mayoría, los países de evolución lenta (véase sobre el tema “La Biometría”, de Eugene Schreider), como también en qué medida las condiciones de vida o los acontecimientos influyen sobre el crecimiento (algunas encuestas señalaron en el curso de la Segunda Guerra Mundial la disminución del peso en el momento del nacimiento); el estudio de otra muestra indicó que la talla de los intelectuales era muy superior a la de los obreros y campesinos. Según otras conclusiones de la biometría, se demuestran las diferencias entre inmigrantes y sedentarios, habitantes rurales y urbanos, como así las causas de las diferencias biológicas entre las categorías sociales. Entonces, ¿cómo no considerar en el ámbito del derecho social las conclusiones de la biometría, también vinculadas a la sociología, la psicología (laboral), la antropología y la ergonomía?.

Hemos tratado de mostrar las entrañas de la estructura que es el conocimiento. Empero, es necesario ampliar los fundamentos, pues solamente hemos visto una porción del conocimiento, con nexo a nuestra disciplina y a las ciencias del trabajo humano. De algún modo, lo he considerado en aspectos parciales; un poco más amplio y genérico es el comentario -necesario en nuestro estudio- referido a la filosofía, la ciencia y la técnica.

Se afirma que la **filosofía** es un saber autónomo y pantónimo, pues, respectivamente, no depende de nadie, de ninguna otra disciplina, por un lado, y además lo abarca todo; la totalidad de la vida humana puede ser objeto de la filosofía. De este modo se habla sobre la filosofía de la ciencia, de la religión, del arte, del trabajo, etc. En una corriente, minoritaria por cierto, se identifica ciencia y filosofía. Hemos hablado de la **ciencia** en este capítulo. Aquí debo ahora especificar que la ciencia no es autónoma, porque

¹² En mi opinión, tal como lo he actuado en mis clases, la enseñanza del derecho colectivo del trabajo debe estar precedida de una serie de consideraciones acerca de las relaciones entre los grupos sociales, historia económico-social y conflictos colectivos.

depende de las demás, con intensidades variables; más, esto es relativo, porque -como lo hemos señalado- es característica la interdependencia. Además, la ciencia comprende -prevalentemente- un sector determinado, aunque no de modo exclusivo. ¿Qué quiere decir ello? Que ninguna ciencia debe sentirse o mentarse como “propietaria” de determinado objeto, de manera excluyente. Lo que afirmamos muestra la relatividad de todas las cosas. Sin embargo, se reitera que tal o determinada ciencia tiene autonomía, científicamente o pedagógicamente. Esto es así de modo relativo. Incluso se asume que el objeto de cierta ciencia tiene autonomía, como en el caso del derecho -objeto de la ciencia jurídica- incluyendo la autonomía legislativa.

En cuanto a la **técnica**, debemos destacar que se trata de un conjunto de medios para la producción de determinados resultados. Estos son, en cierto sentido, los que generan la adopción de los medios. Cubre todos los ámbitos de la vida humana: el trabajo manual, la investigación, el desenvolvimiento forense, etc.

En sendos artículos me ocupé de la técnica y el trabajo humano y de la automatización y el derecho del trabajo y de la seguridad social, que he de glosar seguidamente.

Con el trabajo humano comienza la cultura, es decir, desde que el hombre pone su sello personal a la materia, a la naturaleza, pues todo objeto cultural, además de su **abstractum** material tiene un sentido espiritual, la impronta puesta por el ser humano; con esta premisa, de otro modo, puede afirmarse que la cultura es el efecto o la derivación de la fuerza de trabajo realizada por el ser humano, que invariablemente tiene contenido intelectual o racional.

Debe sustentarse, asimismo, que la **civilización** es consecuencia del trabajo humano, en cualquiera de las modalidades en que es desenvuelto.

El **homo faber** precede, históricamente, al **homo sapiens**. A la técnica, que se vincula al acto en sí, a la actividad misma, se ensambla la **tecnología**, que es el conjunto de pensamientos que preceden o acompañan al acto (**confer** José Babini, “Las Revoluciones Industriales”).

La revolución neolítica significó la iniciación de la agricultura, la domesticación de los animales, la fabricación de instrumentos y de los medios para trasladar y trasladarse, las artes textiles, la metalurgia, etc. Se trata en todos estos casos de técnicas de carácter material, ya que las no materiales, **verbi gratia**, estriban en el arte de gobernar, en las prácticas comerciales y la actividad normativa (normas de justicia), entre otras. En esta etapa se advierte una distinción interesante: por un lado, una categoría personal constituida por jefes, guerreros, sacerdotes y escribas, que consumen alimentos sin intervenir en la producción de los mismos; y, por otro, un sector de esclavos, artesanos y campesinos, que utilizan el instrumental neolítico, cada vez más perfeccionado.

Desde antiguo existió el trabajo libre y el trabajo esclavo; la esclavitud encontró entre sus defensores a filósofos que influyeron superlativamente en el pensamiento de la humanidad por siglos. Enriquecida con la guerra, se presentaba como una institución humanizada, ya que se respetó el derecho a la vida, aunque no a la libertad, como si estos derechos fueran separables (ver mi artículo “Historia del Derecho del Trabajo”), derechos éstos que, en el mundo contemporáneo constituyen los pilares fundamentales del individuo, como lo ha enfatizado Osorio y Gallardo. Paralelamente, bajo otro prisma, no todos los trabajos tenían el mismo valor moral. Antes de Jesucristo, la ganadería, la minería y muchas artesanías eran ejercidas por los esclavos, considerados seres distintos, por naturaleza, de los hombre libres.

Con el feudalismo, la estructura económica fundada sobre el trabajo de los esclavos es sustituida: a la relación amo-esclavo siguió la menos inhumana relación siervo-señor. La energía humana (de los esclavos) es reemplazada por la no humana (medios técnicos), apareciendo los recetarios técnicos, uno de ellos perteneció al monje Teófilo, “Ensayos Sobre Artes Diversas”, enciclopedia de artes y oficios, como lo destaca Babini, en la citada obra.

Parece evidente que diversas causas de carácter económico, además de otras de distinta naturaleza, fueron transformando las relaciones sociales y la situación jurídica, primero del esclavo, luego del siervo. Con lo cual se va afirmando el proceso de humanización del trabajo, enervado en nuestro tiempo. También, en particular, los adelantos técnicos fueron disminuyendo y debilitando las causas de la esclavitud; con la mecanización es menor el número de operaciones manuales realizadas por artesanos de distintos gremios, en la industria textil, de modo singular. Durante la Edad Media, dentro del ámbito del trabajo libre, existieron limitaciones normativas que reflejan la falta de

igualdad jurídica, pero se exaltó el trabajo artesanal; me refiero a las corporaciones de artes y oficios, tema que desarrollé también en mi citado artículo.

Entrada la Edad Media, excepto en la agricultura y minería, el artesano es dueño de los instrumentos de trabajo y, en casos de la materia prima, en el ámbito urbano -no el rural-, situación que cambia con la “**revolución industrial**”, en que se concentran los capitales, nacen los talleres y fábricas; la actividad fabril pasa de artesanal a industrial ¹³. Se promueve la formación profesional y nacen, luego de la especialización de los artesanos en las mismas fábricas, las escuelas profesionales de la fábricas. Con la crisis en el agro, grandes contingentes humanos se trasladan a la ciudad, hay una gran oferta de mano de obra que es asimilada parcialmente por la industria; el sistema jurídico es de libre contratación, el trabajo es una mercancía y la ley de oferta y demanda es causa de subestimación del ser humano que pone su fuerza de trabajo, su inferiorización, su debilidad en la negociación laboral; el salario, o mejor dicho -concordantemente con el régimen imperante- la tarifa que se paga por el trabajo humano no alcanza para la subsistencia; las condiciones de trabajo son antihigiénicas, sin seguridad, a más del hacinamiento y los problemas de vivienda. En fin, un clima de **injusticia social**.

Se manifiestan, entonces, como **reacción** a ese estado de cosas, diversos fenómenos: ideologías; doctrinas económicas y sociales; el cooperativismo (puede consultarse mi artículo “Derecho del Trabajo y Derecho Cooperativo”); el desarrollo del sindicalismo; derroteros de paz social con la negociación, a través de los contratos de tarifa, antecedente del convenio colectivo de trabajo; o medidas de acción directa (ver también mi libro “Derecho Colectivo del Trabajo”); asimismo, experiencias utópicas que concluyen en el fracaso. Por excepción, en el concordato de fábrica se obtuvieron medidas de seguridad e higiene, en el viejo mundo; igualmente, en las minas, los pozos, cada vez más profundos, exigen adoptar este tipo de medidas. Más, en particular, con relación a nuestro tema, al desarrollarse la mecanización de la industria textil se registran rebeliones de trabajadores manuales que destruyen las nuevas máquinas y, a veces, la fuerza de los gremios obtiene la prohibición de su uso. El movimiento que dirigió la destrucción de las máquinas se denominó “luddismo”, por alusión al aprendiz Ludd, que inició este tipo de acción, en esta etapa precapitalista.

La acumulación de capitales es un proceso paulatino, a partir de la revolución industrial, prevalentemente, que concluye en otro número contemporáneo acerca del que existe una gran bibliografía por su enorme relevancia en la economía mundial y en las economías nacionales, además de las derivaciones de orden político: las concentraciones monopólicas, las empresas multi o uninacionales; **transnacionales** económicas, religiosas, ideológicas y guerrilleras, en casos vinculadas en la cúspide del poder político, económico

¹³ En esta instancia, no puede afirmarse que con el desarrollo técnico se humaniza el trabajo, porque él deshumaniza el trabajo. La persona trabajadora se va sometiendo cada vez más a la máquina, o al puesto de trabajo. David Dickens, en “Tecnología Alternativa”, explica los efectos de la tecnología de avanzada o de punta y los correspondientes a la tecnología alternativa; la primera tiene razonabilidad con respecto a los países desarrollados, la segunda es conveniente para los países en vías de desarrollo, porque no crea desocupación, no deshumaniza el trabajo, se adapta mejor a las realidades locales, no crea dependencia, ya que la tecnología tiene ideología y corresponde a la teoría de la dependencia. Reitero así el concepto expresado líneas arriba y lo amplío aquí, en el párrafo específico. ¿Por qué deshumaniza el trabajo? El hombre o la mujer laboral que debe responder a la máquina o al puesto de trabajo, que debe seguir su ritmo, que en el caso de “avería” o desperfecto técnico no tiene idoneidad para reparar la máquina y en ese caso hace falta la presencia de otro especialista -interno o externo con relación al establecimiento o la empresa-; así, se lo desvincula al individuo de su propio puesto laboral, se le priva de la posibilidad de reparar su propio instrumento de trabajo, con el que está ligado o identificado en cierto sentido espiritual y al cual conoce en su intimidad; esto es, ejercer una suerte de poder o dominio sobre la máquina y no sentirse dominado por ésta. Además, la persona laboral, ante la máquina moderna, se encuentra sola. Con la máquina antigua compartía la labor en un grupo de personas, con las que puede dialogar, hacer chistes, tomar mate, etc. (aunque esto para algunos sea sinónimo de vagancia, lo cual no es así científicamente hablando), sin que se resienta la labor o el ritmo laboral. Así, trabaja sin tensiones, pero además, y es lo más importante, pone a su labor capacidad creativa, sentido espiritual, se siente artífice del producto, factor de su calidad y por qué no de su belleza, en casos. Del otro modo, al simplificarse al extremo sus movimientos, se identifica con el animal, que también es capaz de realizar ciertos movimientos mínimos y ser adiestrado para tareas desarrollando esos movimientos. Se trata de la “animalización” del trabajo humano.

Uno de los datos más interesantes a puntualizar en esta nota estriba en la mención de los testimonios de la época (precapitalismo), en el sentido que los capitalistas habrían recurrido a los científicos e inventores para obtener máquinas con las que se remplazaba la mano de obra, se reducía la población trabajadora y de este modo se impedían los conflictos que por causa de la injusticia social tenían lugar en los establecimientos y fuera de los mismos. Se intentaba enervar, así, a una clase de dirigentes obreros, que surjían en forma espontánea en el fragor de la lucha por la justicia social.

y militar; en otro escorzo, centros de poder mundial, países o grupos de países y megabloques.

El **desarrollo técnico y tecnológico** de nuestro tiempo presenta, asimismo, derivaciones múltiples; también en el aspecto laboral, pues una ínfima o efímera falta de prestación de trabajo, allí donde éste es realizado con un alto grado de capacidad técnica y tecnológica, produce estimables efectos en la empresa nada comparables con los producidos mediante huelgas prolongadas en las empresas o establecimientos que no presentan esa característica.

Mucho se ha escrito sobre los efectos de la mecanización, del desarrollo de la técnica, con relación a la humanidad. Lanza del Vasto, enseñando la teoría gandhiana de la menor circulación de los bienes, igualmente mantenida por Vinoba, hacía traslucir el concepto de que el **desarrollo industrial**, del modo en que se ha producido en el tiempo que vivimos, determina hambre, miseria, desocupación, crisis de vivienda, etc. Nos damos cuenta también de estas consecuencias cuando, a medida que se produce, se hace necesario crear dispositivos legales que conocemos como **débitos sociales**, con más propiedad, y no “prestaciones” o “beneficios” de la seguridad social, desde que existe un deber de la sociedad organizada jurídicamente con respecto a todos los habitantes del país.

En mi nota de cátedra “La Automatización y El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, me referí a los presupuestos que obligan a una reforma legislativa y a la importancia de la automatización y a estos temas me referiré seguidamente.

En realidad, desde que el ser primitivo comienza a trabajar la naturaleza, comienza la cultura; y desde que la modifica para construir instrumentos o medios comienza el trabajo humano. Pero, en el mundo contemporáneo se descubre e innova más y la aparición de bienes o servicios determina un tipo distinto de conducta humana, lo que impone una modificación del concepto de culpa propio del derecho romano, pues las nuevas máquinas imponen un comportamiento distinto, nueva adaptación y distintos riesgos. Además de que en el derecho laboral actual la culpa es conceptualmente diversa, en la aplicación específica de la norma, tal como es entendida en el derecho privado positivo menos todavía exigirá una adecuada dosis de justicia en la norma jurídica laboral y de seguridad social.

La **dependencia de las máquinas** con respecto al hombre ¹⁴, uno o varios hombres y no muchos; el extenso proceso industrial en que intervienen; los bienes producidos mediante un sistema automatizado, nos informan también, continuando con los ejemplos, que son más graves las consecuencias de una huelga o una medida de acción directa en estos casos y no en los que el proceso se desenvuelve prevalentemente en forma normal. Dentro de ese sistema, la acción directa de un solo operador, en un instante, puede causar consecuencias de más estimación y gravedad que el paro de quinientos obreros y empleados mantenido durante uno o dos días.

La relación hombre-máquina u hombres-máquinas, tal como se ha desarrollado desde Taylor y Fayol y a pesar de la descentralización fabril o administrativa, o la DPO (dirección por objetivos) -que se dirigen a la humanización del trabajo- y asimismo y a pesar de los nuevos conceptos aportados por la psicología laboral y la sociología del trabajo, como también por las relaciones humanas en el trabajo, la medicina del trabajo, la ergonomía, la antropología industrial, etc., crea problemas de fatiga, de envejecimiento profesional, de accidentes y de enfermedades o estados físicos y psíquicos que no siempre reconocen las leyes o los jueces.

Estos y muchos más antecedentes obligan a una **actualización de la legislación**, con respecto al fenómeno que tratamos aquí. A medida que vayamos ahondando en el conocimiento de la realidad veremos la necesidad de actuar en tal sentido, en ese aserto. No es nuestro propósito hacer una jurisprudencia sociológica, muy distante de la jurisdiccional. Tampoco ha de superlativizarse el problema porque son pocos los países que han logrado un grado elevado de desarrollo, de tecnología de avanzada. Más, en mayor o menor medida, la automatización creó un **cambio en el modo de trabajar y de vivir**, o lo va creando mientras se desenvuelve el proceso, y exigiendo nuevos comportamientos: distinta educación técnico-profesional; adaptación del trabajador al cambio; creación de nuevas profesiones; intervención de profesionales (médico, sociólogo, psicólogo, ingeniero industrial, contador, abogado, etc.) desde que se funda una empresa, cuando ella es un sistema engarzado en un entorno mayor (político, económico, social, cultural, etc.) y no a tal punto de considerar a esos profesionales como reguladores del sistema capitalista, como

¹⁴ Es en cierto sentido que la máquina depende del hombre; en otro sentido el hombre laboral depende de la máquina, cuando se trata de máquinas modernas; la dependencia es mayor cuanto más se acentúa el desarrollo tecnológico y la automatización.

se desliza en cierta literatura francesa sobre psicología laboral; sí un intervencionismo relacionado con el cumplimiento de las leyes (laborales, de seguridad social y en particular de seguridad e higiene en el trabajo), con la selección y distribución de personal, la creación de un “puesto de trabajo” adecuado, el pequeño entorno del operador, etc.¹⁵.

Con relación al concepto y a la importancia de **la automatización**, este vocablo, “automatización”, significa ‘por sí misma’; específicamente es el establecimiento de una máquina o varias que realizan toda la tarea en una fábrica, o la mayor parte de la tarea, accionada por una sola persona o por un reducido número de trabajadores.

La “edad de las máquinas” comienza en los Estados Unidos, a fines del siglo XVIII, con Eli Whitney y su método de piezas intercambiables. Whitney fue un maestro y un inventor de máquinas y herramientas mecánicas.

La automatización impone también una división del trabajo, no muy distinta en su esencia de la división del trabajo en las fábricas familiares de zapatos u otros bienes, durante la colonia, en América.

La palabra “automatización” aparece por primera vez en dicho país, en 1947. Se la emplea para designar muchas operaciones ejecutadas con solamente apretar un botón, pero se refiere a un método de la industria. En el corazón de ese método, dice S. Carl Hirsch, está la unión de una serie de máquinas, las que forman un sistema que actúa automáticamente y se regula por sí mismo. Se reducen, sus elementos a tres iniciales: ATC:

A, es la acción a que se somete un producto (cortado, modelado, armado, etc.);

T, es el transporte dentro de la fábrica; y

C, el control o vigilancia de la operación entera. Aquí debemos decir que las mismas máquinas son informadas de los errores y los corrigen (esto es lo que se denomina “realimentación”).

El mismo Hirsch, en su libro “Esto es Automatización”, transcribe los siguientes datos referidos a los porcentajes de participación del trabajo humano, animal y de máquinas, en un período prolongado, en los Estados Unidos de Norte América, a saber:

<u>TIPO DE TRABAJO</u>	<u>1850</u>	<u>1960</u>
muscular humano	23 %	1,7 %
animal	51 %	1 %
máquinas	26%	97,3%

Para terminar este párrafo, debemos agregar que la automatización implica -además de lo expresado más arriba- reducción de costos y posibilidad de creación de bienes, pero asimismo habría que considerar los efectos sobre la remuneración, la ocupación, la salud del trabajador, la educación técnico-profesional y el enervamiento de las cualidades inherentes a la persona, respecto a todo lo cual no debe generalizarse. Con vínculo a la remuneración probablemente signifique mejores posibilidades para el operador, pero exige en éste una nueva calificación, o adaptación o readaptación mediante instrucción,

¹⁵ La revolución industrial es un dato relevante del apogeo de las civilizaciones y culturas. Las civilizaciones cumplen ciclos, de acuerdo a algunos estudios: nacen, se desarrollan y mueren. De este modo fueron asimiladas a un organismo viviente, en particular el ser humano, que pasa por la niñez, la edad madura, la vejez y finalmente la muerte. También se han señalado otras etapas intermedias de la criatura humana y de toda civilización. Siempre apuntando al mismo concepto se establecieron paralelismos con las estaciones del año: a la primavera, corresponde la creación; al verano, la filosofía; al otoño, la sabiduría; y, por último, al invierno, la decadencia. La decadencia estaría implícita en el mismo progreso de la humanidad, como lo está - en mi opinión- inserta la revolución tecnológica. Ella es presentada como inevitable, pero Arnold Toynbee dice que la decadencia es regla, pero no significa que fatalmente la civilización actual no sea una excepción; si la civilización actual alcanzó, o alcanzará el apogeo, no quiere decir que inevitablemente ha de producirse la decadencia. Una idea más amplia es la de la evolución social (Charles Darwin, Lewis Morgan, Friedrich Engels, etc.). En los estudios de Engels el trabajo humano está presente cuando describe las etapas culturales: el estado salvaje (invención de instrumentos para la caza), la barbarie (instrumentos y métodos de cultivo) y la civilización (producción de bienes artificiales por medio de la industria), con división del trabajo, especialización, intercambio, etc. Es en esta instancia en que se manifiestan las clases: explotadora y explotada, siendo sucesivas instancias de explotación la esclavitud, la servidumbre y el asalariado.

adiestramiento, preparación o formación especial; la mecanización, la tecnología y la automatización han generado lo que se denomina “nuevas profesiones”¹⁶.

El **caso de Japón** es digno de comentarse, aunque esto no sea una invitación a seguir modelos¹⁷. Ya está relatado por Jean Jacques Servan-Schreiber, en su obra “El Desafío Mundial”, mientras que en capítulos similares trató, este asunto, con relación a los EE.UU., en su libro “El Desafío Americano”. Igualmente Alvin Toffler, en casi toda su obra y, muy especialmente Jean Claude Courdy, en “El Milagro Japonés”, autor que parece no estar comprometido y es objetivo y merece creencia, no así quienes están comprometidos con proyectos mundialistas con los que se aspira al dominio del mundo a través de las grandes empresas.

El enorme progreso (material) japonés posiblemente encuentre motivación en la férrea voluntad colectiva para realizar la grandeza nacional en el derrotero de la paz, luego de la trágica y amarga experiencia sufrida con la Segunda Guerra Mundial. Pero adoptaron tecnología externa y la mejoraron, con el desarrollo de la inteligencia. Supera hoy, en muchos aspectos, a los EE.UU., en número de robots que realizan “trabajos” de “operarios”, y en forma amplia: en un caso se habla de la fábrica sin obreros, pero los obreros tienen tiempo de sobra, en horario de trabajo, para capacitarse más, puesto que todo Japón es una gran escuela: la casa, la fábrica, el sindicato, además de los ámbitos específicos y formales. Quiere decir que la educación informal está bastante desarrollada también. La utilización de los últimos adelantos en lo referido a la ejecución de las decisiones de los altos mandos, no implica un sometimiento de los mandos medios o de los trabajadores, ni al sistema ni a la prestación de servicios más allá de límites razonables y humanos, porque allí la automatización, según se afirma, ha humanizado el trabajo. Yo no creo esto, por lo mismo que relatamos en la opinión de David Dickens, en su libro “Tecnología Alternativa”; asimismo, la escuela después de la escuela crea para los niños una suerte de “esclavitud” en la que deben prepararse para servir a la empresa¹⁸.

En el campo de las relaciones profesionales (sindicales, con la empresa) podríamos decir que en Japón campea cierta solidaridad y cierto colaboracionismo, lo que existe igualmente en el campo laboral. No existen conflictos, por un lado, pero, por otro, la más mínima expresión de protesta (un brazalete llevado por el trabajador o una señal de un gorro) crea una gran preocupación en el personal superior y en breve lapso se soluciona el conflicto. Dijo un empresario japonés: “Cuando eso ocurre esa noche el gerente no duerme”. Destacamos también que cuenta con un sistema asociacional singular, como particulares son también los mal llamados “recursos” humanos y el espíritu del pueblo, como así las clases dirigentes, austeras, dedicadas y abnegadas, con una persistente idea -consciente o inconscientemente- de una gran nación, la que, además, se expresa con sentido imperialista.

Hemos ido desgranando algunos aspectos que, a primera vista, parecen escapar al núcleo de interés selectivo, de este capítulo; empero, la técnica es lo que más se vincula al trabajo y por eso le hemos dedicado más extensión, aunque hayamos adelantado lo que veremos en capítulos siguientes, en algunos temas. De modo que retomo el asunto para referirme un poco más a lo que se denomina **estructuralismo**, y a otros asuntos como la **cultura**, el **método** y el **objeto** de las ciencias y la ubicación de la ciencia del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Hemos explicado el **estructuralismo** como filosofía, o corriente filosófica. ¿Por qué no mencionarlo como movimiento filosófico? Esto puede ser rechazado, **prima facie**, porque da idea de acción, de militancia y, los más recelosos, podrían ver militancia política, ideológica, cuando no neomarxismo. Y no es así. En algunos casos, en Europa podría serlo. En nosotros no lo es. Es filosofía pura. Pretender otra cosa es como afirmar que unos pueden comer ciertos alimentos y a otros se le está vedado; las cosas sirven prevalentemente para determinado fin, pero puede ocurrir que se las use para otros fines

¹⁶ Nótese que actualmente el capitalismo y la organización empresaria, en una franja importante, tienden a crear una clase de trabajadores calificados bien pagados y otra, extensa, de no calificados, mal pagados y sin estabilidad, y que además esté regida por la polivalencia y la multifunción.

¹⁷ José Ortega y Gasset, en su libro “Misión de la Universidad”, se opone -al hablar de la universidad- a seguir modelos de países extranjeros, que tienen una vida y una cultura distintas y que se refleja en todas y cada una de las instituciones individuales.

¹⁸ La expresión “esclavitud”, como o tras -v. gr. “discapacitación”- relativa a los niños no debe asombrar; analizando la vida de los niños y el sistema político y los sistemas de ideas vigentes, los niños son discapacitados y una suerte de esclavos. Esto es científico. No corresponde aquí explicarlo, pero como nos movemos en el mundo del derecho, citaré el Código Civil de la República Argentina que, por causa del deber de obediencia, obliga a los niños a realizar todos los trabajos, que de acuerdo a su edad, le impongan sus padres.

distintos. Pero generalmente los que lanzan anatemas contra el estructuralismo tienen una ideología. Son de derecha, de extrema derecha ¹⁹. El estructuralismo ha sido muy criticado y de los estructuralistas se ha dicho que son confusos, que se enredan en los argumentos, etc. Lo que sucede es que seguramente ahonda más el análisis, el razonamiento y, a medida que desentraña sentidos va ampliando el espectro de dudas, misterios e indagaciones posibles. ¿No se repite acaso, frecuentemente, la expresión del filósofo “sólo sé que nada sé”? Un humorista filósofo dijo también que cuando se descubre la verdad se sabe menos que antes de haberla conocido.

Con respecto a la posible acción que despliegue el filósofo o el científico tampoco debe causar alarma, porque se abre paso una nueva corriente, no solamente en la Argentina: la Asociación Mundial de Prospectiva Social, adherida a la Organización de las Naciones Unidas, entiende que no debe quedarse en la elaboración de una conclusión científica sino actuarla, tratar de ayudar a consolidar las tendencias positivas de la sociedad o a corregir o alterar las negativas. Y aunque se llame a esto “política”, lo es en sentido genérico y no en sentido partidista; además la cosa de todos interesa a todos, como ciudadanos, aunque tengamos diversos **estatus** en sentido sociológico (docente, investigador, partidario de tal partido o club, etc.).

Tal vez sean más partidistas los que, científicos o no, se desenvuelven dentro de un carozo, por decirlo en sentido figurado, y no ven lo que acontece en el mundo, en toda la vida de un país, con particular atención a la educación, la salud, el trabajo, la vivienda, la injusticia social, etc. Estamos convencidos que la difusión del estructuralismo puede cambiar el derrotero de una nación, continente o el mundo. Parece ser una utopía, pero, como afirmaba Albert Tedvogedre, el secretario general de la AMPS (Asociación Mundial de Prospectiva Social), “la utopía tiene base científica”.

Así, el estructuralismo puede ser el cimiento de toda formación educación, aprendizaje, investigación, etc., con lo que coadyuvará a esclarecer el pensamiento (con sentido crítico) y favorecer las bases técnicas y científicas de todo progreso pleno, material, cultural y espiritual; posibilitará conocer los sistemas de ideas y sus propias entrañas, lo que define a la cultural y espiritual; posibilitará conocer los sistemas de ideas y sus propias entrañas, lo que define a la verdadera cultura; no digo “cultura general” porque toda cultura es general, desde que no se puede -como lo afirmaba Ortega y Gasset- ser culto en biología o en matemáticas, esto es, en un aspecto parcial del conocimiento.

Al comenzar, nos hemos referido a la cuestión del **método**, “camino que se toma en busca de la verdad”; ahora debemos agregar conceptos elementos y algunas noticias sobre el mismo. Antes no se concebía la existencia de una ciencia si no se precisaba el objeto y el método; no se aceptaba -y todavía no se acepta, en general- que pueda haber ciencias ametodológicas. Cada ciencia trabajaba con un método propio, que era presentado como imprescindible o inevitable. Me parece más acertado que se utilice una diversidad de métodos, en cada disciplina, de acuerdo al **objeto**, al “núcleo de interés selectivo” y no aplicar un método ciegamente para todos los casos ²⁰. Así, si quisiera establecer la frecuencia de las huelgas en la Argentina, tendré que valerme del método histórico, para recopilar los conflictos, y del matemático, para cuantificarlos. El método psicológico será útil para conocer los fenómenos de la psique del hombre laboral; la motivación, la adaptación, la fatiga, etc.

Esto vale para todas las ciencias, también para la **ciencia jurídica**, esto es la dogmática jurídica; y las **ciencias del trabajo humano** y la **ciencia del derecho del trabajo y de la seguridad social**, si es que hablamos con alguna pretensión. Importa una aclaración: que una cosa es el derecho del trabajo y de la seguridad social y otra ciencia que se ocupa del mismo, porque ese derecho constituye el objeto de la ciencia. De otro modo, la ciencia tiene por objeto ese derecho, y éste, a la vez tiene por objeto las relaciones entre las personas ²¹.

¿Cómo insertar las ciencias del trabajo humano en el conjunto de disciplinas, en el conocimiento -en uno de los sentidos de éste-? Teniendo por objeto todos los aspectos del trabajo humano, debe indagar en el derecho, en la economía, en la sociología, en la psicología, en la historia, la antropología, la prospectiva, etc. A medida que se trate cada

¹⁹ Julián Marías explicaba que hay poca imaginación cuando tratamos de encasillar en izquierda, derecha y centro. Puede ser, entonces, que sea estructuralista, como podríamos calificarlo a Santo Tomás de Aquino, que explicó la relación entre las partes y el todo, y los influjos mutuos, tal como lo hace el estructuralismo.

²⁰ Volveré a ocuparme del tema, ampliando los conceptos a medida que vayamos penetrando en la intimidad del asunto.

²¹ Veremos más adelante cómo cada parte del derecho laboral se ocupa de diversas relaciones, según los casos.

concepto se verá con más claridad los contenidos, con mayor vinculación a ciertas ciencias: el entorno del establecimiento industrial nos conecta con la ecología; la seguridad e higiene con la medicina, etc.

A la vez, ¿cómo ubicamos el derecho laboral en el derecho general? Es una parte de él, es una rama de él pero es parte dentro de una estructura, de un orden total, con todas las características que definen a una estructura, según lo que escribimos líneas arriba. Lo importante es determinar qué papel juegan las ramas del derecho general con relación al derecho laboral. Algunos sostuvieron que el derecho privado es la madre. Nosotros pensamos que no, porque el derecho laboral tiene principios propios, caracteres distintos, en parte; la interpretación del derecho laboral, y su aplicación, se diferencia del resto. No es lógica. No le interesa la verdad. Le interesa más la justicia, la justicia social. Está sujeto a valores superiores. Por eso decíamos que aquí no se impone la lógica, la lógica formal kelseniana, que no pertenece a la dogmática jurídica sino a la filosofía del derecho.

Para comprender un poco esto se afirma que “ser justo es ser humano” y se cuenta para ilustrar esto lo siguiente: en la época del Emperador Domiciano, 125 después de J.C., la ley disponía que una cláusula testamentaria nula anulaba todo el testamento, y así se resolvió. Pero el caso va en apelación al Emperador, quien sostuvo que contenido el testamento una cláusula por la que dispone la libertad de esclavos, es válido el testamento porque hay algo que es superior a todo, en este caso la libertad.

Pero el derecho laboral no está separado tajantemente del orden jurídico positivo; presenta relaciones con todo el ordenamiento nacional, lo cual se observa en los distintos casos particulares.

Para finalizar este capítulo debemos considerar el tema de la **cultura**. Nosotros repetimos que todo lo que tiene el sello del hombre, de la persona humana, es cultura; para distinguirla de la **naturaleza**. En cuanto ésta recibe el trabajo de la criatura comienza a transformarse en cultura. Así los objetos y las cosas tienen un **substractum** material, la materia prima, la naturaleza; y un sentido espiritual, aquello para lo cual está destinada y sin perjuicio de que tenga diversos usos. Es el caso de una señal en el cambio: tiene materia y tiene sentido.

CAPITULO II IDEOLOGÍA Y CONCEPCIÓN SISTÉMICA LABORAL

Las ideologías -partiendo del concepto gramatical o desde el ángulo filosófico- penetran, sensible o insensiblemente, directa o indirectamente, en las estructuras de una nación o del mundo, en las entrañas de la vida misma, de la legislación, de los comportamientos humanos y de todo lo que éstos, de un modo u otro, objetivan ²².

Una concepción sistémica, o estructuralista, en cualquier área de la vida y del conocimiento, absorbe en plenitud, como actitud correcta o posible, todos los influjos que se presentan inevitablemente en multimilenos procesos y relaciones interdependientes; si se trata del mundo del trabajo y de las regulaciones normativas, cobra especialísima significación.

El orden laboral, el mundo del trabajo y las ciencias que al mismo tratan desde diversos escorzos, en la realidad (lo ocurrido, desenvolvimiento histórico) y en la actualidad (evolución contemporánea) presentan variados componentes. Nada puede resultarle ajeno o extraño, nada exclusivo ni excluyente. De modo que este aserto es más claro si afirmáramos -al solo efecto de expresarlo más intensamente y gráficamente- que quien arranca una flor en la tierra puede hacer temblar el universo.

Empero, ya sea en la consideración estática o en la observación de las estructuras y subestructuras en su faz dinámica, invariablemente, uno o varios factores aparecen como generadores prevalentes o factores principales del cambio o de la transformación de las instituciones o de la condición humana.

En el orbe laboral podríamos indagar en un extenso horizonte. Por ahora, nos ocupamos de algunas corrientes científicas, filosóficas, políticas o doctrinarias, como así de ciertos desarrollos históricos o de propuestas que mucho tienen que ver con el destino de la humanidad, de la calidad de vida y de las condiciones de trabajo y seguridad social. Porque esas corrientes se alimentan de ideologías y el juicio subjetivo de valor no está desbrozado de las ciencias políticas y sociales.

A manera de **prelusión** nos parece necesario realizar algunas precisiones. No es del todo superfluo reiterar aquí la exposición que hace el profesor Rodolfo Ernesto Capón Filas acerca de su **concepción sistémica del derecho laboral**, o mis propias excursiones para adelantar una **concepción neoestructuralista**. Esta ha sido expuesta en numerosos trabajos y, más todavía, constituyó invariablemente el cimiento de la labor docente e investigativa.

Empero, debo puntualizar -glosando mi trabajo "Apuntaciones a la Concepción Sistémica del Derecho del Trabajo", nota de cátedra en la Universidad Nacional del Sur, de 1988- que en el tratado de derecho laboral de Capón Filas, que tuve el honor de prologar, se vislumbran los componentes de una nueva concepción del "derecho social", que compartimos plenamente, sin afinidades mayores ni connivencias con la doctrina tradicional, afincada en el marco de la dogmática jurídica, generada como una de las tantas "precipitaciones" ideológicas liberal -conservadoras, más consecuentes en casos con la clase herodiana ligada a factores externos victimarios de la promoción humana, el bien común y la liberación de nuestros pueblos latinoamericanos ²³, lo que producto de actitudes conscientes o inconscientes -ya que en vez de hacer **historia y progreso** se realiza política de la historia y política del "progreso"-, como cuando desde la cúspide de la pirámide científica se elabora la teoría de la diversidad de **cláusulas en el artículo 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina** que, por su esencia, según esa postura, serían, según los casos, confirmatorias, programáticas u operativas ²⁴. Esto es enseñado y aprendido así,

²² Empero, hay quienes difunden la necesidad de excluir las ideologías, particularmente en el campo político; sus corifeos responden a la ideología de las transnacionales, como así de los centros de poder mundial y concepciones mundialistas. Nótese que Ortega y Gasset, en la citada obra, "Misión de la Universidad" dice que uno de los objetivos de la Universidad -y prioritario- es formar hombres cultos y ello estriba en conocer los sistemas de ideas del mundo actual. Y, cuando habla de la pedagogía escribe que no es sino la aplicación a los problemas educativos de una manera de pensar y sentir sobre el mundo, digamos, de una filosofía. Nada importa, dice, la cuestión que esta filosofía sea un sistema científico riguroso o una ideología difusa.

²³ Más todavía, hoy, como hace dos mil años, estamos en presencia de un orden injusto, de cierto tipo de cautiverio y opresiones que tienen como contrapartida la necesidad e intención de liberación y resistencia; de una actitud minoritaria que es un grito desgarrador nacido en lo más profundo del ser, por la supremacía de la vida. Igual que entonces la resistencia se debe proyectar contra fuerzas similares a las que representaban los fariseos (en apoyo de la ley injusta, reglamentarista e inhumana), los saduceos (intermediarios parasitarios), los escribas (intérpretes de la ley opresora) y las fuerzas de ocupación (antes el ejército romano, hoy los ejércitos locales y/o las transnacionales de cualquier signo y los centros de poder).

²⁴ Confirmatorias, porque confirman derechos reconocidos en la ley; programáticas, porque esos derechos necesitan reglamentación legal; y operatorias, porque pueden operar y tener ejercicio sin reglamentación.

para provocar la idea de que ciertos derechos sociales -al constituir cláusulas programáticas- necesitan ser objeto de reglamentación y, por este conducto, son negados históricamente, alterándose la prescripción básica y manteniéndose la injusticia en el ordenamiento, el que es presentado sólo con apariencia de orden justo.

En lo que a mí toca, enrolado en la corriente sistémica, lo hacía bajo el sol del estructuralismo, pero se trataba del mismo sustento, pues, en gran dimensión conceptual, “sistema” y “estructura” reflejan elementos afines, cuando no idénticos; y “concepción sistémica” y “concepción estructuralista” se fundan en iguales cimientos y exhiben los mismo objetivos.

La concepción neoestructuralista que sostenemos desecha la doctrina tradicional -de rostro puramente cientificista, sin rostro humano- y trasciende notablemente al traspasar los límites de la egología y del trialismo jurídicos, mostrando los hilos conductores de los influjos nacidos en los centros de poder político, económico y -por qué no- militar, agentes del imperialismo, vinculados a proyectos mundialistas, donde están ausentes la justicia social internacional, la solidaridad y el apego a los valores supremos de la humanidad. Afirmar la necesidad de un Código de Conducta de las Transnacionales es un reconocimiento, excluye la resistencia a la injusticia y la opresión.

De la lectura de nuestros trabajos emerge el fundamento de las ideas, de nuestras propuestas y del espíritu que anima, como científicos, docentes y actuantes. Este último carácter, el de militantes, puede sorprender a algunos no avisados -lo señalamos humildemente- pero en ese caso se desconoce el embrión de una tendencia que se presenta en diversos centros del mundo. Solamente unos pocos hemos asumido la importancia de tal actitud, que informa que el científico y el docente tienen el deber de actuar al servicio de la comunidad. Si la prospectiva social, como ciencia, enseña las tendencias negativas y positivas del desenvolvimiento humano, es necesaria la acción para desviar las primeras y consolidar y desarrollar las segundas.

He aquí, por el momento, algunas reflexiones críticas sobre la concepción sistémica del derecho laboral, del modo que siguen, pues con tales presupuestos, nos parece oportuno anotar algunos conceptos vinculados a la exposición que Capón Filas hace de la concepción sistémica:

1. Siendo tan amplio el ordenamiento laboral, es posible ampliar el cuadro de respuestas que intenta dar la concepción sistémica:

a) podría considerar la acentuación de la inclusión del sistema jurídico-laboral en el ordenamiento total y en la estructura nacional; de otro modo, la inserción del cambio estructural en las relaciones económicas, políticas, sociales y, en fin, culturales, lo que así demostraría el poder de la Justicia, poniendo el acento en el cambio raigal;

b) toma de posición ante la tendencia a incorporar la tecnología de punta o dura o de avanzada, puesto que los países en desarrollo deben analizar su naturaleza -la de esa tecnología- y su capacidad de conducción de ideología (la de quienes detentan el poder transnacional, no operador de la Justicia y guardián de un orden crecientemente injusto), afectando las condiciones de trabajo, generando contingencias sociales que tienen respuestas legisladas y no legisladas todavía ²⁵;

c) asumir, con un mayor desenvolvimiento dialéctico, que es exigencia -no tanto el ajuste estructural-, la tecnología alternativa no dependiente y la difusión de la propiedad de los bienes en el sector de desposeídos de la sociedad;

d) sustentación del poder legislativo como vanguardia del poder revolucionario, invirtiendo el rol de su propia génesis; y

e) sumar el concepto de administración de los bienes de modo social (Gandhi), a la función social de la propiedad y a la idea de hipoteca social.

2. Reconociendo la teoría sistémica un rasgo de plenitud, la misma no puede desbrozar un mayor desarrollo de la adecuación intersubjetiva, al lado de la adecuación ergonómica; la empresa cooperativa, que tiene algunos signos propios y distintos de las otras enumeradas por Capón Filas; el débito de las transnacionales, más allá del deber de empleo, lo que no ha de importar legitimación o justificación de las transnacionales, generalmente excrecencias patológicas de la sociedad planetaria, con alto poder destructivo del destino feliz de la humanidad ²⁶; las experiencias valiosas de los CCC, DPO y sistemas de descentralización laboral.

²⁵ Creo que hay dos clases de ideologías: una, es pura, autónoma, expresa el ideal, los sentimientos, etc.; la otra, expresa el interés económico, el materialismo y el supercapitalismo egísta.

²⁶ Esto es afirmado en forma general y plena; en especial, verbi gratia, un avión de combate moderno equivalea 40.000 farmacias rurales y un solo submarino de los 12 existentes hoy, de mayor poder, tiene un

3. Es imprescindible, según nuestras propias reflexiones, que se reconsidere, en la concepción sistémica, si, en efecto, los trabajadores son deudores de la transformación de la empresa en comunidad; que se exalte a la igualdad como contenido cardinal de la justicia social y la paz, en un sistema total axiológico, donde los valores se encuentran íntimamente interrelacionados, estática y dinámicamente.

4. A la luz de la concepción sistémica es necesario aniquilar las inhibiciones y actitudes conscientes de la doctrina tradicional, con relación a institutos en los que hoy, como están tratados normativamente, frenan la justicia social, como v. gr., el relacionado con la prescripción de los créditos laborales. En el campo científico, destruir el mito de que la ciencia está ajena -porque debe ser así- de los juicios subjetivos de valor; más aun, sostengo que no debe estarlo tampoco con relación a las ideologías, de tal modo que, ejemplificando, el científico de convicciones democráticas nunca podría concluir, científicamente, en las bondades de las dictaduras.

5. Estimo que la concepción de Capón Filas adquiere mayor fuerza y esplendor cuando explica la “entropía protectora” y a partir de la “disminución del nivel mínimo a través de la norma estatal posterior”. Empero, debería declarar expresamente, como principio más amplio de los conocidos, el que podría expresarse así:

“Las condiciones reales logradas por los trabajadores, por generación de cualquier fuente jurídica, no pueden ser disminuidas por ningún cambio en la energía que le dio existencia”.

¡Es la fuerza jurígena la que crea la realidad socio-laboral, legitimando derechos humanos irrenunciables!

Otra observación, relacionada con el tema, consiste en que además de la norma, deberíamos hablar de la fuente más favorable, la que puede ser legislada o no, tratarse de un principio de derecho natural o de un derecho humano reconocido planetariamente, siempre que se vea afectada la vida o la libertad, que están por encima, incluso, de toda norma básica, legislada o no.

6. La concepción sistémica penetra hondamente en la problemática socio-humana; desentraña sentidos que habían quedado ocultos y destina su producción a los agentes de la más alta condición científica. Desecha así, consciente o inconscientemente, el signo valioso de una concepción que es programa-bandera, si admitimos el papel militante del científico-docente (como lo hace la Asociación Mundial de Prospectiva Social, que pertenece a la Organización de las Naciones Unidas, a la que nos honramos en pertenecer; y como lo hicieron algunos pensadores, utópicos o no, a partir de concepciones sociales de singular trascendencia en la historia del pensamiento ²⁷ .

En otros términos, quiere decir: ella debe destinarse también a los estudiantes y a los ciudadanos, para lo cual, entonces, los asertos que son los fundamentos deberían respaldarlos con más amplitud, como cuando señala que no existe distinción entre el derecho individual y el derecho colectivo del trabajo; las “separaciones nacionales” del centro imperialista del poder; o cuando sostiene que parte de la doctrina tradicional apoyó los programas de ajuste impuestos en la región por el Fondo Monetario Internacional con el argumento ideológico del “orden público económico”. Datos hay, en la concepción sistémica, a este respecto.

Además, por ello, es necesario que en una conclusión, que se elabore en el futuro, se recojan los contenidos esenciales y cardinales de la concepción sistémica: la ideología y el sistema político-ideológico, la justicia social (con los ingredientes anotados por mí más arriba), los derechos humanos, la integración nacional y latinoamericana, la ética y la planificación (de otro modo, la corrupción administrativa alimentada por los centros de poder, los imperialismos y las transnacionales económicas ideológicas, difusores del fascismo de mercado y de la doctrina de la seguridad nacional y hemisférica; y, por otro

poder destructivo capaz de provocar un daño equivalente al de la segunda guerra mundial. Esto se liga a las transnacionales económicas, a las fábricas de armas, que conjuntamente con el tráfico de drogas y adiestramiento bélico, constituye uno de los mejores negocios, que mueven a desnaturalizaciones, como por ejemplo la creación de una secta religiosa -la secta Moon- con recursos dados por Rockefeller, fundadora de una fábrica de armas y con intención de adquirir el control de medios de comunicación en Latinoamérica.

²⁷ No existen utopías puras, pues en el campo del pensamiento, este, en sí, es topía y no utopía, porque tiene un lugar, concreción o resultado aprehensible; otra cosa es la idea y la posibilidad de concreción, aunque -empero- en cierta medida generalmente puede producir resultado, ínfimo o no, ostensible o no.

lado, la falta de planificación nacional y regional, para favorecer el Proyecto Social Latinoamericano, frente a los proyectos mundialistas de la Comisión Trilateral y japonés).

Probablemente el no avisado esté alarmado por la concepción sistémica del derecho del trabajo. Pero pone sobre la mesa de análisis la verdad real, lo que alienta, entusiasma y crea inusitados impulsos vitales para la lucha por una mejor condición humana, de modo militante, con el sentido expresado líneas arriba.

De ahí que debemos poner el esfuerzo solidario, aunque de aquí en más no sepamos cómo ha de ser nuestro destino, con toda certeza. Pasamos un largo derrotero, con la alegría del deber cumplido, a pesar del poder injusto, de la represión, del encarcelamiento, de las proscripciones políticas, gremiales y científicas. Con la misma alegría, por no estar ciegos, vemos el horizonte luminoso.

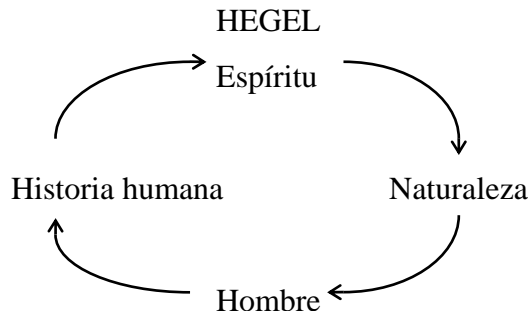
¡Se dibuja, ya, la figura del hombre nuevo!

Veamos ahora **los presupuestos filosóficos y su relación con la ideología.**

Se objeta, frecuentemente, la presencia de la ideología en la labor científica, cuando tiene contenidos progresistas, pero no se la señala cuando sirve a esencias y objetos de las corrientes que frenan el desarrollo pleno del hombre, su mejoramiento total o su hominización.

Así, la ciencia económica tuvo fuertes contenidos ideológicos, los de la burguesía, históricamente, en Europa, por lo que esto es señalado por Carlos Marx, cuando va a Londres -cuna del capitalismo- para estudiar la sociedad capitalista de la que, como decimos, Inglaterra era centro representativo de la explotación del trabajo humano. Smith y Ricardo eran exponentes de esa ideología (división internacional del trabajo, ley de bronce, etc.).

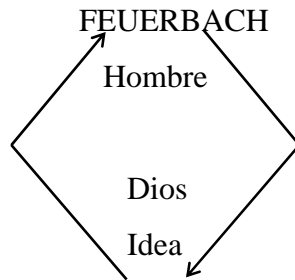
Pero Marx es filósofo metafísico y economista, frecuentemente influenciado al comienzo por Hegel y Feuerbach. Hegel domina el pensamiento del siglo XIX. Para él, la verdadera realidad es el espíritu, la idea, el ideal; toda la realidad es razón. El espíritu sale de sí, se aliena, deviene en naturaleza (éste es el espíritu enajenado); evoluciona y se hace hombre, historia, plena conciencia y conocimiento del espíritu. Esta evolución se hace modo conflictivo, de lucha contra obstáculos para desarrollar la conciencia desde la época primitiva hasta el desarrollo máximo. El hombre es un instrumento al servicio del espíritu.



Fuente: Alberto J. Vercesi, "Algunos Aspectos Destacados de la Concepción del Trabajo en el Pensamiento de Karl Marx", UNS 1988.

Más, Hegel implica absolutismo; de él nacen los cimientos de los totalitarismos modernos, la legitimación del estado absolutista.

En cambio, en Feuerbach todo parte del hombre, no del espíritu; incluso, el hombre crea a Dios, crea la idea. El hombre también se enajena. Dios le impone límites, lo coarta en su posibilidad de desarrollo. El hombre, o mejor la humanidad, se va a realizar en la tierra, no en cielo. Entonces, esto es un humanismo materialista, como síntesis entre cuerpo y alma.



Fuente: ib.

Según Marx, hay conflicto en la sociedad -y no amor, como decía Feuerbach-, por causa de la explotación el hombre, entre otras causas. Marx crea una teoría al servicio de la revolución -mientras que Hegel era conservador, legitimaba el estado prusiano absolutista-. Se llega al comunismo por la destrucción de la sociedad anterior, no hay reformismo.

Feuerbach implica evolucionismo antropológico; Marx, evolucionismo sociológico. A Marx no le interesa el hombre genérico, sí el hombre concreto, particularmente si es esclavo o capitalista. Las personas son instrumentos del capital, de los procesos necesarios (capitalistas), pero instrumento es tanto el trabajador como el capitalista, personas como representantes de intereses de clase. Para Marx, el proceso arrastra al hombre (ib.).

Sobre este presupuesto, la idea es el reflejo de la materia humana y determinada por los procesos inevitables. Pero la materia humana es materia social, el hombre es social.

Marx se aleja de Feuerbach en los conceptos de **praxis** (acción revolucionaria transformadora) y hombre concreto. **Ideología** es la realidad social traspuesta en el cerebro del hombre. Este, piensa como capitalista, como obrero, etc. Para Marx, la realidad es la sociedad humana, la que está en lucha. Más particularizando, las relaciones de producción y las fuerzas productivas determinan la ideología. Estado, religión, ética, etc., son ingredientes de una superestructura que refleja la clase dominante (una clase es propietaria de los medios de producción, otra de la fuerza de trabajo -mercancía que se vende; el capitalista compra, el obrero vende, la fuerza de trabajo-).

Ejemplificando un aspecto de esta doctrina, el modo de producción feudal determina el estado feudal (ib.).

En numerosas fuentes no se han esclarecido alguno de estos aspectos, pero sí aparecen expuestas las grandes doctrinas universales que han alimentado ideologías, partidos políticos, organizaciones intermedias, producción legislativa y lineamientos de políticas nacionales y, en casos, “precipitaciones” con determinado signo ideológico. Pero también, particularizando, el ordenamiento jurídico-positivo nacional puede reflejar esas doctrinas.

Podrían encasillarse en tres líneas: marxismo, liberalismo y doctrina social cristiana o doctrina social de la Iglesia (Católica)²⁸. Las dos primeras tuvieron posibilidad, históricamente, de prueba y no se manifestaron como óptimas herramientas de progreso humano, en sentido general; la tercera, en cambio, ha penetrado en forma de “precipitaciones”, sustentando comportamientos diversos sin una conformación sólida y realmente ostensible. Ahora, habría que considerar al estructuralismo, como cuarta corriente, pero no tiene gran influjo ni ponderación generalizada o decisional.

Acerca de las corrientes ideológicas en la Argentina, no es superfluo señalar que no nos referimos a aspectos partidistas prevalentemente pero no debe ignorarse que la ideología es parte del partido político y, por este conducto, penetra en la legislación, cuando se presupone el sistema de partidos políticos y el régimen representativo.

En líneas generales, varios autores -y entre ellos Ricardo Rojas- sostuvieron que desde la fundación de la Nación se manifestaron dos corrientes, las que fueron denominadas “históricas” y “antihistórica”; la primera progresista, se afirmó en la defensa de lo nacional y latinoamericano, el federalismo, la democracia, la libertad, la pureza electoral, el constitucionalismo social, etc.; la segunda, parece ser la clase “herodiana”, aliada a la extranjería, a las fuerzas de ocupación, por concupiscencia o conveniencia sectorial. De ella nacen las élites; especialmente de 1880; como tales, ilustradas, intelectualmente brillantes y, empero, servidoras de las crecientes oligarquías rurales y de la aristocracia formada por hijos de comerciantes, pulperos contrabandistas, terratenientes o

²⁸ Me parece que aquí puede señalarse una diferenciación: la denominación “doctrina social cristiana” se acercaría más a la jesuología, interpretación del Cristo histórico, de la vida de Jesús; y “doctrina social de la Iglesia”, se liga más a la crisología, como interpretación que de los Evangelios hicieron las sucesivas comunidades religiosas.

pioneros del juego, intelectuales que ocultaron su origen y buscaron ascendientes militares o en la nobleza europea ²⁹. Elites que, en cierto escorzo, estaban aliadas al militarismo y fomentaron la inmigración para obtener mano de obra barata en las industrias extractivas. La formación de una clase aristocrática fue defendida ostensiblemente por intelectuales y literatos o poetas, que fueron legisladores, embajadores y obsecuentes de las cúspides del poder.

Más, cuando la industria urbana se manifiesta como una necesidad de la exportación de materias primas (frigoríficos, etc.), como así otras actividades (bancos, importación y exportación, etc.), de acuerdo al esquema de división internacional del trabajo (América la granja, Europa la industria), la inmigración en parte, concentrada en las grandes ciudades trae activistas sindicales socialistas y anarquistas, luego deportados por aplicación de la ley negra de residencia, votada por los legisladores del régimen, muchos sucesores de la generación del '80.

A partir de 1890 se ponen de resalto las dos corrientes, tal como lo había sido antes, con renovados signos; comienzan a perfilarse los partidos políticos, hasta ese momento denominados también "facciones". Las ideas que sustentan y los comportamientos políticos coinciden con el esquema expresado más arriba, pero en el escorzo "antihistórico", los resultados son generados desde los grupos elitistas o grupos de poder, intelectual, económico y militar.

En el lado "histórico" se apunta al cambio raigal, a la eliminación de los gobiernos por vía armada, revolucionaria, para instituir la democracia política, la pureza electoral y la supresión de la violencia ejercida contra el ciudadano desde la cúspide del poder. Esta expresión política, conformada como partido, presta apoyo a las huelgas de principios del siglo y asimismo a los movimientos populares como la "huelga de inquilinos" y "huelgas de colonos" y el "Grito de Alcorta". Esto es, existe un reclamo de justicia social, respaldado por la vertiente histórica.

Pero en el otro lado vale más el cúmulo de "precipitaciones" liberales, conservadoras, o liberal conservadoras -sin una conformación política orgánica- ³⁰, que va anegando los ámbitos del país con más capacidad de acción social sobre los mecanismos del poder (oligarquía vacunoterrateniente, Iglesia, Fuerzas Armadas, intelectuales, docentes universitarios, empresarios del campo y la ciudad, grupos políticos que no absorben las corrientes social-orgánica de lo popular).

Este mismo cuadro podría -aunque más complejo- describirse en las instancias posteriores. Solamente con la piedra sillar de la concepción estructuralista podría legitimarse esta argumentación, porque ella no es usual en la dogmática jurídica tradicional, destinada más a la hermenéutica y la explicación del derecho positivo vigente que a la inteligencia de la historia, el conocimiento de la realidad y el fuerte sentimiento de justicia, para ayudar a la creación de un nuevo derecho laboral, distinto al actual, del que se dice erróneamente que es dinámico (en efecto, lo es, pero sólo con relación al derecho privado, pero es un derecho cuasi congelado con respecto a la realidad económica y social, influenciado notoriamente por la "precipitación" liberal -conservadora intervencionista y dependiente, que impone el concepto de "flexibilización" del derecho social, para achicarlo o vaciarlo parcialmente, pero no dinamizarlo para un mayor desarrollo).

El derecho del mañana deberá absorber el dolor y el drama de la persona humana. ¿En qué estado o situación se encuentra el desocupado?. Puede tener ciertos recursos propios, ayudas familiares o de amigos, realizar trabajos informales, utilizar las ollas populares, delinquir, convertirse en un ser violento, sentirse agraviado, porque todo agravio es una injusticia, etc. Desocupación, hambre y, en fin, agravio, llevan al descreimiento, a la disolución social, a la anomia, a sumar cuotas de violencia en el espíritu de la persona.

En el escorzo de la historia, la corriente "antihistórica" se expresó en una clase capitalista que, en alianza con el militarismo y en nombre de la civilización, en Latinoamérica, arrasaron a los grupos aborígenes. El genocidio se hizo más intenso en los sitios cuyas riquezas interesaron más. Tomemos por caso nuestro Chaco y una época bastante cercan, hasta 1940. Maticos, tobas, mocovíes y vilelas, fueron muertos o

²⁹ San Martín había llamado naranjos a los argentinos que se ponían felices de pensar que podían imaginarse príncipes o comandadores. Y esto había ocurrido tiempo atrás.

³⁰ El liberalismo, el conservadorismo, el liberal-conservadorismo, en la Argentina tuvo distintas aplicaciones. Por ello, habría que identificar con más precisión. Entonces, existió un liberalismo político y un liberalismo económico, que, en ocasiones se mezclaron, total o parcialmente; el liberalismo fue, generalmente, dependiente de los factores externos; el conservadorismo fue intervencionista estatal o no, también de carácter dependiente. Cuando hablamos de una corriente "antihistórica" nos referimos al liberalismo económico y al libera-conservadorismo, intervencionista o no, pero sometido a los factores externos.

reprimidos, torturados, encarcelados. Necesitaron el tanino del quebracho colorado y avanzaron en las zonas que poblaban. Impidieron que salieran del territorio, para trabajar en Salta, para tener mano de obra barata, una vez que fueron sometidos. Las huelgas eran calificadas de insurrecciones, cuando los insurrectos no portaban armas, ni siquiera chuzas o boleadoras; los aborígenes llevaron armas, en ocasiones, cuando sus patronos o dueños se le daban para reprimir a sus iguales. En 1924, orejas y órganos genitales eran exhibidos en la comisaría de Quitilipi, para probanza del heroísmo de los “vencedores”. ¡Sí, el derecho debería absorber el dolor y el drama de la gente, del necesitado, del vencido, el desposeído! ¡Desarrollar el derecho social, pero no flexibilizar para achicarlo!. Hoy queda el resabio de aquel tiempo, cuando la india toba le dice al orador político que está en la tribuna: “Y cómo quiere que mandemos los hijos a la escuela si no tienen que comer?”.

Más, dicha corriente ha puesto el sello de su concepto en el mundo del trabajo, de muchas maneras. Una, se manifestó con la deportación de los dirigentes obreros, la represión, la violencia, el encarcelamiento; hubo algún atisbo de reformismo cuando arreciaba la acción directa popular; otra, la aplicación de la teoría de la seguridad nacional y hemisférica, la cual comienza luego del golpe de 1930, con el fusilamiento de un estudiante el mismo 6 de septiembre de 1930, en la ciudad de Buenos Aires el del obrero catalán Joaquín Penina y otros, con desaparecidos, cementerios N.N. y sanciones secretas y sanciones sin juicio previo. Tiempo después, esto mismo habría de manifestarse de modo superlativo, como nefasto episodio en la historia universal de nuestro tiempo.

La otra corriente, como decía, se recuesta sobre el reclamo popular; se afirma en la defensa del “desposeído”; legitima la demanda de la clase trabajadora; cuando puede expresarse desde el gobierno lo hace con una conveniente política social, con sentido de justicia social, revalorización de la clase trabajadora y jerarquización de sus dirigentes y organizaciones sindicales ³¹. Entendido está que esto no corresponde a términos absolutos, porque las estructuras y sub-estructuras de la sociedad -estudiadas en su intimidad- exhiben relaciones, influjos e interacciones en el marco de un relativismo dinámico y versátil.

Política, economía, sociología, etc., por un lado, y, por otro, la misma realidad en plenitud tienen que estar presentes en la elaboración de la norma jurídico-positiva; pero más debe presentarse el concepto y el sentimiento de justicia social. Juridicidad, justicia y concepción neoestructuralista constituyen medios y fines; en todos los casos se ligan a la promoción social, a la promoción humana, la hominización y la liberación de las personas, necesarias para la integración nacional y latinoamericana y la justicia social internacional.

No debe concluirse este parágrafo si no mencionamos que el **pensamiento político** argentino recibió los influjos del **pensamiento filosófico europeo**; Montesquieu y Rousseau, con respecto a nuestra independencia nacional, aunque, como lo explicó Alfredo L. Palacios, fue más fuerte la acción de las masas y las élites, en actitudes individuales y colectivas y como natural impulso de los pueblos. El pensamiento liberal tuvo presencia permanente, improntando su esencia en la legislación y en el ordenamiento básico-constitucional, que consagró principios de libertad y de igualdad, derechos y garantías individuales y de cierta protección al mundo del trabajo; ello se compadece más con el liberalismo político.

El influjo filosófico despuntó con más poder al sancionarse la ley de enseñanza común, en un tiempo en que campeaban las corrientes racionalistas, empiristas, positivistas y evolucionistas; la acentuación del rol del Estado y la intensificación del espíritu nacional. No es superfluo señalar aquí que, en la Argentina, dentro del sistema liberal (en lo político) se sancionan leyes sobre enseñanza obligatoria, registro civil, secularización de cementerios, servicio militar obligatorio, controles de salud y fuerte intervencionismo en materia laboral en un aspecto desconocido y referido a la actividad de las nodrizas -subsistentes hasta 1940 aproximadamente- y que constituyó una actividad laboral y, por lo tanto, remunerada y objeto de policía sanitaria, que controlaba habitación, salud y otras circunstancias relacionadas con la contratación ³².

³¹ Hipólito Yrigoyen accede a las peticiones de FORA (Federación Obrera Regional Argentina), conducta por anarquistas, que conciliaron con el gobierno radical, y por lo cual se los llamó “anarco-radicales” y “sindicoradicales”. Yrigoyen fue calificado de “rojo” y, por otro lado, fascista.

³² Alrededor de 1935, por ordenanzas municipales, se crearon y reglamentaron los lactarios, en el ámbito público-estatal, con los que se almacenaba y distribuía leche de las amas de leche, en remplazo de la contratación directa, en la lactancia mercenaria, una suerte de venta del cuerpo de la mujer. Con este sistema se solucionaban ciertos problemas de salud, higiene y de tipo social, -pues así se alejaba a sectores marginales de los sectores pudinetes, con lo que crecía la distancia social-. El Estado intervenía para toda suerte de controles, incluyendo el control del hijo de la nodriza, que era dado a otra llamada cuidadora, por causa del

Retomando el tema y a propósito del influjo filosófico, rebrotaron en nuestro país John Locke, Montesquieu, Rousseau, Condorcet, Victor Cousin, José M.L. Mora, Andrés Bello y Horacio Mann, pero están presentes también Manuel Belgrano, Mariano Moreno, Bernardino Rivadavia, Domingo F. Sarmiento. Más allá de todos ellos, las realidades humanas, sociales y políticas, empezando por los caudillos. Pero, más todavía, en el influjo filosófico comenzó a notarse presencia del krausismo que a partir de 1916, habría de tener objetivación legislativa en el mundo del trabajo, con las iniciativas del gobierno nacional - con más precisión, Poder Ejecutivo- que comenzara en ese año.

El **krausismo**, asumido por Yrigoyen, tiene los ingredientes ostensibles de la espiritualidad, la ética y el humanismo; rechaza la idea absolutista del Estado; afirma la libertad y, según nuestra interpretación, la libertad divisible; acentúa la importancia de las asociaciones llamadas de finalidad universal como la familia o la Nación frente a las limitadas como el Estado; prescribe la igualdad de las naciones. También Karl Christian Friedrich Krause murió en 1832, y hasta ese momento no podía vislumbrarse el desarrollo que podían tener las entidades intermedias: empresas capitalistas, mutualismo, cooperativismo, partidos políticos y asociaciones profesionales de empresario y de trabajadores.

Si definimos la **ideología** no como disciplina filosófica (**concepto filosófico**) sino como conjunto de ideas (**concepto gramatical**), podemos advertir cómo una comunidad absorbe estructuralmente ideologías y cómo inciden en el mundo del trabajo, en el ordenamiento laboral y en las condiciones de vida ³³.

Sobre este cimiento, seguramente, el concepto de “**empresario indirecto**” es válido para ilustrar el influjo, tanto directo como indirecto, de las ideologías, en las condiciones de vida y trabajo. Un ejemplo del influjo se presente, entre muchísimos otros, cuando mentamos la tecnología de avanzada, que crea desocupación, que deshumaniza el trabajo y el derecho, que crea dependencias porque tiene ideología al mismo tiempo.

elevado porcentaje de mortalidad de hijos de nodrizas. Nótese que este intervencionismo sucedía en tiempos de gobiernos “conservadores”; hago la aclaración para entender las expresiones especificadas más arriba.

³³ El concepto filosófico influye en la franja intelectual e indirectamente en la conciencia colectiva; una corriente filosófica despierta, en esa capa social, adhesiones y rechazos. La filosofía de la tecnología de avanzada genera un sector de contestarios a los que injustamente se los denomina “tecno-rebeldes”, cuando en realidad quieren aceptar, para los países en vías de desarrollo o subdesarrollados, la tecnología alternativa.

CAPITULO III

EL SISTEMA POLÍTICO-IDEOLÓGICO Y EL BIENESTAR SOCIAL

Creo conveniente hacer una **exposición previa**, sobre el tema. No es inútil la consideración, ya conocida en varios campos del pensamiento, acerca del nexo entre el sistema político, el cual invariablemente tiene cimiento ideológico, y el bienestar de los trabajadores. Más, es necesario el análisis porque en algunas fuentes es presentado el bienestar como una consecuencia directa de la estructura del poder político del Estado. Por lo tanto, conforme a esta última tesitura, podría concluirse en un juicio de acuerdo al que si el régimen capitalista privado no es capaz de crear el bienestar, éste tiene que hallarse en un orden distinto; con el mismo razonamiento, podríamos obtener innumerables conclusiones, distintas por cierto.

A pesar del materialismo que anega el espíritu de las personas -impuesto en cierta medida, buscado a veces- debemos abandonar la actitud individual y colectiva que desdeña los valores de la cultura, del espíritu, de la ética, de la dignidad del ser humano y, finalmente, de los derechos y garantías de una constitución democrática y republicana. Dentro del concepto de bienestar ingresarán, por consiguiente, en plenitud, los derechos a la vida y a la libertad, en que se asientan aquellos otros elementos, pues, como lo expresó Ángel Ossorio, estos derechos son los pilares en los que asientan todos los demás.

En fin, la concepción filosófica estructuralista brinda un punto de partida, para tener en cuenta una conjunción de factores del logro del bienestar y desbrozar de la escena aquellas tesis que parcializan las causas y que pueden sustentarse mucho más por un interés sectorial que por desenvolvimiento científico. Y no por esto desecharemos que deba perderse de vista la prevalencia de unos o varios factores o la presencia de cierto contenido ideológico (juicio subjetivo de valor), o aún la ideología, en la actividad investigativa.

Deberá considerar aquí algunos temas que se refieren a **la teoría, la realidad y la actualidad**.

Bajo el prisma del conocimiento especulativo, desvinculado de sus aplicaciones, no puede admitirse que cualquier régimen político es apto para producir el mismo resultado. No existiría identidad conceptual en torno al resultado de la política general. Si relego la libertad cuando configuro el bienestar, el concepto construido está mutilado, es engañoso e ilegítimo. Los resultados, aparentemente idénticos, no lo son realmente porque se mutila el bienestar, cuyos componentes son múltiples y no excluyen los aspectos políticos, morales y culturales.

Dando por sentado que interesa sobremanera el conocimiento de las aplicaciones de la teoría, para una justa ponderación se entiende fácilmente que debemos considerar el pasado, lo ya sucedido como definitorio de lo real, de la realidad -debemos decir-, utilizando una expresión distinta. Ese conocimiento nos ilustra que el marxismo, nacido en el mundo occidental y cristiano, no tuvo nada de profético, en virtud de que el trabajo se fue humanizando progresivamente y la norma jurídico-positiva específica desarrollándose igualmente con la misma característica, la de hacerse más humana, esto es más justa, con nuevos y mejores contenidos de justicia, ya que es lo humano lo que caracteriza a la justicia³⁴. Más, debo señalar, que la humanización -del trabajo y del Derecho- es notoriamente lenta con respecto a la realidad, cambiante y versátil; el derecho del trabajo es dinámico con respecto al derecho privado en general pero no lo es con relación a la realidad. Como medio de la política social, se inserta en el concepto ideológico que sobre el bienestar tiene la clase gobernante. El Estado realiza una política social, apuntando al bienestar general -en cierto tiempo de Estado y de gobierno-, pero no todo Estado y no todo gobierno tienen la misma definición de bienestar.

Se afirma que el bienestar general del trabajador en los países capitalistas no ha decrecido sino más bien aumentado en grado considerable, lo que se interpreta como rechazo del marxismo. Pero cuando se condena a la sociedad capitalista, por el escaso desarrollo de adecuadas condiciones de trabajo, tal actitud es común a la sociedad capitalista privada y a la sociedad capitalista estatal. Cabe hablar de “misericordia actual”, en términos relativos, porque desde cierto punto de vista existió el progreso y la humanización del derecho y del trabajo, y además de un modo lento; igualmente, si hablamos de “misericordia esencial”, lo es en sentido relativo, por la posibilidad y la realidad de existencia de la venta de “autoexpresión”, por parte del trabajador.

³⁴ Empero, existen intentos de “flexibilización”, vocablo utilizado sin buena fe, que oculta la intención de achicar los beneficios del Derecho Social.

La relatividad de los conceptos puede expresarse en varios sentidos, según se considere el aspecto planetario o el ámbito nacional y, dentro de éste, los diversos campos del trabajo. Se expresa también porque en la economía actual existen ingredientes prevalentes, como es el orbe industrial, pero esto otro tampoco puede ser absolutizado. Otro es la injusticia social internacional, que genera distintas condiciones de trabajo y diversos ingresos.

Asimismo, el poder capitalista se encuentra atemperado por los condicionamientos. El empresario indirecto es una realidad; cualquiera sea la especie (legislación, tecnología, sindicato, convenio, empresa económica transnacional, etc.) ejerce cierto influjo en las condiciones de trabajo. Particularmente, quiero señalar que, desde el prisma de la legislación, existe muy limitada autonomía de la voluntad. Todavía le queda al empleador la libertad de elegir al trabajador (también esta facultad puede tener limitaciones³⁵, pero la falta de libertad del trabajador es mucho más grave: el trabajador necesitado acepta cualquier empleo, por la existencia de la dependencia económica, que nos permite afirmar que, en realidad, no existe “contrato” de trabajo.

Se encuentra atemperado, ese poder, asimismo, por el orbe laboral jurídico-positivo; y por la existencia de asociaciones profesionales de trabajadores escasamente fuertes. Y, de esta manera, con estas últimas referencias, entramos en el tema de la situación actual de los trabajadores. ¿Cómo influye la forma de gobierno? ¿Cómo se está desarrollando la situación laboral? ¿De qué modo se refleja la filosofía de la clase gobernante o de los centros de poder interno? Las respuestas exigen muchos comentarios y análisis, que de alguna manera debemos sintetizar.

La inexistencia de un orden económico mundial, la falta de un sistema interdependiente universal, no permite generalizar. El relativismo -insisto- es, en consecuencia, la regla, cuando se trata de estimar la situación de los trabajadores, considerados en el más amplio sentido. Sí, como ya anotamos, la característica, en general, del proceso, es el humanitarismo, signado no solamente por la preocupación y la ocupación en el logro del bienestar del prójimo y es, por la producción de resultados concretos, generados en el mismo Estado (democrático-social), en las entidades intermedias, en la empresa, en las instituciones sociales primarias y secundarias, en las elaboraciones del pensamiento (filosofía, ciencia y técnica). A pesar de ello es advertible la tendencia, en muchos países, a achicar el derecho social, con distintas excusas y presentar el retroceso con ropaje de conveniencia social (favorecer el empleo, estimular la inserción laboral de jóvenes y discapacitados, aumentar la producción, etc.).

Sin profundizar dentro de un espectro total, puede aprehenderse que existen grandes diferencias, de país a país; más, todavía, dentro de cada ordenamiento jurídico laboral existen sectores laborales atrasados en la consideración del legislador, que no ha sancionado normas tutelares igualitarias, especialmente cuando el sector laboral no presenta una asociación gremial nutrida fuerte, como el caso de los trabajadores rurales, o domésticos, o como cuando la asociación prácticamente no existe o, directamente, no existe.

Y no se agota aquí la diversidad de factores de las desigualdades: la condición de país desarrollado o subdesarrollado, o en vías de redesarrollo o de desarrollo; las modalidades de las relaciones de la economía; el grado de influencia ejercido por las empresas transnacionales (en un modo más amplio, del “empresario indirecto”); la disparidad de políticas; los presupuestos ideológicos; las realidades sociales y económicas; el nivel de desarrollo del espíritu, la cultura y la inteligencia; la tecnología; la composición social; las escalas de valores, etc., hacen inteligible las diferencias de tratamientos legales y de condiciones. Por supuesto, asimismo, el sistema político, pero no de modo exclusivo, sino como ingrediente que, según las circunstancias, tendrá mayor o menor dimensión, mérito o descrédito.

Así y todo, la actualidad muestra otras desigualdades, o bien reglas y excepciones, pues: generalmente, la tecnología de avanzada tiene ideología, causa desocupación, deshumaniza el trabajo, no favorece la capacitación técnico-profesional, como ya lo hemos señalado; la tecnología alternativa parece responder mejor al respeto de la dignidad del trabajador, pero éste está condicionado de muy diversos modos. Por un lado, la industria contemporánea genera la competitividad laboral, el aislamiento del trabajador, la “animalización” del trabajo -al reducir los actos del trabajador y limitarlos a una expresión mínima similar a la de un animal adiestrado, pero por otro lado tiende a mejorar las

³⁵ Casos de bolsa de trabajo creada por ley o convenio; inserción obligatoria de discapacitados, concursos internos, cláusulas sindicales, etc.

condiciones -aunque esto se dirija a aumentar la productividad-, con aplicación de conclusiones propias de la sociología del trabajo, la psicología laboral, las relaciones humanas en el trabajo, la medicina legal del trabajo; el DPO (dirección por objetivos); el CCC (círculo de control y calidad) y los métodos que estimulan la descentralización, con el desempeño del trabajador en el propio domicilio (algunas de estas referencias pueden verse con mayor amplitud, en las obras de Jean Jackes Servan-Schrediber: “El Desafío Mundial”, “El desafío Radical: y “El Desafío Americano”, y de Alvin Toffer: “La Tercera Ola”, “El Shock del Futuro”(merecen leerse además, “Los Consumidores de Cultura”. “Avances y Premisas” y “La Empresa Flexible”). A medida que se ahonde en el tema, todo esto está en función, a la larga, de la ideología que alimenta al sistema, y la ideología se vincula a las realidades y motivaciones, lo que incluye intereses de diverso orden. Pero las condiciones de trabajo no dependen exclusivamente del contexto nacional, pues la actitud colonialista -además de la injusticia social internacional que crea- provoca diversidad de situaciones o condiciones laborales. El proteccionismo de los Estados o países fuertes, como así la política de subsidios, causa diferencias o distancias profundas en las remuneraciones, entre trabajadores de uno y otro país, distancias que, empero, pueden acortarse, por ejemplo, con la vigencia del régimen de convenciones colectivas de trabajo, con la posibilidad de acción gremial en plenitud y la vigorización del movimiento sindical y de las asociaciones profesionales de trabajadores. De este modo, la ideología puede destruir o enervar la solidaridad, la cooperación, la promoción humana, etc., o puede fortalecerlas.

Comparar las condiciones de trabajo, relacionándolas con los grandes sistemas, significaría constreñir un tanto la problemática; más allá, están la promoción humana, la calidad de vida, el bienestar general. En el dueto capitalismo privado -capitalismo estatal, se advierten comunes denominadores: concepto parcializado del desarrollo y del bienestar, sistema productivo, concentraciones, tecnología, actitud colonialista, militarismo y armamentismo, proteccionismo, necesidad de un gran ámbito laboral- dependiente, etc. Me refiero a los Estados Unidos, la antigua URSS y a los Estados que son prevalentes centros de poder mundial, sin perjuicio de otros factores de la misma naturaleza (grupos de países o empresas; transnacionales económicas, religiosas, ideológicas o militares), que, en casos, se dirigen hacia el logro de proyectos mundialistas (Comisión Trilateral, Proyecto Japonés).

Ni el liberalismo ni el socialismo, en su más alta expresión de difusión universal, han comprobado, históricamente, ser herramienta útil al desarrollo pleno y al bienestar general en forma completa, de modo que contemple los elementos materiales, espirituales y culturales³⁶.

Las “precipitaciones” liberales, o conservadoras³⁷, liberal-conservadoras, o neoliberales, de nuestro tiempo, inundaron los ámbitos del poder político y de los medios de comunicación masiva, divulgando la “tecnología de la dependencia”, la tecnología de avanzada (para los países pobres), las privatizaciones (ib.), la “modernización”, la internacionalización o mundialización -“interdependencia” mediante- y la soberanía nacional como concepto perimido.

En otro escorzo, fuera del liberalismo y del socialismo entendidos como se manifestaron históricamente, se expone la Doctrina Social Cristiana³⁸, presente en la doctrina jurídica -especialmente laboralista-, en los fundamentos legislativos, en los programas y bases de acción política de los partidos políticos, en la coincidencia en la adopción de institutos en los más variados ámbitos, en los estudios filosóficos, en los programas o planes de empresas, en la programática de las asociaciones profesionales. Para no pocos expositores, estas referencias tienen un hondo significado, cuando no hacen más que ratificar la verdadera revolución y la auténtica luz que importó el cristianismo para la humanidad.

Pero el denominado “mundo occidental y cristiano” no es uniforme ni monolítico, y, de todos modos, en cualquier lugar del mundo, además de lo ya conocido, cobra impulso la Doctrina Social Cristiana -que, aunque resulte de más expresarlo, nada tiene que ver con el clericalismo, como aspiración a influenciar en el poder político, a distintos fines- como solución distinta a la que se ofrece a través del dueto capitalismo privado-capitalismo

³⁶ Como hemos dicho no hubo aplicación pura, en el siglo XX, de liberalismo, conservadorismo, socialismo, etc. A 1989, el liberalismo tuvo aplicaciones de intervencionismo, estatal y el socialismo, a partir de la “reestructuración” (*perestroika*) se abre en cierta medida a una economía de mercado, de reconocimiento de propiedad privada y de brechas que arrastran cambios y requerimientos de orden político-ideológico.

³⁷ El concepto debe aprehenderse según el ámbito y el sistema, pues “conservadores”, en la URSS, son los socialistas que se resisten a la reestructuración y a la apertura.

³⁸ Debe verse con una doble distinción: a) documentos oficiales y no oficiales de las iglesias; y b) interpretaciones de esas fuentes, descentralizadas y autónomas.

estatal; marxismo y lucha de clase-liberalismo y economía de mercado. No es aquí -en la hipótesis de la Doctrina Social Cristiana- un factor político, en sentido específico, incidiendo en el bienestar de las personas sino el contenido ideológico de un mandato evangélico desprovisto de egoísmo, de parcialidad o de interés sectorial, pues encierra substancia de justicia social y de reconocimiento de la dignidad humana.

Hacer un recuento de documentos y de sus aplicaciones, como de los efectos de las mismas, implica una ardua y extensa tarea, cuando, además, irrefutablemente, la expresada doctrina, universalmente, ha dejado frutos superlativos improntados en la cultura. Por ahora, es de nuestro interés el análisis de la XXXII Asamblea Plenaria de la Conferencia Episcopal, de julio de 1976, Colombia (ver “Identidad Cristiana en la Acción por la Justicia”), en lo atinente al bienestar del trabajador y su relación con la política y, en particular, con el régimen político, no sin antes destacar un concepto elemental, ciertamente: que la política social es una rama de la política general y apunta, como meta, al bienestar general. Veremos, por consiguiente, ese documento, en párrafos aparte.

Y, por último, además, otros conceptos del mismo carácter. Uno, consiste en considerar la política como actividad dirigida a ejercer influjos sobre el poder o a su ejercicio en forma directa, para el logro del bien común. De este modo el carácter político tiene un gran horizonte y el comportamiento no es solo individual sino colectivo, no se limita a la acción de un partido, grupo o facción política sino que comprende al individuo, a los grupos primarios y secundarios que, en la realidad, generalmente, realizan labor política y no por ello debe ser imprescindible partidista. Es, así, actividad política en sentido genérico, deseable, por lo demás, porque afianza la participación intensa y generalizada de personas y grupos humanos.

Ahora sí, veamos **algunas nociones sobre la doctrina social cristiana**, vinculadas al tema, el sistema político-ideológico y el bienestar social.

Muchos autores plantean la problemática del bienestar dentro de un esquema liberal o socialista, generalizando; otros agregan un tercer derrotero; o el tema se plantea en términos de realidades nacionales. Diversos enfoques son posibles y, con lo expuesto, no se acaban los ángulos de observación. Llama mucho la atención el trabajo de Benito Pérez (“Desarrollo Económico y Política Social”, que mucho ilumina sobre el asunto y veamos de qué modo.

Dice el Maestro Benito Pérez que al cambiar las condiciones de la producción y ver la posibilidad de disminuir penurias y elevar el confort, nace el mito de la riqueza; el bienestar sería la consecuencia del “tener más” y así el hombre podía “valer más”. Parecían menos necesarias las preocupaciones metafísicas y espirituales. ¿Qué es el desarrollo? Elevance hacia el **optimun**. Llega a su término cuando éste se ha conseguido. Desarrollar es adquisición de riquezas en todo el mundo, lo cual en vez de pacificar intensifica las divergencias. La doctrina del desarrollo (que respondiese a todos los hombres) es ética: respeta a la persona y asegura el bien común. El desarrollo -agrega el profesor Pérez- debe ser integral y armónico. Occidente debe poner la economía y la cultura al servicio de la humanidad y no plantear alianzas militares, una cooperación auténticamente fraternal. Aquí, en este concepto, agregamos nosotros, se halla la substancia del Evangelio, que, lógicamente, recoge en plenitud la doctrina social cristiana, aunque no haya uniformidad hermenéutica. El desarrollo, continúa, debe ser acompañado de planificación. Es signo de los países contemporáneos, varios caminos: a) el dirigismo estatal de las planificaciones totalitarias; b) la deshumanización de los procesos de evolución colectiva; y c) la superación de la “cuestión social” por medios evolutivos y no conflictivos.

En el documento citado, de la Iglesia, en Colombia, se lee que ella “siente y vive hoy las tensiones de una crisis que es particularmente aguarda en los países de América Latina”. Señala las doctrinas erróneas que crean contracción y enfrentamiento, llegando a desfigurar esencialmente la persona de Cristo, quedando desbrozada la tesis radicalizadora que pretende como fórmula salvadora una síntesis entre cristianismo y marxismo. La vida teologal no debe interpretarse como una organización de la sociedad de este mundo, ni reducirse a una acción política. Leemos en la misma introducción del documento: “...no podemos pasar por alto que se pretenda convertir la fe en praxis revolucionaria y reducir la Iglesia a una simple asociación de personas que luchan por la justicia, ni menos aún que se intente potenciar el Evangelio con la dialéctica marxista (punto 11), sin desconocer las posiciones ideológicas colocadas en el extremo opuesto y que defienden un ciego tradicionalismo (ib.,12).

Se trata, una de esas desviaciones, de antecedentes de agrupaciones sacerdotales para la “liberación”, o de carácter revolucionario, algunas de ellas entroncadas con órganos

izquierdistas y comunistas, lanzando proclamas de acción revolucionaria (puntos 14 y siguientes). Pretender fundar la Iglesia de los pobres, reemplazar el sistema capitalista por otro socialista y marxista (25 y siguientes). Agrega que el poder político es el “vínculo natural” y necesario para asegurar la cohesión del cuerpo social, debe tener como finalidad la realización del bien común (ib., 44) y que debemos salvaguardar los valores de la democracia (ib., 96) y de forma moderna (ib., 98).

Nos preguntamos qué es lo que debe exponerse como contenido indiscutible de la doctrina social de la Iglesia. Veamos la respuesta.

Ella importa un rechazo del sistema capitalista como del socialista; por tanto, repele los sistemas políticos que exterioricen tales métodos -con las manifestaciones conocidas al menos-, de la misma manera que impugna a los gobiernos que lesionen los derechos naturales de las personas, en resguardo de su vida, su libertad y su dignidad, lo que implica, además, el derecho al bienestar. El camino liberal, para la doctrina social católica, crea injusticia social; el socialista, desata la lucha de clases, crea el Estado totalitario, que contraría la factibilidad del bien común. Tales canales políticos, por primera vez, fueron rechazados con claridad por la encíclica “Nostis et Nobiscum”, de Pío IX (ver Rodolfo A. Nápoli, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”)³⁹.

El mismo autor resumió: “La doctrina social cristiana parte de la concepción de que la sociedad tiene por fin esencial y supremo conservar, desarrollar y perfeccionar la persona humana, la cual no puede ser separada en un hombre económico, en un hombre político, o en un hombre social, porque es único, integral e inescindible. El hombre se realiza en las comunidades que están escalonadas, comenzando por la familia, que se halla en la base del edificio social... La doctrina social cristiana considera que el Estado no puede quedarse cruzado de brazos frente a la ‘social’”. “Antes bien, su misión consiste en buscar la armonía entre el capital y el trabajo y solucionar sus conflictos sin lesionar sus intereses. Como realizador del Derecho, debe lograr el equilibrio social sobre la base de la autoridad, de la familia y de la propiedad particular y la libre iniciativa” (ib., ib.).

Tal es su posición, lejana, en relación a dos polos que muchas veces son expuestos como inevitables⁴⁰. Empero, se ha señalado a dicha doctrina como variedad del socialismo, estableciéndose diferencias en aspectos morales; para otros, se la exhibe como “máscara de los capitalistas”. “Pero el catolicismo social no es liberal ni socialista. Ni mixto. Rechaza el liberalismo económico como desde los primeros tiempos rechazó en su base la filosofía liberal. Rechaza abiertamente el socialismo. No admite, dentro de un criterio científico, una híbrida conjunción de dos sistemas disímiles e irreconciliables. La construcción social católica posee una sólida armazón doctrinaria. No es un retazo de conclusiones. Ni, mucho menos, una tesis que se haya asustado de las consecuencias” (Rafael Caldera, “Derecho del Trabajado”)⁴¹.

Muy lejos de los encasillamientos ideológicos o políticos, la aplicación de las normas de moral cristiana a los problemas de la sociedad y del hombre, aunque no sea ineluctable indicarlo, se encuentra plasmada en fuentes relevantes entre las que se cuentan - como documentos ponderables y señeros- las encíclicas “Divini Redemptoris”, “Rerum Novarum”, “Quadragesimo Anno”, “Mater et Magistra”, “Populorum Progressio”, “Laborem Exercens” y otros. De fuera de los sectores interesados y sectarios no está en discusión que esta doctrina traduce el mensaje evangélico; la evitación de los errores y sendas escabrosas se produce cuando asumimos los diversos matices que presenta la doctrina (confer op. cit. de Caldera).

Queda en claro, como **conclusión**, que la realización del bienestar del trabajador, por los medios evolutivos y plenos de paz y justicia, de los que habla el profesor Benito Pérez, armonizan con la doctrina social cristiana y con un régimen de democracia (social, política, económica y cultural), como más deseable para el trabajador en especial. Veamos por qué.

Hablemos, entonces, de **las subestructuras del sistema político-ideológico**.

Toda la materia del bienestar es una hilatura generada en el orbe de la ciencia del derecho (constitucional, político, del trabajo, de la seguridad social, etc.), de la política y, por consiguiente, de la ética, de la economía y de las ciencias sociales en general.

³⁹ A 1989 se advierten los cambios notorios en los países del mundo socialista: pluripartidismo, libertad creciente, reconocimiento de la libertad religiosa, etc., por causa de la aplicación de la “reestructuración”.

⁴⁰ Polos que, al fin, se acercan gradualmente; los órganos del poder se hacen cada vez más complejos y las funciones se diversifican cada vez más; lo mismo sucede con las políticas y medidas de gobierno. Los sistemas que se exponen como derivación teórica no se compadecen en los que surgen de la realidad.

⁴¹ Empero, el Vaticano, como Estado que es jurídicamente, mantenía relaciones con la antigua URSS, aunque no las diplomáticas formales en plenitud.

Asoma el fundamento del aserto cuando el Preámbulo de la Constitución de la Nación Argentina señala el objeto del bienestar. Al estudiar el capítulo referido a los fines del Estado reparamos en la patología, la parcialización y la impropiedad del liberalismo, del socialismo, del totalitarismo, el corporativismo o el sindicalismo, cuando pretende la sustitución del partido político en forma cuasi total, de la escena del ejercicio del poder político.

Los fines estaduales forman el contenido de normas jurídicas, planas de juridicidad y legalidad; no se hallan en la voluntad de uno o pocos hombres, como fuente jurídica. Esas normas se nutren de modo diverso; una de sus fuentes es la ética, por lo cual debemos decir, al fin, la ética comprende dos formas de consideración del obrar: la moral y el derecho. La ética y la técnica son dos categorías últimas de la actividad humana, presentándose la primera como disciplina normativa del obrar en general.

Incumbe el nexo de la economía; es en ésta donde se manifiestan las etapas del proceso económico, en particular en la faz de la producción y el trabajo. El régimen de la propiedad, por el que cada sistema político también se manifiesta, compone una sección significativa de influjo sobre el bienestar de los trabajadores. Los económicamente más poderosos, con ascendencia en el poder político, mantuvieron supremacía económica sobre el resto, pero el acrecentamiento de la justicia en la norma positiva jurídica, el pensamiento democrático, el constitucionalismo social y las formas modernas de naturaleza política abrieron canales de una más justa distribución de la riqueza producida, de humanización del derecho y del trabajo, de redistribución de la renta y cobertura de contingencias sociales. Igualmente, para esto último sirvió el poder político, ejercido bajo el signo de una democracia no realizada en plenitud aún ni postrada de hinojos. ¿Cómo se revela? Bajo qué forma podrá establecerse en definitiva?.

Descubramos cómo lo presenta un distinguido maestro del derecho político, en la Argentina:

“La democracia en la sociedad contemporánea tiene nuevas expresiones en su forma y contenido. La transferencia del poder de la nación al poder del pueblo real es uno de los hechos esenciales en la configuración de las nuevas formas de democracia. Se ha pasado de la democracia gobernada a la democracia gobernante y hoy se enfrentan, en una lucha aparentemente sin alternativas, la democracia pluralista y la autocracia marxista” (Carlos S. Fayt, “Derecho Político”). Adviértase que hoy este concepto ha perdido vigencia. Las entidades intermedias “son una realidad demasiado concreta como para ignorar que la voluntad del pueblo se expresa por otros medios que los de la representación política. El conjunto de antagonismos, intereses y creencias, han transformado el contenido racional del sistema democrático en una relación de fuerzas que se da en los hechos sin haber tenido todavía cristalización institucional” (ib., ib.).

Agrega que el poder controla la vida económica, con miras a la plenitud de la personalidad humana y aboga por una democracia que necesariamente será social, en una relación tan natural como la que existe entre la flor y el fruto. Y nosotros decimos: no es fruto amargo, por cierto, para distinguirlo de otros que no compatibilicen con el hombre nuevo que está presente en quienes confiamos en una auténtica cultura y en una verdadera civilización, esto es un nuevo orden justo, en el que se aneje la importancia de la democracia económica y cultural, única forma de mostrarse la eticidad desde la cual se derivan los valores jurídicos y su clima, la libertad.

Interesa sobremanera, así, **el signo de la libertad y de la democracia**, en especial.

Aludimos a la libertad porque integra el cuadro del bienestar, en sentido genérico, para todos, y en sentido específico, para los trabajadores, consagrados en los arts. 14 y 14 bis, respectivamente, en la Constitución de la Nación Argentina. Cuando se quiere conceptualizar la historia del hombre se afirma, como lo hizo Castelar, que es la historia de la libertad, la cual solamente es dable percibir en la democracia. Aquí es donde ponemos el acento porque queremos evitar toda consideración del bienestar de los trabajadores que no resguarde los derechos de la personalidad y la dignidad, lo cual se presenta dentro de una ideología netamente materialista que va del brazo con el ateísmo, o dentro de aquellas formas que no han sido una expresión mítica, una mera apariencia, un invento presente en la imaginación de mucha gente, creación heurística al fin, de las que Inglaterra y los Estados Unidos de Norteamérica son los ejemplos típicos, si analizamos su desenvolvimiento y su dinámica y no incurrimos en los estereotipos y repeticiones a los que estamos casi acostumbrados en el mundo “occidental y cristiano”, donde se habla de Cristo pero generalmente no se obra y asume a Cristo en una dimensión ajustada a la edad de la sociedad organizada.

La “cuestión social”, capítulo cardinal de la política social, encontrará mejores factores de resolución bajo la impronta de una república auténticamente democrática y, asimismo, constitucionalista y social. No habrá solución de la cuestión obrera” sin un adecuado régimen de participacionismo, de desarrollo de las entidades intermedias, las que tendrán que tener razonables limitaciones para el logro de un equilibrio y armonía sociales; vitalización de los grupos secundarios y no como sistema de contrapesos sino como expresión de necesidad nacional y organización de la conciencia y unidad argentina frente a los factores externos que la enervan y someten constantemente.

La democracia de nuestro tiempo no podrá sustentar la libertad (en el sentido en que se entendió tradicionalmente) y la opresión económica, interna y externa, en los términos del liberalismo económico y tampoco de cualquiera de las formas inadecuadas del socialismo, porque deben afirmarse las esencias nacionales (en el sentido de “nación latinoamericana”) sobre el basamento de nuestra idiosincrasia, de nuestra realidad física, humana y también histórica, como así también, simultáneamente, el derecho al bienestar integral.

Entendemos que al hacer estas observaciones no debemos separar el liberalismo social y económico del político, con relación a ciertos efectos, pero, prevalentemente, la libertad sí es divisible. Nuestra inteligencia de la democracia, formal y realmente, va más allá de las metas de aquél, sin desconocer que los encasillamientos o los moldes que corrientemente se utilizan son relativos y solamente en cierta medida se aproximan al objeto total de los fenómenos y a sus relaciones internas, complejas y multimilenas. Y, a más, no dejándonos llevar por las palabras, o rótulos, que muchas veces no responden a la realidad ⁴², tanto en los ejemplos ya dados como en el caso de la “dictadura democrática del pueblo”, proclamada por la Constitución de la “República Popular China”. Desechamos, pues, finalmente, la sustentación de una democracia tipo, porque ella puede presentarse con muy variados matices y ser interpretada de muchas maneras, pero su piedra sillar estará formada, invariablemente, por los elementos que hemos mencionado ya, que son los presupuestos del bienestar.

Aquí, no debe quedar soslayado **el tema de la democracia real y el derecho laboral**.

Como **introducción** a este asunto debemos anotar que la democracia real, como participación política, económica, social y cultural del pueblo, tiene íntima relación con el derecho laboral, en el ámbito amplio de una conjunción de vínculos con diversas disciplinas que no son exclusivamente componentes de la dogmática jurídica, en mérito a las manifestaciones que reflejan inúmeros canales de realización práctica, real y concreta.

Ello implica colocar el tema dentro de una innegable concepción estructuralista o sistémica, que se hace ostensible en una planificación necesaria, global, mínima o máxima; indicativa, imperativa o mixta. Esta herramienta de realización progresista, la planeación, ha sido expuesta como un requisito cimental para el cambio, en nuestros países de Latinoamérica y así lo sostenemos y actuamos. Toda la carga y la labor científica e ideológica de Rodolfo E. Capón Filas ha señalado, junto a otros estudiosos de este asunto, un camino y una meta claros, no exentos de contenidos de verdad, justicia social y promoción y liberación humanas.

A poco que se recorran los institutos del derecho laboral y de la seguridad social, como de la política social a la que alimentan, se advierte la razón de ese quehacer, como así también los canales posibles de los esfuerzos y de los dispositivos de fuerza jurídico-legal y popular viables para la transformación necesaria, que obliga -por lo demás- a una creación inmediata ante las condiciones y condicionamientos que plantean graves y profundos problemas, acuciantes y atentatorios contra el desarrollo de los pueblos y contra la capacidad de decisión latinoamericanos.

Limitándonos, por el momento, al escorzo del derecho del trabajo, glosaré los aspectos que, directa o indirectamente nutren las posibilidades de una democracia real, dentro del Estado de Derecho Social, según la expresión que vengo utilizando reiteradamente.

En lo tocante a la **forma básica**, de numerosos artículos y ensayos y, particularmente de mi libro “Sindicalismo y Cambio Social”, asumimos la propuesta de reformas constitucionales tendientes a asegurar la participación, lo que se amerita, en el caso de la Constitución de la Nación Argentina, con el objeto del bienestar general

⁴² En efecto, relata Leo Buscaglia que un profesor estadounidense resolvió elaborar un nuevo lenguaje, recurriendo al sentido popular o que generalmente el pueblo da a las palabras y a todos aquellos que implique acortar la distancia entre la naturaleza de las cosas y el vocablo que se use para designarlas.

consagrado en su Preámbulo y de la propia substancia del artículo 14 bis de dicho cuerpo básico.

Estas reformas estribarían en particular en la incorporación de un nuevo capítulo de derechos y garantías de las comunidades, de la ampliación del derecho de huelga, de la participación en las decisiones de las empresas, de la elevación de jerarquía básica de mecanismos de participación tradicionalmente reconocidos en las leyes (actividad política en sentido genérico -no partidista-. integración en organismos gubernamentales con distintos objetos, etc.); establecimiento de consejos económicos, sociales y culturales (nacionales, provinciales, regionales y locales), sin mengua del federalismo, a partir de los que -en especial- se generen pactos sociales, económicos y culturales, políticas concertadas y, en fin, normas sociales integrales, en camino a fomentar la deliberación y la negociación colectiva en todos los niveles.

Un tratamiento y una regulación particular deben merecer las formas de participación de los trabajadores; especialmente en la dirección de las empresas extranjeras, porque además de significar un desarrollo del derecho laboral encierran una cuestión que hace a la soberanía y a la capacidad de decisión del pueblo. Un esclarecido hombre público había sostenido: “Las asociaciones profesionales deben ser los ojos del Estado”.

Dentro del contexto constitucional, aún el vigente, es factible el desarrollo de toda la normativa para el aseguramiento de la participación, en sus múltiples facetas, ligada íntimamente a la democracia real. Más todavía, en el pensamiento histórico de nuestros publicistas lúcidos y en el derrotero de la admisión del concepto de la necesidad de una revolución pacífica que imponen las circunstancias, debemos abreviar para la composición de un nuevo Constitucionalismo, político, social, económico y cultural.

Con respecto a **la norma individual**, lo expuesto ha de derivar, en el campo del derecho individual del trabajo, nuevos contenidos del concepto de empresa, con notas de obligatoriedad, acordes con el estamento constitucional; un reconocimiento pleno del concepto de “empresario indirecto”, con la creación de los respectivos derechos subjetivos en sentido material y técnico, en la misma ley de fondo, de un modo razonable, para no constreñir el orbe de los sujetos del contrato a la expresión mínima que presenta en la actualidad; la ampliación de derechos, en todo lo tocante a favorecer una mayor participación en la empresa y fuera de ella, pues ha de admitirse la existencia de un entorno comunitario. Es inadmisibles la actitud contraria que aboga por la disminución de los derechos laborales, mediante la “flexibilización”; no debe haber otra flexibilización que no sea convencional y que, en definitiva, apunte al crecimiento y al desarrollo pleno.

Otros aspectos relacionados son los que implican la imprescindibilidad del otorgamiento de licencias especiales con fines de cultura y capacitación, como así también de educación recurrente y de acción pública en favor de la comunidad, sin perjuicio de las cláusulas que se instituyan en los convenios colectivos de trabajo; y, asimismo, la extensión de la norma con referencia al desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismo o comisiones que requieran representación sindical, en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo de la República Argentina.

En cuanto a **la norma colectiva**, debo puntualizar que el derecho colectivo del trabajo debe asegurar un desenvolvimiento amplio de las asociaciones. No insistiré en este juicio porque lo he desenvuelto hondamente en numerosos artículos y libros; el plexo de funciones asociacionales por mí expuesto es suficientemente amplio y está sustentado para el logro de una efectiva participación. Los núcleos sociales primarios y secundarios son el cimiento de una sociedad nacional vigorosa; implica un país fuerte, no un Estado sobredimensionado y genera mayor posibilidad de ejercicio de los derechos y garantías del ciudadano.

Los convenios colectivos de trabajo deberán adecuarse para beneficiar el objetivo de una democracia real; ésta se nutre de modo especial en la participación generalizada, individual y sectorial, con ordenación de las relaciones no como contrapeso de un sector respecto a otro sino como armonización de comportamientos y de fines como piedra sillar de los grandes objetivos nacionales ante los factores externos y, entre éstos, las transnacionales en cualquiera en cualquiera de sus expresiones, además de la significación relevante al servicio de la unidad y conciencia nacional y latinoamericana ⁴³.

⁴³ Quienes crean en el proceso de mundialización o internacionalización dependiente como fenómeno inevitable se equivocan. Desconocen la historia, que ilustra permanentemente de sometimientos y dependencias, pero también de resistencias, de siembra, de cuñas de progreso inseridas en el contexto, favoreciendo la humanización del derecho y del trabajo, el bienestar y la promoción humana. La humanidad,

Todas las formas posibles de participación interna y externa en la empresa, en la comunidad y en Gobierno, como en los organismos internacionales, bi o multinacionales, deben fortalecerse en la relación negocial colectiva o en el convenio internacional; de manera singular, citaré las cláusulas institucionales, como así las compromisorias, a los efectos de vitalizar la fuerza y la acción comunes.

El derecho colectivo del trabajo deberá estimar a las asociaciones profesionales como instrumentos de la política social, no exclusiva del Gobierno y es por este conducto que podrá apuntarse al mejoramiento de las condiciones de vida, de la calidad de vida, de la cultura y la capacitación profesional, la promoción social y la liberación. Aquí se nos presenta la imagen de un hombre nuevo y de una democracia real, donde campea la participación intensa y generalizada.

Importa destacar un concepto sobre el **orden jurídico y la conducta**. No debemos despreciar, dentro de este orden jurídico. Tampoco un estilo de vida y un comportamiento individual y colectivo que apunte a afianzar un nuevo modo de ser, nuevas prácticas y costumbres. Una práctica congruente con las exigencias del Nuevo Orden Democrático Social, del Estado de Derecho Social, de un Nuevo Constitucionalismo Social que racionalice y distribuya el poder en forma realmente democrática y, consiguientemente, participativa.

Me refiero al comportamiento de gobernantes y gobernados, de ciudadanos y administradores públicos. Para que el ciudadano no sea reducido solamente al papel de habitante y contribuyente y, por lo demás, oprimido de una administración pública corrupta y autoritaria, signo que aún mantiene en Latinoamérica, que así mereció la atención de Juan Pablo II y de muchos pensadores. Algunos de éstos, como Caplan y Basaldúa, en “Problemas Estructurales de Latinoamérica”, la presentan -insisto en el concepto- como una de las vallas que tiene el desarrollo, que, como magníficamente lo expone Benito Pérez, debe ser económico, político, social, cultural y espiritual.

No es extraño al tema de este capítulo **los aspectos del trabajo humano y del sindicalismo, de la cultura y la civilización**, que pretendo vincular de modo estructuralista o sistémico.

Haré algunas puntualizaciones y daré un concepto de civilización -en cierto sentido-, como trabajo acumulado históricamente, no sin antes mencionar el concepto de civilización vinculado algunas veces a la idea de centros de población, a sociedades amplias y complejas. Así, se aproxima, en noción, a la expresión “revolución urbana” y correspondería a una época antigua, la de la aldea y la del paso de ésta a la gran ciudad. Siendo así, en ese orden del pensamiento, la revolución industrial se incorpora al contenido del concepto.

Nosotros hemos enseñado la conceptualización de “civilización” como trabajo acumulado. Más, no es este el único contenido del concepto, pero es el que ahora nos interesa. De este modo “civilización” y “cultura” se acercan, pero no se identifican, pues todo lo que tiene el sello del hombre es cultura y emerge del trabajo humano. Los objetos y resultados tecnológicos, por ejemplo, son productos de ese trabajo y, en alguna medida, el desarrollo tecnológico caracteriza en parte a la civilización, en la época actual.

Lo mismo puede decirse de cualquier otro fruto o producto del trabajo del hombre y aún de la máquina, creada por el hombre. Es por este lado por donde podemos aprehender al sindicalismo como promotor de la civilización y factor de cambio, por lo tanto, al sindicalismo latinoamericano como propulsor de América Latina, dado que nos interesa y actuamos la idea de su unidad.

Según algunos autores, el desarrollo de la tecnología y la acumulación y utilización controlada de los excedentes de alimentos por parte de las nascentes sociedades de clases, eran los agentes de la revolución tiende a identificarse con la civilización, ésta no comprende exclusivamente ingredientes sino materiales, olvidándose aquellos que son espirituales, religiosos y culturales, lo que incluye el mejoramiento de las instituciones y el enriquecimiento de los valores jurídicos, sociales, culturales, espirituales y políticos, en un clima de vigencia de la libertad.

las sociedades nacionales y regionales tienen -o deben tener- la misión de trabajar para el futuro, propendiendo a la justicia social, al bienestar en plenitud y a la libertad, y al mismo tiempo de preparar las reservas culturales de la humanidad para las coyunturas probables que permitan la revolución en paz que anda suelta y dispersa en todo el mundo. Es posible que los mismos corifeos de la actual injusticia social internacional entiendan y asuman la necesidad del cambio, para que no se pierda el destino de todos en aras de un futuro también peligroso para que quienes ejercen abusivamente todas las formas del poder que, cada día, va adquiriendo características no observables de supremo riesgo.

Cuando se estudia la civilización americana, una de las posturas es la ecológica, la relación entre el grupo humano y el medio ambiente, la forma en que lo explotan y las relaciones sociales que lleva todo esto. Siendo la agricultura de regadío muy productiva, despertó el interés por conocer la relación entre el riego y el desarrollo de la autoridad, aunque los sistemas de riego americanos eran de pequeña escala y por lo que no originaron sistemas políticos centralizados para administrarlos eficazmente.

Otro dato importante para conocer el origen y el crecimiento de la civilización del Nuevo Mundo es la religión. Existió aquí la pretensión de una religión ecuménica, intensa, con grandes repercusiones sociales, antiguamente.

El comercio centralizado, igualmente, habría tenido un papel de peso en la civilización americana, del mismo modo que muchas otras facetas de la vida social, las posibles relaciones en América entre diversas civilizaciones y los influjos de las civilizaciones del Viejo Mundo.

Más, no ocultamos que saltar de la consideración del desarrollo de la civilización en el Nuevo Mundo a un momento contemporáneo en el que concebimos al sindicalismo como uno de los agentes del cambio social y del desarrollo de la civilización, resulta un tanto sorprendente y, empero, en la medida que reflexiones sobre ello, no es tal; existe realmente como tal y en ese derrotero debemos estimular su participación amplia, plena e intensa.

La doctrina social cristiana se enfrenta con el tipo de civilización propugnado por el liberalismo, como con el tipo de civilización marxista. Sostiene que de ambos derivó una auténtica decadencia de la civilización. El liberalismo no acerca sino un pasto terreno en la suma de los gozos y de las comodidades de la vida, agudizando la sed de los placeres, la codicia de las riquezas, la avidez de las rápidas e inadecuadas ganancias sin respeto alguno a la justicia, infamando las ambiciones y el frenesí por satisfacerlas incluso ilegítimamente y engendrando, finalmente, el desprecio de las leyes y de la autoridad pública y una general licencia de las costumbres.

Numerosos documentos, de la doctrina, que resumo, nos dicen, asimismo, que el cristianismo es por su misma misión esencial elemento promotor de la genuina civilización humana. Hasta el punto de que puede afirmarse que la historia del cristianismo se identifica con la historia de la civilización en los dos últimos milenios, aunque se admita que esto no es absoluto.

En el caso del comunismo, pretende éste introducir una civilización sin Dios. También, pretende una sociedad humana fundada en la incredulidad y en la violencia, por no analizar la violación a los derechos humanos; por ella se caracterizaron también los Estados liberales o neoliberales.

La verdadera civilización esta dada por los valores del espíritu, es decir los valores supremos de la civilización, de modo que la base de ésta es el sentido moral, el que es alcanzado también con el trabajo de la criatura humana. Todos los progresos científicos y tecnológicos, productos del trabajo humano, deben servir a ese fin.

Responde plenamente al plan de la Providencia que cada hombre alcance su propia perfección mediante el ejercicio de su diario trabajo. La misión consiste en ajustar el progreso de la civilización presente con las normas de la cultura humana y del espíritu evangélico.

Si hablamos de la civilización -en un sentido- como trabajo humano acumulado (que además tiene aproximación -sino identificación- con el concepto de cultura) coincidimos con la Doctrina Social Cristiana, conforme la cual todo país, rico o pobre, posee una civilización, recibida de sus mayores: instituciones exigidas por la vida terrena y manifestaciones superiores -artísticas, intelectuales y religiosas- de la vida del espíritu.

De acuerdo al concepto de “empresario indirecto” habría que considerar también como tal, en forma general, los centros de poder mundial, los grupos de países, las transnacionales no solamente económicas sino también religiosas, guerrilleras o terroristas y además ideológicas; los proyectos mundialistas (Comisión Trilateral y Japonés); la acción de los organismos internacionales; los fenómenos derivados de la deuda externa, tanto en el área estrictamente privada como del Banco Mundial-Fondo Monetario Internacional o el COMECON; los nuevos órdenes mundiales (económico, de la información, etc.). Detrás de ellos o mejor dentro de ellos mismos, están agitando los ingredientes ideológicos.

En el ámbito de los países “socialistas” debemos ponderar lo relativo a lo que se ha denominado “glasnot” (transparencia) y “perestroika” (reestructuración), dejando para los escépticos u opositores la tercera voz: “pokazuka”, ‘de la boca para afuera’. Los centros de poder mundial -particularmente los Estados poderosos, los supercapitalistas o superindus-

trializados, o lo que están en vías de redesarrollo- estructuran sus planes -así lo expresan al menos- pensando en el mundo y en todos sus habitantes. Esto, trasciende la esfera laboral, va más allá de ella.

Así lo expone Mijaíl Gorbachov, al explicar la **perestroika**, reconociendo el carácter ideológico: “En resumen, nosotros, en el liderazgo soviético, llegamos a la conclusión -y lo reiteramos- de que se necesita de un nuevo pensamiento político” (ver **Perestroika. Nuevas Ideas para nuestro país y el mundo; y Algo Más Sobre la Perestroika**; Emecé Editores, 1987 y 1988, respectivamente, Buenos Aires).

La **perestroika** nace como idea, con fuertes elementos ideológicos, abarcando la totalidad de la vida no solamente soviética sino también del mundo, comprendiendo el desarrollo, la producción, el trabajo, el crecimiento, la aceleración de éste, la tecnología, la ciencia, las fuerzas armadas, etc.

Es una respuesta a la “gradual erosión de los valores ideológicos y morales nuestro pueblo” (Gorbachov, **Perestroika**, cit., pág. 20). Pues además: “en el plano ideológico, el mecanismo de freno originó mayor resistencia a los intentos de examinar constructivamente los problemas que iban emergiendo a las nuevas ideas” (ib.). Y, también: “...la penetración de los estereotipos de la cultura popular extraña a nosotros”, produjo vulgaridad, gustos viles y condujo a la ideologías estériles (ib., 21).

La **perestroika** es presentada como instrumentación y doctrina consecuente con el sentimiento popular. Un compromiso con los ideales del bolchevismo, ante la erosión de los ideales revolucionarios y los valores socialistas, “volviendo a Lenín, una fuente de la **perestroika**” (ib., 25). Apunta a que los trabajadores tengan su estatuto respetable. Para unos puede significar alteración de la doctrina; par quienes la exponen y defienden, es el instrumento adecuado, en este instante, para desarrollar las potencialidades de la concepción socialista. Ella debe alcanzar “las pautas de elevada moral del socialismo”. Y se afirma la necesidad de fortalecer los organismo públicos y los equipos de producción, los gremios creativos, las formas de actividad de los ciudadanos y, en fin, de la democratización, con respecto a lo que se asevera: “Ahora estamos firmemente convencidos de que solamente a través del desarrollo constante de formas democráticas intrínsecas al socialismo y a través de la expansión del autogobierno, podemos hacer progresos en la producción, la ciencia, y la tecnología, la cultura y el arte y en todas las esferas sociales. Esa es la única forma en que podemos asegurar una disciplina consciente. La **perestroika** misma no puede alcanzarse a través de la democracia. Puesto que consideramos nuestra tarea como el despliegue y utilización del potencial del socialismo a través de la intensificación del factor humano, no podrá haber otro camino que la democratización, incluyendo reformas del mecanismo económico y de dirección, una reforma cuyo elemento principal es la promoción del papel del trabajo colectivo”.

Y cómo se pretende vigorizar el factor humano? Prestando atención a la esfera intelectual, a la conciencia pública y a una activa política social. Y se sostiene: Ahora el mecanismo económico se corresponde con el sistema total de gestión social que está basado en renovados principios democráticos.

En realidad, la perestroika va más allá de una gestión económica, pues comprende toda la problemática de la sociedad, por lo cual: “Ahora el mecanismo económico se corresponde con el sistema total de gestión social que está basado en renovados principios democráticos”(ib., 34). En junio de 1987, el PCUS adoptó “Los principios de reestructuración radical de la gestión económica”, conceptuado como el programa más importante y más radical de la reforma económica que nuestro país haya tenido desde que Lenín introdujo su Nueva Política Económica, en 1921”(ib., 34/35).

Además, dada la declaración oficial sobre la seguridad de que el esfuerzo que significa la reestructuración será una valiosa contribución al progreso social de la humanidad, la concepción sistema no debe excluir de su consideración esta propuesta, no solamente por sus ingredientes ideológicos -que es el lado que nos interesa exponer en este trabajo- sino por lo que puede llegar a significar, prospectivamente, para una parte del mundo laboral.

En efecto, además del plantear el dramático aumento de la independencia de las empresas, contempla una reorganización radical de la gestión económica centralizada, una reforma radical en planeamiento, formación de precios, mecanismos financieros y de crédito, sistema de suministros de material y producción tecnológica, y gestión del progreso científico y tecnológico, el trabajo y la esfera social. Y, asimismo:

“La **perestroika** significa superar el proceso de estancamiento, quebrar el mecanismo que frenaba el progreso, crear un mecanismo

confiable y efectivo para la aceleración del progreso social y económico, y darle un mayor dinamismo.

La **perestroika** significa iniciativa para las masas. Es el amplio desarrollo de la democracia, la autonomía socialista, el impulso de la iniciativa y el esfuerzo creativo, mejoramiento del orden y la disciplina, más transparencia en la información (glasnot), crítica y autocrítica en todas las esferas de nuestra sociedad. Es el respeto máximo por el individuo y la consideración por su dignidad personal.

La **perestroika** es la completa intensificación de la economía soviética, el renacimiento y desarrollo de los principios de centralismo democrático en el manejo de la economía, la renuncia a la gestión a base de órdenes y por métodos administrativos, el estímulo total a la innovación y a la iniciativa socialista.

La **perestroika** significa un cambio firme hacia los métodos científicos, la capacidad de proveer una sólida base científica para cada nueva iniciativa. Significa la combinación de los logros de la revolución científica y tecnológica con una economía planeada.

La **perestroika** quiere decir desarrollo prioritario de la esfera social, dirigido a satisfacer mejor los requerimientos del pueblo soviético: mejores condiciones de vida y trabajo, descanso y recreación, educación y cuidado de la salud. Significa una preocupación incesante por la riqueza espiritual y cultural, por la cultura de cada individuo y de la sociedad en su conjunto.

La **perestroika** se propone eliminar de la sociedad las deformaciones de la ética socialista, la firme implementación de los principios de la justicia social. Significa la unión de palabras y hechos, derechos y deberes. Es la elevación del trabajo honesto, altamente calificado, la superación de las tendencias a equiparar la remuneración y el consumismo...

Pero en principio puede decir que el resultado final de la **perestroika** es claro para nosotros. Es una concienzuda renovación de cada aspecto de la vida soviética; es dar al socialismo las formas más progresivas de organización social; es la exposición más completa de la naturaleza humanista de nuestro sistema social en sus aspectos cruciales: económicos, social, político y moral.

Lo subrayo una vez más: la **perestroika** no es una suerte de iluminación o revelación. El reestructurar nuestra vida significa comprender la necesidad objetiva de renovación y aceleración. Y esa necesidad surgió en el corazón de nuestra sociedad. La esencia de la **perestroika** se encuentra en el hecho de que **une socialismo con democracia** y revive el concepto leninista de la construcción socialista, tanto en la teoría como en la práctica. Tal es la esencia de la **perestroika**, que explica su espíritu genuinamente revolucionario y su propósito abarcador (Mikaíl Gorbachov, **Perestroika**, cit., págs. 35/37).

El concepto de empresario indirecto, al que me referiré más adelante con detenimiento, así como lo ya apuntado acerca de la relación existente entre el sistema político-ideológico y el bienestar de las personas -particularmente trabajadoras-, puede ejemplificarse de muchos modos y, mejor aún, con precisas experiencias históricas.

Una de ellas es la experiencia alemana, después de la unificación jurídica. Aclaro que utilizo esta expresión calificadora de la unificación porque no se ha producido aún una unificación real, lo que se va efectivizando gradualmente.

La incorporación del sector oriental generó varios problemas, de distinto signo, especialmente en la ex RDA (República Democrática Alemana). Uno de ellos el importante porcentaje de desocupación. En materia de seguridad social no es posible aplicar todos los mecanismos y beneficios de la ex RFA (República Federal Alemana) y se establecieron, normativamente, gradualismos en diversas áreas, a fin de ir generalizando y unificando el cumplimiento del débito social en ambos sectores.

Puede observarse que durante varias décadas se impusieron dos sistemas, diversos: uno socialista, en el Este, y otro de economía social de mercado, en el oeste. Ello causó formación de dos culturas y un alto porcentaje de alemanes (más los del Este) considera el resto como extranjeros. Sin embargo, la unificación había despertado expectativas favorables y los habitantes del Este creyeron que podían comenzar enseguida a gozar de los

beneficios de un país que ocupa el segundo lugar en el mundo, en nivel de vida, y no fue así.

La unificación y la situación económica derivada de un sistema ideológico, favorecido con el comportamiento social e individual de los alemanes, ha motivado cambios y efectos que acarrearán la necesidad de un nuevo “milagro alemán”: inversiones en el Este, devolución de tierras y pagos de indemnizaciones, privatizaciones, migración interna -del Este al Oeste-, enervamiento de la actividad productiva en el Este, incipiente resurgimiento del racismo y del neonazismo inclusive a través de pequeños grupos políticos militarizados, temores e inseguridad social en el sector oriental, etc.

Uno de los temas que merecen ponderarse es el de la calidad de vida y, en tal sentido, debe destacarse que, a pesar de la diversidad de problemas derivados de la unificación, se advierte un avance positivo -en cierto escorzo- (inversiones, morigeración de los efectos de la contaminación, mejoramiento del salario real, mantenimiento de las condiciones de trabajo con intentos de flexibilización para situaciones de crisis con respecto a la negociación acerca de la remuneración, etc.) y, por otro lado, la subsistencia de facetas negativas antiguas (desocupación, agravada con la exclusión masiva de trabajadores en el lado oriental; enervamiento de la familia por causas laborales -empleos bien pagados que favorecen el trabajo de la mujer y del hombre-; alcoholismo, exceso de abortos; inserción de trabajadores extranjeros “invitados”, en el sector oriental, lo que ha motivado conflictos y actos de violencia; exacerbación del valor de la persona por su capacidad laboral, etc.).

De cualquier modo, el sistema político-ideológico, en Alemania unida, a partir de la Economía Social de Mercado -distinta a la economía de mercado o economía popular de mercado, como se pregona en la Argentina- parece dar resultados sorprendentes. Un solo dato es representativo: Alemania ocupa el segundo lugar en el mundo, en nivel de vida; no existe allí salario mínimo, vital y móvil, pero se ingresa, v. gr., como vendedor o vendedora de comercio, con un sueldo equivalente a 1.200 dólares; el menor sueldo en ciertos sectores administrativos es de 2.000 dólares. Queremos significar que interesa, entonces, valorar el sistema, dentro de cierta realidad, no para presentarlo como modelo apto para todos los países -y menos para los en vías de desarrollo- sino para ejemplificar con relación a determinada realidad.

CAPITULO IV **EL EMPRESARIO INDIRECTO**

Como **introducción** me referiré a lo que creo constituye la piedra sillar de la concepción social cristiana: **la justicia, el bien común y el modo en que se cumplen.**

Acercas de **la justicia** debemos señalar que el desarrollo del derecho -y en particular en sus ramificaciones sociales- presenta, como realidad jurídica, mayores contenidos de justicia en la norma positiva ⁴⁴. La característica sobresaliente, con vinculación al desenvolvimiento histórico, estriba en su tendencia a la humanización, lo que es decir a la absorción de mayores contenidos de justicia, dado que lo justo es lo humano ⁴⁵.

Lo expresado no significa que toda norma encierra una porción de justicia, absoluta e inevitablemente, pues sería ello negar la existencia del Derecho injusto.

La justicia o la injusticia es obra de los hombres, individual o colectivamente considerados, tanto cuando desenvuelven un comportamiento jurisdiccional, como legislativo o privado; tanto agravan los órganos de poder político como la conducta del particular. De esta guisa, un personaje de la obra de Giovanni Arpino, “El Hermano Italiano”, le dice a otro que la injusticia existe porque existe la ofensa o el agravio. Pero, también la injusticia deja inserida, en la conciencia humana, dosis de violencia y es, por lo tanto, generadora de conflictos.

Con respecto al **bien común**, hay derechos subjetivos que el Estado (y todos los demás como entidades intermedias o supranacionales) deben reconocer, con los razonables ajustes que se basen en el bien común, adecuaciones que nunca deben producir la alteración de los derechos (humanos). En la República Argentina, la norma básica enumera los derechos que gozan los individuos “conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio”, en los términos del art.14, de la Constitución de la Nación Argentina (ver asimismo el art.20, con respecto a los derechos de los extranjeros, que tanto la Constitución como la doctrina denominan “civiles”). Es claro que la norma básica no impone reglamentar en todos los casos y nosotros, por nuestra parte, sostenemos que existen derechos que no deben reglamentarse, como en el caso del derecho de huelga, con relación al cual no pocas veces la reglamentación (ley y decreto; la ley es también un reglamento, según la Constitución) altera el derecho y a pesar de que no exista una reglamentación específica el orden jurídico-laboral contiene normas que, de algún modo, operan como reglamentos parciales (tal el caso de las leyes de solución de conflictos colectivos de trabajo).

Los derechos de las personas -a la vida, a la seguridad, a la libertad y a la propiedad- se relacionan con el bien común. Pío XII había sostenido que los derechos personales no pueden ser sacrificados al bien común, porque lo integran. “Es un criterio muy orientador porque significa que bajo el pretexto del bien común no se puede atentar contra los derechos personales básicos, puesto que éstos, precisamente, integran el bien común “(Alcides de la Iglesia”).

Ahora bien, **¿de qué modo se cumple la justicia?**

En particular, en el contexto actual, se manifiesta -o debería manifestarse- en las relaciones entre el trabajador y el empresario o empleador. Esta modalidad estriba en la justa remuneración por el trabajo realizado, problema clave de la ética social: “Independientemente del hecho de que este ese trabajo se lleve a efecto dentro del sistema de propiedad privada de los medios de producción o en un sistema en que esta propiedad haya sufrido una especie de ‘socialización’, la relación entre el empresario (principalmente directo) y el trabajador se resuelve en base al salario: es decir, mediante la justa remuneración del trabajo realizado “(Carta Encíclica Laborem Exercens).

En general, debemos interpretar que dicha relación es extensiva al denominado “empresario indirecto”, que ejerce influjos sobre el contrato individual de trabajo, sobre la remuneración, en fin, sobre las condiciones de trabajo. Más queda dicho por consiguiente, la existencia de factores condicionantes, por un lado, y, por otro, diversidad de modos de manifestación de la justicia.

La doctrina argentina trata las distintas modalidades de exteriorización de la justicia, pero corrientemente no las ha enlazado a los factores macrosociales, macroeconómicos y macropolíticos. Cuando se habla de las fuentes del derecho, no pueden desbrozarse los condicionamientos emergentes de tales elementos; así lo hemos

⁴⁴ Ello ha sido así en forma general; sin embargo, recientemente comenzó en gran parte del mundo un proceso de “flexibilización”, entendida como achicamiento de los derechos de los trabajadores y como tendencia liberal o neoliberal generadora del vaciamiento del derecho laboral.

⁴⁵ Con la misma salvedad hecha en la nota precedente.

considerado en diversos trabajos y estudios, pero sin acentuar su gran importancia, hasta que la Carta Encíclica *Laborem Exercens* del Sumo Pontífice Juan Pablo II abre brechas de luz acerca de tan significativa cuestión.

Más, no escapa al conocimiento del jurista la trascendencia del asunto: en tal sentido, se me hizo notar que cuando se produce el incidente del Atlántico Sur, se destacan por distintos sectores (fuerzas armadas y fuerzas políticas), como factores de directa influencia sobre la situación nacional, a la presión que los países imperialistas y colonialistas ejercían sobre el desenvolvimiento de los distintos sectores de nuestro país; que el Ministro Wehbe, en Toronto, en la reunión del Fondo Monetario Internacional, destaca que la crisis de nuestra economía y el enorme endeudamiento externo se deben en gran parte a la influencia de Gran Bretaña. Agregándose al comentario: “Es obvio destacar que la recesión económica y la quiebra de nuestra industria nacional han provocado el elevado índice de desempleo que está sufriendo nuestra clase trabajadora, y el consiguiente deterioro salarial” (Edwin E. Tissebaum, carta dirigida al autor) ⁴⁶.

“Y estos aspectos, directamente ligados a la nefasta planificación económica del grupo Martínez de Hoz, tendiente a colocarnos como simples productores exportadores de materia prima en deterioro de una pujante industria mediana nacional, son factores que los laboristas no pueden dejar de lado al considerar las ‘fuentes’ que inciden directamente sobre las características que ofrece el mercado laboral nacional.”.

“Coincido en el equilibrio ‘ideal’ de las relaciones obrero-empresariales, pero cómo se encuadran las normas que justifican suspensiones o despidos por disminución o falta de trabajo ‘no imputables al patrón’, cuando los mismos se han producido por una quiebra generalizada de la industria, exclusivamente imputables al Estado? Quién impuso una política económica que provocó la desocupación del 12 % de la mano de obra y el desarraigo de 2 millones de técnicos y profesionales? No cabe requerir la adopción de urgentes medidas indemnizatorias por parte del poder público, que reveló prioritar conceptos financieros por sobre los humanos? No entra esta mecánica en colisión con la doctrina de la Iglesia y de la filosofía que ha guiado nuestra legislación positiva?”(ib.). Actualmente todos estos problemas se han aprobado mucho más.

En nuestro concepto, tales preguntas merecen una respuesta afirmativa. Y puntualizamos que lo justo es lo humano, que **justicia** equivale a **bien común**, reiterando que la justicia es fuente de derecho y tiene varias maneras de manifestarse. Quiero decir: es negativo el desarraigo, como priorizar conceptos financieros como la mecánica que colisiona con la sustancia de nuestro orden jurídico-laboral, de acuerdo con el garantismo clásico.

Cuando traté el tema de la justicia, especialmente en uno de los estudios (ver mi libro “Fuentes de Regulación del Contrato de Trabajo”) y en mi artículo sobre “Daño Moral. Normativa Civil y Laboral”, señalé que la justicia, como todos los valores jurídicos, es presentada por un lado como el fin del derecho y, por otro, lo que es distinto, como ingrediente de la conducta social, la cual es invariablemente una cierta justicia, un cierto orden, etc. Cómo juega la justicia ante los otros valores? Hay una jerarquía de valores? Se señala sobre los valores jurídicos (orden, seguridad, paz, poder, cooperación, solidaridad y justicia) un rango creciente, en ese orden y una fuerza decreciente, y se afirma: lo primero es asegurar a la comunidad un orden cualquiera, así sea injusto. Todo valor (la justicia entre otros) es ingrediente de la realidad jurídica positiva, integra la idea del Derecho. Reiterábamos que el Derecho es la norma en que se concreta y se actúa la grande y fecunda idea de la justicia, como decía Pío XII; la labor del jurista consiste en buscar “la forma física de la justicia, colocándola en la letra de cada artículo”(ver “Fuentes...”, ya citada). No basta el espíritu de la ley, pues concuerde o no con los límites expresivos de ésta, puede contener o no dosis de justicia, o justicia lisa y llanamente (acerca de la justicia, el orden y la solidaridad, ver la Exposición de Motivos de la Ley de Contrato de Trabajo; también, la Constitución de la Nación Argentina, Preámbulo, pues se ha hecho derivar la equivalencia de las prestaciones recíprocas del principio de “afianzar la justicia”, como de la “garantía de una retribución justa” del art.14 bis.).

Un prestigioso tratadista recordó a Renard, al sostener: “Creo en la justicia como creo en Dios”. El derecho positivo es un perpetuo devenir: el orden. Tiende, agregó, hacia la perfección sin detenerse jamás. “El derecho natural es la orientación de este devenir: un movimiento que se define por el fin a que tiende, luego el derecho positivo, es decir el orden, debe definirse por el natural, es decir por la justicia, como los matemáticos definen la curva por su asíntota. Así delimitadas las respectivas posiciones del derecho natural y del

⁴⁶ Todo ello agravado años después e intensificado como consecuencias de la absolutización del concepto referido a la privatización de empresas públicas.

positivo, dan a entender que este último es principalmente constructivo. Y construye no solamente con las inspiraciones del derecho natural sino también con los materiales e instrumentos de que dispone, sobre el suelo de tal país, en el ambiente de tal época, en medio de tales o cuales contingencias históricas, geográficas, psicológicas, económicas y políticas (Rodolfo E. Capón Filas, “La Depreciación Monetaria y las Deudas Laborales”).

Muchos de los aspectos de la justicia, el bien común, los modos de manifestarse, los factores condicionantes, han sido tratados brillantemente por el citado autor, particularmente en la obra que prolongué hace varios años (“Derecho Laboral”); vinculados al ámbito internacional, con relación al intercambio, la tecnología, etc., tal como también lo hace la carta encíclica “*Laborem Exercens*”(Rodolfo E. Capón Filas y Manuel José L. Cadelero, “Régimen Laboral Agrario”), y ligados de modo especial a nuevos institutos del derecho individual del trabajo, como el daño moral (Aurelio J. Fanjul, “El Daño Moral en el Contrato de Trabajo”). Pues: “El concepto de justicia no puede separarse de la consideración de los derechos sociales... gana un significado especial, el de la justicia social...” (la cita corresponde a mi libro “EL Pensamiento Fundamental de Ricardo Lavallo”).

De este modo, ejemplificando, pretendemos indicar que no puede existir institución jurídica alguna, de manera singular en el derecho del trabajo y de la seguridad social, en la que no se manifieste la justicia. Para terminar este párrafo, cuando se habla del deber de ocupación, **verbi gratia**, y se afirma, entre otras razones, que el fin intrínseco y metafísico del trabajo en la vida humana, como perfección de su personalidad, que ha de ser respetado por los derechos del empresario dentro de la filosofía laboral y humana, como perfección de su personalidad, que ha de ser respetado por los derechos del empresario dentro de la filosofía laboral y humana de nuestras normas positivas basadas en el derecho natural (ver Carlos Alberto Livellara, “El Deber de Ocupación del Empleado”) o de cualquier otro instituto específico -no solamente la remuneración- se comprende por qué la justicia se manifiesta de muy distintas maneras.

De la carta encíclica “*Laborem Exercens*” resulta una **bifurcación del concepto de empresario**. Conceptúa, con toda lisura, al empresario directo, por un lado, y al empresario indirecto, por otro; no resulta superfluo el señalamiento de este dueto conceptual en mérito a que el documento trata todos los problemas del trabajo humano y no podían quedar desligados del mismo aquellos que son emergentes del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo (aclaro que utilicé la expresión “contrato” para ajustarme a la terminología legal).

Juan Pablo II puntualizó: “En efecto, hablando de la obligación del trabajo y de los derechos del trabajador, correspondientes a esta obligación, tenemos presente, ante todo, la relación entre el **empresario -directo e indirecto-** y al mismo trabajador. La distinción entre empresario directo e indirecto parece ser muy importante en consideración de la organización real del trabajo y de la posibilidad de instaurar relaciones justas o injustas en el sector del trabajo”(puede notarse, ahora, el por qué de la incorporación de la problemática de la justicia, de modo elementalísimo, en el presente trabajo).

Empresario directo “es la persona o la institución, con la que el trabajador estipula directamente el contrato de trabajo según determinadas condiciones” y su responsabilidad es distinta de la responsabilidad del **empresario indirecto**; su comportamiento también está condicionado por diversos factores e influjos (puntos 16 y 17).

Agregó: “El empresario directo, inmerso en concreto en un sistema de condicionamientos, fija las condiciones laborales por debajo de las exigencias objetivas de los trabajadores, especialmente si quiere sacar beneficios lo más alto posible de la empresa que él dirige (o de las empresas que dirige, cuando se trata de una situación de propiedad ‘socializada’ de los medios de producción)”(párrafo 17; más adelante veremos con mayor claror el juego de los condicionamientos, que actúan tanto respecto al empresario directo como al indirecto).

Con respecto al empresario directo, en las fuentes argentinas, debemos considerar al régimen del contrato de trabajo y la doctrina. En la **Ley de Contrato de Trabajo**, a los fines de la misma, se llama “empresario” a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la “empresa”.

En la misma ley se utiliza el vocablo “empresario” al establecerse la presunción de la existencia del contrato de trabajo. “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún

cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dada calificar de empresario a quien presta el servicio.

Cabe mencionar aquí los casos de los trabajadores que son contratados por terceros con vistas a ser proporcionados a las empresas; aquellos otros en que se cede total o parcialmente el establecimiento, o la explotación, habilitado a nombre de unos, o contraten o subcontraten; y los de las empresas que aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente. En todos estos supuestos no existe relación directa pero los efectos se producen como si ella existiera, dado el principio de solidaridad o de responsabilidad solidaria.

Además de estas hipótesis, existen otros supuestos fronterizos como el del socio empleado y el de los auxiliares del trabajador. Asimismo: una norma considera “empleador” a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador (en el tema de la solidaridad, con nexo al empresario de la industria de la construcción, puede consultarse la obra de Jorge J. Sappia, “Régimen Laboral de la Industria de la Construcción”, en la que trata los antecedentes del tema, los sujetos obligados, las obligaciones de los contratos o subcontratantes, la idea de la solidaridad, la interpretación del sistema de solidaridad, la tesis -restrictiva y extensiva- de ésta y la opinión propia del autor).

La **doctrina argentina** no ha tratado mayormente el capítulo referido al empresario directo con las característica que transpira la Encíclica, dentro del plexo de factores condicionantes: ello no quiere decir que estos influjos no hayan sido considerados por la doctrina, atención que tiene más intensidad en la política social, en la economía y en una de sus ramas -la economía laboral- y en la seguridad social, entre otras disciplinas (pueden consultarse al respecto los libros de Humberto A. Padetti, “Política Social” y del autor de esta obra, “Derecho de la Seguridad Social” y “Derecho Colectivo del Trabajo”).

El análisis del asunto, pues, así enfocado, no merece excesivo desarrollo en el presente, ya que no constituye la piedra sillar del edificio que intentamos construir en torno a los condicionamientos de que habla la Carta. Sin perjuicio de lo cual si es acreedor de algunos datos útiles. Agregamos que todas las observaciones, en la doctrina, generalmente, son destinadas al estudio de concepto de empresario, lisa y llanamente, dentro de un plano normativo.

Empero, es dable observar que se abre paso, en las mesas de trabajo de los juristas, la estimación de fuentes económicas, sociales, antropológicas, etc., como lo hacen los documentos de la enseñanza social cristiana y también la **Laborem exercens**. Nos ubicamos dentro de esta línea del pensamiento teológico, filosófico y científico, desde hace muchos años; ahora se podrá aprehender con más plenitud que ya no es dable desentrañar el sentido espiritual de la norma positiva sin esa alternativa. Volveremos sobre esto más adelante, cuando razonemos un poco más sobre el “empresario indirecto”.

El conocimiento de esos factores nos permitirá identificar el agravio, para borrarlo llevando la justicia a la norma positiva. “Porque surgen siempre nuevos interrogantes y problemas, nacen siempre nuevas esperanzas, pero nacen también temores y amenazas relacionadas con la dimensión fundamental de la existencia humana, de la que la vida del hombre está hecha cada día, de la que deriva la propia dignidad específica y en lo que a la vez está contenida la medida incesante de la fatiga humana, del sufrimiento y también del daño y de la injusticia que invaden profundamente la vida social dentro de cada nación y a escala internacional. Si bien es verdad que el hombre se nutre con el pan del trabajo de sus manos, es decir, no sólo de ese pan de cada día que mantiene vivo su cuerpo, sino también del pan de la ciencia y del progreso, de la civilización y de la cultura, entonces es también verdad perenne que él se nutre de ese pan con el sudor de su frente; o sea no sólo con el esfuerzo y la fatiga personales, sino también en medio de tantas tensiones, conflictos y crisis que, en relación con la realidad del trabajo, trastocan la vida de cada sociedad y aún de toda la humanidad” (Encíclica **Laborem exercens**. Introducción).

Sin perjuicio de lo expuesto líneas arriba, desarrollaré ahora el **concepto de “empresario indirecto”**. En primer lugar puntualizaré algunas **generalidades**, comenzando por mencionar la **distinción entre empresario directo y empresario indirecto**.

La diferente conceptualización que hace Juan Pablo II, como el hecho mismo de la distinción entre empresario directo y empresario indirecto es respetada como muy importante en consideración de la organización real del trabajo como así también por la

circunstancia de existir la posibilidad “de instaurar relaciones justas o injustas en el sector del trabajo”.

Hasta aquí no se hace más que señalar la importancia de esas causas (diferentes influjos distinguidos como empresarios indirectos); su existencia real; su magnitud, como así también un comportamiento capaz de producir resultados justos o injustos, según los hechos y las condiciones sectoriales, nacionales e internacionales, o bien de acuerdo a las respuestas posibles de los sectores humanos beneficiarios o quebrantados (corrientemente son quebrantados).

En realidad, la problemática del “empresario indirecto” se desenvuelve en todo el documento; no podía ser de otro modo tratándose del ejercicio del trabajo, humano, de las condiciones en que éste es realizado y de los anhelos de justicia que exterioriza invariablemente la doctrina social cristiana.

Es, precisamente, la más honda preocupación de la Iglesia, que ha llevado a sostener que siendo acuciantes los problemas que agobian a la persona, urge continuar la tarea de evangelización, íntimamente vinculada a la liberación y a la promoción humana, con el **desideratum** de lograr progresivamente mejores disposiciones, estados o situaciones individuales y colectivas.

En lo atingente al **concepto** veremos dos lados del asunto: uno, al de la **hermenéutica**, y otro el de sus **elementos**.

La interpretación del concepto de la Encíclica no ofrece dudas cuando en el párrafo respectivo indica los presupuestos posibles para una definición, como lo veremos más adelante. Empero, su plenitud es alcanzada no solamente en el contexto general de dicha fuente sino también en la configuración de toda la enseñanza social de la Iglesia, dentro de lo que no se presentan incongruencias o aristas desiguales ⁴⁷.

Como “empresario indirecto” se deben entender muchos factores diferenciados, además del empresario directo, que ejercen un determinado influjo sobre el modo en que se da forma bien sea al contrato de trabajo, bien sea, en consecuencia, a las relaciones más o menos justas en el sector del trabajo.

Las causas a que alude la Carta Encíclica son muy diversas y asimismo de distinta naturaleza, pero su común denominador consiste en que operan como vectores y condicionamientos con relación al contrato individual de Trabajo y a las condiciones laborativas, como del mismo modo operan condicionando al convenio colectivo de trabajo, a las entidades intermedias, al mismo Estado; de otro modo, influencias generadas en los mayores centros de poder, a manera de derivación substancial por intermedio del poder económico, político o de otro orden, lo cual no descarta los influjos recíprocos dentro de cada país, entre fuerzas de relativo equilibrio, ya que no puede comprenderse cómo, por ejemplo, un Estado aisladamente en Latinoamérica podría condicionar a las transnacionales, a no ser que se trate de una situación especial, o cómo un sindicato solamente podría influenciar al Estado o al resto de las asociaciones profesionales.

Siguiendo el concepto de la encíclica pueden derivarse inúmeras **especies de empresario indirecto**. Declara el documento papal que en el concepto de empresario indirecto entran tanto las personas como las instituciones de diverso tipo, así como también los contratos colectivos de trabajo y los **principios** de comportamiento, establecidos por estas personas e instituciones, que determinan todo el sistema socio-económico o que derivan de él; implicando el concepto, así, muchos y variados elementos:

Las personas.

Quedan comprendidas en esta referencia tanto las personas físicas como las jurídicas; puede tratarse de una persona o de varias, actuando conjunta o separadamente; tratarse de sociedades irregulares o regulares, o sociedades de unas y otras, a condición de que ejerzan influjo sobre el modo en que se da forma bien sea al contrato de trabajo, bien sea, en consecuencia, a las relaciones más o menos justas en el sector del trabajo humano, según los términos ya transcritos.

No importa la naturaleza de la persona jurídica o de la sociedad, ni su magnitud, ni su ubicación territorial, ni la índole de la actividad, o de las modalidades en que desenvuelve la actividad; no interesa su ubicación en el contexto económico-social, ni su política, o su organización; tampoco el grado de influjo, su intensidad y frecuencia. Similar

⁴⁷ Hemos tratado este tema, y los demás comprendidos en la Carta, en la “mesa redonda” organizada por la Fundación Argentina para el Desarrollo Económico-Social, en Santa Rosa (La Pampa), en 1982. He aquí el sumario de temas: sentido y dignidad del trabajo humano, deberes y derechos del trabajador y del empleador, necesidad de la reforma de la empresa, accionar de las empresas transnacionales, diálogo Norte-Sur y el derecho del trabajo, accionar de los sindicatos y asociaciones de empresarios, función del Estado.

criterio es aplicable a las personas físicas, puesto que estas personas pueden actuar individualmente o en forma colectiva; incumbe, insisto, su carácter de factor condicionante con anejamiento en el trabajo humano.

Las instituciones.

Igualmente, en este caso, pueden ser diversas instituciones, privadas o públicas, civiles o políticas, permanentes o transitorias, económicas o no, con o sin fines de lucro, etc. Cualquiera sea el esbozo, del mismo modo aquí se presenta la misma nota distintiva que la ya apuntada en el caso anterior. No pasa desapercibido, a esta altura del comentario, que se nota una superposición de figuras cuando intentamos clasificar los sujetos y los empresarios indirectos, en la concepción del documento; el núcleo de interés selectivo del asunto reside en aclarar que ciertos elementos tienen que ver indirectamente con el contrato de trabajo y con las condiciones laborales, elementos que son mencionados de un modo enumerativo.

Muchos filósofos y científicos se ocuparon, como ya es harto sabido, del concepto de “institución”, entre ellos Duverger, Littré, Hauriou, etc.; en derecho privado y en derecho público, en el político y el constitucional; en sociología y en otras ciencias sociales. Sin caer en la crítica que Duverger hacía de la definición de Durkheim, al vincular la idea de “institución”, por más restrictiva que sea, a la diversidad de que habla la Encíclica, a los “muchos y variados elementos”, no cabe duda alguna que, haciendo un remedo de la crítica citada, entonces sí incluiríamos en el concepto a los conjuntos de ideas, de creencias y de usos que constituyen un todo coordinado y orgánico, ya sea la propiedad, el gobierno y las elecciones políticas. Bajo este prisma, una buena parte de la Carta es la consideración del empresario indirecto.

Los convenios colectivos de trabajo, como **otros acuerdos y convenios** que jurídicamente no son considerados convenios colectivos de trabajo -sin analizar la esencia jurídica- sea una de las expresiones de los sectores sociales en la toma de decisiones. Se ha destacado la importancia teórico-práctica de la negociación colectiva, que “permite expresar el protagonismo de empleadores y trabajadores en concordar respecto de las condiciones de trabajo y a la distribución del ingreso nacional” (el concepto pertenece al profesor Rodolfo E. Capón Filas). Se afirmó además: “...la continua intervención del Estado en los convenios colectivos de trabajo, es una actitud política que no respeta la dignidad del hombre, se contradice con los convenios internacionales de la OIT y los lineamientos de la doctrina social cristiana, recientemente reafirmada por Juan Pablo II, en su encíclica *Laborem Exercens*. La defensa de la autonomía sectorial es la de los derechos humanos frente a la intromisión arbitraria del Estado. Dicha autonomía lleva a que los sectores sociales sindicalmente organizados, estén legitimados para celebrar entre sí y el Estado acuerdos sociales para programas de largo y mediano plazo y para integrar organismos decisivos de alto nivel. La experiencia argentina es valiosa en tal sentido y debe ser utilizada para integrar las iniciativas vitales de los sectores en el proyecto nacional del país. De este modo, los sectores sociales ubican su accionar en la dirección del bien común, e, igualmente, se proyectan en el área latinoamericana para construir la patria grande que soñaron Bolívar y San Martín” (notas de cátedra de los profesores Raúl E. Altamira Gigena y Jorge J. Sappia, “Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo”, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba).

En el mismo sentido, y a propósito de los factores condicionantes, los que se manifiestan en diversas direcciones y en campos no siempre coincidentes, hemos manifestado que la acción de las empresas monopólicas o cuasi-monopólicas, uni o multinacionales, nacionales o extranjeras, han provocado en la Argentina la prohibición de actividad política y gremial, con la consiguiente imposibilidad de fijación de las remuneraciones y otras condiciones de trabajo por medio del contrato colectivo laboral (Eduardo Giorlandini, “Sindicalismo, Convenios Colectivos de Trabajo y Economía”, Mesa Redonda en el ciclo “El Drama Económico: Análisis y Propuestas”, Centro de Estudios para el Proyecto Nacional, realizada en Bahía Blanca, 1982).

Los principios de comportamiento también constituyen una especie de “empresario indirecto”. Se trata de bases o fundamentos, como de las ideas, normas o reglas que rigen la conducta de aquellas personas o instituciones, que determinan todo el sistema socio-económico o que derivan de él, porque dentro del juego de las partes y el todo, de las sub-estructuras y estructuras, operan influencias recíprocas, de manera que las aplicaciones del concepto de “empresario indirecto” no se agota en los ejemplos dados en la Encíclica, la que se ha limitado a indicar los más importantes, como la **sociedad y el Estado**, a los que nos referimos más adelante (la *Laborem Exercens* trata el

comportamiento solidario al referirse a la “Solidaridad de los Hombres el Trabajo”, II, 8). A ese respecto declara la Carta: “El concepto de empresario indirecto se puede aplicar a toda sociedad y, en primer lugar, al Estado”(p.17).

La sociedad, ergo, es una forma de empresario indirecto; ella tiene verdaderas necesidades que requieren tipos de empleo o de servicios determinados; cuando la instrucción accesible no está orientada hacia esos tipos tiene lugar o aumenta la desocupación de los intelectuales, e igualmente si el trabajo para el que se requiere instrucción, al menos profesional, es menos buscado o menos pagado que el trabajo manual (ib., 8). La Carta alude a “las condiciones de grupos sociales que antes no estaban comprendidos en tales movimientos (de solidaridad), pero que sufren, en los sistemas sociales y en las condiciones de vida que cambian, una ‘proletarización’ efectiva o, más aún, se encuentran ya realmente en la condición de ‘proletario’...” (ib.).

A su vez, la sociedad recibe influencias ponderables. La Encíclica habla del “pan de la ciencia y del progreso, de la civilización y de la cultura”, de “tantas tensiones, conflictos y crisis, que, en relación con la realidad del trabajo, trastocan la vida de cada sociedad y aun de toda la “humanidad” (Introducción).

La sociedad organizada, el Estado, elabora las leyes, establece políticas, planifica, organiza coordina, negocia, etc., etc., todo lo cual es un influjo poderoso sobre el trabajador, pero a la vez está condicionado por factores extranacionales. “La interacción entre el hombre del trabajo y el conjunto de los instrumentos y de los medios de producción ha dado lugar al desarrollo de diversas formas de colectivismo -en las que se han insertado otros elementos socio-económicos como consecuencia de nuevas circunstancias concretas, de la acción de las asociaciones de los trabajadores y de los poderes públicos, así como la entrada en acción de grandes empresas transnacionales.” (“Laborem Exercens”, p.7).

El Sumo Pontífice ha señalado el deber del Estado de realizar una política laboral justa; sabemos que en la realidad (histórica), como en la actualidad, puede no ser así. Agrega que “...dentro del sistema actual de relaciones económicas en el mundo, se dan entre los Estados múltiples conexiones que tienen su expresión, por ejemplo en los procesos de importación y exportación, es decir, en el intercambio recíproco de los bienes económicos, ya sean materias primas o a medio elaborar o bien productos industriales elaborados. Estas relaciones crean a su vez dependencias recíprocas y, consiguientemente, sería difícil hablar de plena autosuficiencia, es decir de autarquía, por lo que se refiere a cualquier Estado, aunque sea el más poderoso en sentido económico” (ib., 17).

“Tal sistema de dependencias recíprocas, es normal en sí mismo; sin embargo, puede convertirse fácilmente en ocasión para diversas formas de explotación o de injusticia, y de este modo influir en la política laboral de los Estados y en última instancia sobre el trabajador, que es el sujeto propio del trabajo. Por ejemplo, los países altamente industrializados y, más aún, las empresas que dirigen a gran escala los medios de producción industrial (las llamadas sociedades multinacionales o transnacionales), ponen precios lo más alto posibles para sus productos, mientras procuran establecer precios lo más bajo posible para las materias primas o a medio elaborar, lo cual entre otras cosas tiene como resultado una desproporción cada vez mayor entre los réditos nacionales de las respectivos países. La distancia entre la mayor parte de países ricos y los países pobres no disminuye ni se nivela, sino que aumenta cada vez más, obviamente en perjuicio de estos últimos. Es claro que esto no puede menos de influir sobre la política local y laboral, y sobre la situación del hombre de trabajo en las sociedades económicas avanzadas. El empresario directo, inmerso en concreto en un sistema de condicionamientos, fija las condiciones laborales por debajo de las exigencias objetivas de los trabajadores, especialmente si quiere sacar beneficios lo más alto posible de la empresa que él dirige(o de las empresas que dirige, cuando se trata de una situación de propiedad ‘socializada’ de los medios de producción (ib.,17).

Como es obvio, el documento papal no puede hacer un análisis exhaustivo de todos y cada uno de los factores condicionantes, pues ello sería en cierta dimensión superfluo y seguramente inoportuno. Es, por otra parte, pleno y congruente, señala con claridad que el cuadro de dependencias, relativas al concepto de empresario indirecto es enormemente vasto y complicado, agregando que para definirlo hay que tomar en consideración, en cierto sentido, el conjunto de elementos decisivos para la vida económica **en la configuración de una determinada sociedad y Estado**; pero, al mismo tiempo, han de tenerse también en cuenta conexiones y dependencias mucho amplias. Expresa seguidamente:

“Sin embargo, la realización de los derechos del hombre del trabajo no puede estar condenada a constituir solamente un derivado de los sistemas económicos, los cuales, a

escala más amplia o más restringida, se dejen guiar sobre todo por el criterio del máximo beneficio. Al contrario, es precisamente la consideración de los derechos objetivos del hombre del trabajo -de todo tipo de trabajador: manual, intelectual, industrial, agrícola, etc.- lo que debe constituir el **criterio adecuado y fundamental** para la formación de toda la economía, bien sea en la dimensión de toda sociedad y de todo el Estado, bien sea en el conjunto de la política económica mundial, así como de los sistemas y relaciones internacionales que de ella derivan”(32).

Termina el punto con el tratamiento del asunto con nexo en la organización de los Estados, expresando:

“En esta dirección deberían ejercer su influencia todas las **Organizaciones internacionales** llamadas a ello, comenzando por la Organización Mundial del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y otras tienen que ofrecer aún nuevas aportaciones particularmente en este sentido. En el ámbito de los Estados existen ministerios o dicasterios del poder público y también diversos Organismos sociales instituidos para este fin. Todo esto indica eficazmente cuánta importancia tiene -como se ha dicho anteriormente- el empresario indirecto en la realización del pleno respeto de los derechos del hombre del trabajo, dado que los derechos de la persona humana constituyen el elemento clave de todo el orden moral social”(33).

Alrededor del papel del Estado, como empresario indirecto, como cuasi ejecutor o cuasi causante de las características del “contrato” de trabajo y de las condiciones de trabajo de los trabajadores dependientes, o como elemento condicionado de éstos, me parece conveniente hacer algunas reflexiones y referencias útiles, tratándose de concordancias con la Encíclica, a saber:

A. Un capítulo a considerar es el referido al derecho (nacional) y las empresas uni o multinacionales, sobre el cual se han ocupado muchos autores, pero en nuestra materia, de un modo que interesa, Capón Filas, para quien mientras no se arribe a normativas internacionales o por lo menos regionales (ejemplifica que el Acuerdo de Cartagena es un sistema interestatal respecto a las multinacionales entre otros puntos) ⁴⁸ el ordenamiento jurídico nacional debe absorber el comportamiento de las empresas multinacionales y su estructura, como así también interesa analizar las normas sobre inversiones extranjeras, transferencia de tecnología y responsabilidad solidaria en materia de derecho social. Agrega: “El horizonte normativo es más amplio, abarcando aspectos del derecho constitucional, comercial, tributario y penal, sin descuidar el político y administrativo, pero un estudio de esa amplitud excedería al propósito de esta obra, a la que, sin embargo, interesan los aspectos señalados. Ese interés refiere a la nacionalidad de la empresa en que los trabajadores ejercen su labor diaria, al trabajo incorporado, a la transferencia tecnológica que es resultado concreto de la investigación, y a la responsabilidad que les cabe a las distintas empresas asociadas para un esfuerzo común”(R.E. Capón Filas, “Derecho Laboral”).

B. Reiterando una vez más nuestra concepción estructuralista y sin perjuicio de la imposibilidad de separar totalmente los conceptos, es oportuno aquí, también, puntualizar que Juan Pablo II ha indicado sabia y humanamente normas de comportamiento para el Estado. En efecto, podemos reiterar, que para juzgar el progreso humano es preciso saber si el trabajo sirve adecuadamente y con verdad al hombre y respeta su dignidad y por lo tanto es correcto y conveniente abogar por una “nueva solidaridad sin fronteras”. Se reclama justamente un orden social distinto, en el cual puedan absorberse todas las tensiones, y los conflictos entre grupos y entre naciones y puedan encontrar la solución más fácil. “A pesar del mayor y más efectivo respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en muchos países, diversos sistemas basados en la ideología y en el poder han dejado persistir injusticias flagrantes o han creado otras nuevas. Además, la conciencia más viva de la justicia social hace descubrir nuevas situaciones de injusticia que, por su extensión geográfica o por el desprecio de la dignidad inalienable de la persona humana siguen siendo verdaderos desafíos a la humanidad”. “Se imponen nuevas opciones éticas; debe formarse una nueva conciencia mundial; cada una, sin renegar de sus lealtades ni de sus raíces en su familia, su pueblo y su nación, ni de las obligaciones que de ellas derivan, debe considerarse miembro de esta gran familia, la comunidad mundial”(citado por “Información”, OIT, vol. 18, núm. 3).

C. Algunos pensadores indagan: ¿cuál es el desideratum del poder? Afirmase que los países no son ya unidades cerradas, receptáculos aislados, que de vez en cuando “salen”

⁴⁸ INTELSAT, por ejemplo, es un acuerdo entre Estados, con relación a la comunicación masiva.

de sí mismos. Que los países de hoy están en el mundo primariamente, y sólo por excepción pueden replegarse a su interior, es decir: que una política aceptable es mundial. Pero a su vez: “Los países iberoamericanos sienten la necesidad de agruparse, de que sus voces suenen juntas, para que no puedan ser desoídas ni atropelladas. Para ello tienen que buscar sus elementos comunes, sus raíces”(Julián Marías, en su nota “El Poder, ¿para qué?”).

Haré una digresión con la siguiente referencia: “Los problemas del trabajo forman parte de todo un complejo problema social...no se puede... prescindir del mismo al ubicarlo en los límites políticos de las provincias... donde está concentrado el complejo industrial de Latino América es allí donde se producen las consecuencias y los efectos derivados de las relaciones entre el capital y el trabajo”(Jorge Bravo, artículo en “Previsión y Trabajo”).

D. Podemos concluir estos párrafos, con respecto, hasta el momento, a un enfoque parcial del empresario indirecto, reafirmando que está constituido por un conjunto indefinido de factores, normativas, personas, instituciones, etcétera, pero fundamentalmente el Estado, que determinan todo el sistema socio-económico y de las consecuencias que de él derivan. A estos -así llamados- empresarios indirectos, el documento les asigna la enorme responsabilidad de adaptar sus procedimientos y comportamientos a la doctrina y a la praxis necesaria para que, tanto en el orden internacional, como en el de las comunidades más reducidas, se logre el cumplimiento de los derechos y deberes del trabajo “en una concepción del mismo como la hasta aquí analizada, que podríamos sintetizar en palabras claves de la Encíclica: ‘hacer la vida más humana’, a través del trabajo del hombre, que es vocación de todo hombre en cuyo cumplimiento, en un cierto sentido, ‘se hace más hombre’”. (Gustavo Palau Posse, en su artículo “Una Nueva Dimensión de la Dignidad Humana”).

Por nuestra parte, queremos agregar que la negociación del Estado con las empresas extranjeras solamente sería aconsejable si tenemos presente lo señalado por varios partidos políticos en la Argentina, como por ejemplo: “Eliminar el proceso de extranjerización de nuestra economía, recuperando la autonomía de decisión mediante una política independiente de los dictados del capital extranjero, de los organismos internacionales y de grupos minoritarios de intereses nacionales contrarios al bien de la comunidad... Legislar sobre radicación de capitales externos en cuanto complementan el esfuerzo nacional, propiciando la elaboración de un régimen de inversiones extranjeras con sentido selectivo que determinen las tareas de inversión, las condiciones y porcentajes de participación, la obligación de incorporar equipos y tecnologías aptos para la dimensión del mercado argentino, las formas de remitir fondos al exterior, el término de repatriación de la inversión y el saldo positivo que la misma produzca a la economía nacional” (Unión Cívica Radical, “Algunos Presupuestos Básicos de la Plataforma Electoral de la Unión Cívica Radical”, en “Una Causa Nacional”, 1982).

Decimos también, finalmente: si los países en desarrollo y productores de materias primas, otrora enmarcados en un esquema de división internacional del trabajo, se industrializan, pueden provocar en los países industriales superindustrialistas una política proteccionista de los sectores propios vinculados a producción extractiva de los recursos naturales. De modo que el juego de las políticas y la utilización de las herramientas del progreso deben manipularse cautelosamente y dosificando los ingredientes dentro de una conveniente planeación nacional y latinoamericana.

La legislación

No está mencionada en forma expresa por la Encíclica en el párrafo pertinente, ya citado, en el que se hace referencia a los factores y a las aplicaciones del concepto de **marras**, a pesar de estar comprendido en el de **Estado**, como una de las producciones del mismo, no es menos cierto que más allá de la legislación específica en la materia y la no específica con incidencia directa o indirecta en el contrato de trabajo y de las condiciones de trabajo, existen comportamientos diversos -en una esfera discrecional-.

Por ello, hacemos hincapié en la legislación (específica), que está compuesta por el derecho individual del trabajo, el derecho colectivo del trabajo y el derecho de la seguridad social. Pues: “ha sido una preocupación constante en casi todas las legislaciones del mundo el estudio de normas jurídicas protectoras del trabajo” y, en un caso especial, más todavía cuando se trata de menores, “por tratarse de seres que al encontrarse en una situación de inferioridad física con relación al hombre adulto, por lo tanto, pueden ser objeto de más fácil explotación de parte de los empleadores. Esta etapa, en alguna medida ha sido superada, dado que los estadistas, sociólogos, legisladores, juristas, etcétera, han estado atentos a tales circunstancias, y mediante el dictado de distintas normas han tratado y lo

hacen permanentemente, de estructurar dispositivos, institutos y reglamentaciones diversas, para proteger a este sector, el más débil de la sociedad de todos los tiempos” (Adolfo M. Domiján, “Legislación sobre el Trabajo de Menores”; Unión de Obreros y Empleados de la Industria Maderera, Mar del Plata, 20-12-75).

Más, el derecho, positivo no asegura los objetivos que se propone; la realidad puede distar mucho del mandato y el imperativo legales, razón por la cual reitero la necesidad de hacer jurisprudencia sociológica, desconocida en la Argentina por los estudiosos, en general. De todos modos, el fenómeno es comprendido, porque es superlativo, real, existe al alcance del menos avisado observador. Al fin, la norma es un marco, una “propuesta”, en casos.

Las doctrinas

Nos referimos a los conjuntos de ideas que ejercen influencia sobre la vida humana; podríamos aludir también a cierta forma de enseñanza, o a una suerte de construcción ideológica con aptitud para ejercer influjo en las instituciones. Está muy en boga la noción de “idea fuerza”, pero sabemos que históricamente las doctrinas inspiraron, no de modo exclusivo, la impronta de la libertad, de la creación o del progreso humano, conforme circunstancias de tiempo y lugar (ver capítulo III).

En principio, aludiremos a tres grandes doctrinas, en un escorzo universal, estos son: el liberalismo, el marxismo y la enseñanza social de la Iglesia o doctrina social cristiana o enseñanza social cristiana, de acuerdo a diversas designaciones. No puede negarse el ascendiente de cada doctrina, pero el valimiento y la autoridad, en la democracia o cuasi-democracia, de la doctrina social cristiana han sido espaciosos y elevados, con influjos en los programas y bases de acción de partidos políticos, propuestas sindicales obreras y en propuestas de entidades representativas de empleadores, en los ordenamientos jurídico-positivos nacionales y en las políticas estatales, entre otros ámbitos. Como parte de singularísima importancia, en esa doctrina, las encíclicas papales como la **Rerum novarum**, calificada como de “decisiva importancia” en la introducción de la encíclica **Laborem exercens**.

En efecto, recuerda la encíclica **Laborem exercens** que habiéndose cumplido, el 15 de mayo de 1981, noventa años desde la publicación -por obra de León XIII, el gran Pontífice de la “cuestión social”- de “aquella Encíclica de decisiva importancia, que comienza con las palabras **Rerum Novarum**, deseo dedicar este documento precisamente al **trabajo humano** y más aún deseo (dice Juan Pablo II) dedicarlo al hombre en el vasto contexto de esa realidad que es el trabajo”.

Se trata de una doctrina con repercusión positiva en las condiciones de vida digna de los seres humanos y, lo que es también destacable, en las condiciones de trabajo y del contrato individual del trabajo, característica (signo positivo) que no puede sustentarse cuando se hace el análisis del flujo corriente de la doctrina liberal o la doctrina marxista.

La tecnología

Debemos advertir, una vez más, que cada uno de los factores influyentes con respecto a las condiciones de trabajo y al contrato individual de trabajo, no operan en forma rígida, constante, regular o rítmica, que no actúan invariablemente de una manera conjunta o separada; que los grupos de influjos muestran diversa y cambiadiza composición, según distintas circunstancias. Por lo tanto, cuando separamos la tecnología, como cada uno de los elementos ya tratados, no lo hacemos porque actúe individualmente, sin nexos con los demás. Por ello es que la encíclica nos habla de “las condiciones tecnológicas, económicas y políticas que, según muchos expertos, influirán en el mundo del trabajo y de la producción no menos de cuanto lo hizo la revolución industrial del siglo pasado”.

Declara: “Son múltiples los factores de alcance general, la introducción generalizada de la automatización en muchos campos de la producción, el aumento del costo de la energía y de las materias básicas; la creciente toma de conciencia de la limitación del patrimonio natural y de su insoportable contaminación; la aparición en la escena política de pueblos que, tras siglos de sumisión, reclaman su legítimo puesto entre las naciones y en las decisiones internacionales⁴⁹. Estas condiciones y exigencias nuevas harán necesaria una reorganización y revisión de las estructuras de la economía actual, así como la de distribución del trabajo⁵⁰. Tales cambios podrán quizás significar por

⁴⁹Quiero hacer notar, por mi parte, que actualmente los países pobres, los países del Sur o -generalizado- los del tercer mundo y no alineados, se encuentran en franco retroceso y sin poder político ponderable en lo internacional.

⁵⁰Dice bien la encíclica, pero una cosa es la necesidad de que así sea y otra es la naturaleza del supercapitalismo y de los centros de poder y países en vías de redesarrollo.

desgracia, para millones de trabajadores especializados, desempleo, al menos temporal, o necesidad de nueva especialización; conllevarán muy probablemente, una disminución o crecimiento menos rápido del bienestar material para los países más desarrollados; pero podrán también proporcionar respiro y esperanza a millones de seres que viven hoy en condiciones de vergonzosa e indigna miseria”.

En fin, no se ve ostensiblemente cómo un cambio deba necesariamente producir el desempleo de millones de trabajadores especializados, pues en esto parece haber un común denominador con el capitalismo salvaje.

Agrega: “No corresponde a la Iglesia analizar científicamente las posibles consecuencias de tales cambios en la convivencia humana. Pero la Iglesia considera deber suyo recordar siempre la dignidad y los derechos de los hombres del trabajo, denunciar las situaciones en las que se violan los derechos, y contribuir a orientar estos cambios para que se realice un auténtico progreso del hombre y de la sociedad”.

Tampoco me parece bien que se arribe a esta decisión, por la que no corresponde a la Iglesia el análisis científico que, por otra parte, lo hace en infinidad de materias, máxime que la dignidad y los derechos de los trabajadores constituyen parte de un objeto que es estudiado por la ciencia jurídica .

Sentado que el hombre siente las palabras: “...henchid la tierra, sometedla”, uniendo las “aceleraciones”, en la vida económica y en la civilización de la humanidad, al progreso de la ciencia y de la técnica, y especialmente a los descubrimientos decisivos para la vida socio-económica, se puede decir al mismo tiempo que ninguna de estas “aceleraciones” supera el contenido esencial de lo indicado en el texto bíblico. Más: “Haciéndose -mediante su trabajo- cada vez más dueño de la tierra y confirmando todavía -mediante el trabajo- su dominio sobre el mundo visible, el hombre en cada caso y en cada frase de este proceso se coloca en la línea del plan original del Creador...”.

Sin embargo, no todos los hombres mediante su trabajo se hacen cada vez más dueño de la tierra sino cada vez menos y de otros menos es la responsabilidad del daño al medio ambiente; debe resultar claro que, de este modo, no se sigue la línea del plan original del Creador.

Las máquinas y mecanismos cada vez más perfeccionados, el continuo desarrollo de la ciencia y de la técnica han producido transformaciones profundas, desde el origen de la era industrial hasta sucesivas fases de desarrollo, gracias a las nuevas técnicas, como las de la electrónica o de los microprocesadores de los últimos años. “El desarrollo de la industria y de los diversos sectores relacionados con ella -hasta las más modernas tecnologías de la electrónica, especialmente en el terreno de la miniaturización, de la informática, de la telemática y otros- indica el papel de primerísima importancia que adquiere, en la interacción entre el sujeto y objeto del trabajo (en el sentido más amplio de esta palabra), precisamente esa aliada del trabajo, creada por el cerebro humano que es la técnica. Entendida aquí no como capacidad o aptitud para el trabajo, sino como un conjunto de instrumentos de los que el hombre se vale en su trabajo, la técnica es indudablemente un aliado del hombre. Ella le facilita el trabajo, lo perfecciona, lo acelera y lo multiplica. Ella fomenta el aumento de la cantidad de productos del trabajo y perfecciona incluso la calidad de muchos de ellos. Es un hecho, por otra parte, que a veces, la técnica puede transformarse de aliada en adversario del hombre, como cuando la mecanización del trabajo ‘suplanta’ al hombre, quitándole toda satisfacción personal y el estímulo a la creatividad y responsabilidad; cuando quita el puesto de trabajo a muchos trabajadores antes ocupado, o cuando mediante la exaltación de la máquina reduce al hombre a ser su esclavo”.

Continúo: “Si las palabras bíblicas ‘someted la tierra’, dichas al hombre desde el principio, son entendidas en el contexto de toda la época moderna, industrial y pos industrial, indudablemente encierran ya en sí una relación con la técnica, con el mundo de mecanismos y máquinas que es el fruto del trabajo del cerebro del hombre sobre la naturaleza... Por ello constituyen un desafío continuo para múltiples instituciones, para los Estados y para los gobiernos, para los sistemas y las organizaciones internacionales; constituyen también un desafío para la Iglesia.”(48)

Pablo Capanna, al contestar la nota de Juan Carlos De Pablo -incumbe reiterarlo- recuerda que el capítulo 5 de la Encíclica, que lleva por título “El Trabajo en Sentido Objetivo: la Técnica”, no se refiere a contratos de trabajo ni salarios, sino contiene un análisis fenomenológico del trabajo y pone especial énfasis en señalar que aún la más elevada tecnología, la que “reduce” el trabajo, es en definitiva también expresión de la creatividad y el esfuerzo humanos. No es la polémica expresada lo que interesa desarrollar

aquí sino los conceptos del artículo contestatario al solo fin de aprovecharlos para una mayor clarificación del texto de Sumo Pontífice. Los traemos a colación, por consiguiente.

El Papa caracteriza al trabajo como un acto transitivo en el cual hay dos polos: un sujeto y un objeto: la acción del primero crea o transforma al segundo. Los resultados del trabajo (obras, productos) son objetivaciones de una actividad transformadora, y por lo tanto poseen cualidades objetivas. “El criterio de equiparación trabajo-mercancía nació con la medición del trabajo en horas-hombre, la mecanización y la producción masiva. Lo que hasta entonces había hecho un artesano munido de herramientas, lo hacía ahora una ‘herramienta’(máquina) de una manera ‘automática’ más perfecto y más barato. El trabajo manual del artesano, opuesto al trabajo intelectual del tecnológico, se desvalorizó, mientras que este último, objetivado en tecnología, pasó a convertirse en un factor autónomo junto al capital”.

Cabe aquí, asimismo, otra reflexión, a saber: la tecnología reduce costos, crea desocupación; hoy día se enmarca en el mercado, más fuerte que el Derecho. los salarios pierden capacidad de compra y existen prestaciones que no cubren los empleadores, aunque aporten a los sistemas de seguridad social. Se afirma que al capitalismo le conviene más esto, con las tendencias a disminuir costos, que un sistema esclavista, el que resultaría más costoso porque el capitalista debe cuidar de la vivienda, la salud y la vida, en fin, del esclavo. En ejemplo claro de esto se halla en el libro de Rafael Duharte Jiménez, “El Negro en la Sociedad Colonial”, donde anota que, en Cuba, la institución esclavista data de los primeros tiempos de la colonización hispana y empezó a periclitarse en el siglo XIX. Expresa: “La flagrante contradicción entre la naturaleza capitalista de la plantación y la utilización en ésta de mano de obra esclava, determinaría a largo plazo la muerte económica de la institución esclavista. A partir de la década del cuarenta, las plantaciones cubanas tienden a perder su rentabilidad y por ende se tornan progresivamente empresas irracionales, no viables. Ya en la década del sesenta este proceso ha culminado y con él se consume la muerte económica de la institución esclavista”. Nótese que, en tales circunstancias, ya existían esclavos con salario, esclavos alquilados y otros pagados por ajuste o a destajo.

Capón Filas determina cinco líneas de fuerza contenidas en el documento de Papa: valorización del trabajo, denuncia del materialismo, importancia de los derechos sociales, afirmación de la solidaridad social y revitalización de la función sindical. En la primera considera la vertiente objetiva y afirma que no se invalida la consideración de la función objetiva y social del trabajo en el proceso de producción; que se indica la importancia de la tecnología y sus constantes avances, dimensionadas en la visión evolucionista de la naturaleza y cultura: “la universalidad y multiplicidad del mandato a someter la tierra iluminan el trabajo humano, ya que el dominio del hombre sobre la tierra se realiza en el trabajo y mediante su ejercicio”; esto no quiere decir que el trabajo humano, desde el punto de vista objetivo, no pueda ser de algún modo valorizado o cualificado”.

Las estructuras

No deseamos esgrimir la voz “estructura” en un sentido político tradicional y a veces demagógico cuando se clama por los cambios, sino en sentido predominantemente filosófico; asimismo, debemos dejar sentado que sin introducir elementos de confusión entre filosofía y teología, es legítimo comparar una concepción filosófica estructuralista con el contenido de la Encíclica, congruente, por lo demás con la enseñanza de Santo Tomás: “Como las partes y el todo son en cierta manera una misma cosa, así lo que es del todo es en cierta maneera de las partes”.

Concordantemente, todas las partes de la comunidad están vinculadas; en especial al lazo relativo a la empresa: “Toda empresa está vinculada al conjunto nacional”. En este caso, la empresa como subestructura, vista hacia afuera, pues en su interior también se la entiende bajo el lente de una estructura, formada por partes interdependientes. De este modo, a manera de ejemplo, es que podemos exteriorizar la idea de sinnúmeras estructuras, o apreciarlas en la faz económica, social, política, cultural, etc. Significa mucho en mérito al bien común, ya que: “Como en el cuerpo humano, todos los miembros de la sociedad, armónicamente unidos, deben contribuir al bien de la comunidad” Pablo VI, Carta apostólica octogésima adveniens.

Posiblemente esté de más expresarlo, pero el presupuesto filosófico de marras, como influjo o factor condicionante -se trate de la estructura social o alguna otra, nunca inescindibles-, se relaciona con otros, como el planeamiento, las transnacionales, los grupos sociales, el desarrollo, etc.

Los problemas de estructura han originado copiosa bibliografía, no solamente relacionada con la Argentina, o con otros países, sino con Latinoamérica, donde las instituciones y pautas de comportamiento encuentran génesis en un pasado colonial no lejano, las raíces históricas, modificadas durante siglo y medio, por lo que el problema latinoamericano no puede quedar constreñido a las fronteras de ningún Estado.

Además: “Desarrollo, planificación, aparato institucional y jurídico, deben ser encarados como un complejo dinámico, en permanente proceso y estudiados en su condicionamiento económico, social, político y cultural; en su organización, en sus elementos componentes, en las relaciones e interacciones entre los mismos y en la participación que adquieren en las decisiones. En suma, en su funcionamiento concreto”.

Admitamos que el planeamiento económico y la reforma administrativa -como así otras reformas- resultan insuficientes si el Estado actúa como simple árbitro pasivo, aparentemente neutral, entre grupos o intereses contradictorios, como lo sostienen los autores citados; o si busca el Estado un equilibrio precario a través de concesiones y transacciones que, en definitiva, impiden o retardan el proceso de desarrollo. “La fuerte y generalizada intervención del Estado requerida por el desarrollo exige además buscar el apoyo activo de los grupos más dinámicos de la sociedad y promover en el más alto grado posible, su participación, iniciativa e inventiva”. Kaplan dice: “...mantener la creencia de que la planeación desde arriba, sin una participación democrática de los habitantes del país, constituye la mejor solución, equivale a ser presa del engaño”. (Los conceptos precedentemente transcritos pertenecen a Marcos Kaplan y Raúl B. Basaldúa, incluidos en el libro “Problemas Estructurales de América Latina”).

Las empresas transnacionales

Seguramente, en mi recatada opinión, la influencia de las sociedades multinacionales o en casos uninacionales, es una materia de particular consideración, por su operatoria y la magnitud y repercusión de sus efectos.

A. Releyendo atentamente el cuerpo de la Carta debemos manifestar que en reiteradas ocasiones incorpora ella alusiones a este fenómeno de la patología económica. Más, la alusión expresa y terminante aparece cuando habla del sistema de dependencias recíprocas, normal en sí mismo pero que puede convertirse fácilmente en ocasión para **diversas formas de explotación o de injusticias** (subrayado por mí), y de este modo influir en la política laboral de los Estados y en última instancia sobre el trabajador que es el sujeto propio del trabajo. “Por ejemplo, los países altamente industrializados y, más aún, las empresas que dirigen a gran escala los medios de producción industrial (las llamadas sociedades multinacionales o transnacionales) ponen precios lo más alto posibles para sus productos, mientras procuran establecer precios lo más bajo posible para las materias primas o a medio elaborar, lo cual entre otras causas tiene como resultado una desproporción cada vez mayor entre los réditos nacionales de los respectivos países. La distancia entre la mayor parte de los países ricos y los países más pobres no disminuye ni se nivela, sino que aumenta cada vez más, obviamente en perjuicio de estos últimos. Es claro que esto no puede menos de influir sobre la política local y laboral, y sobre la situación del hombre de trabajo en las sociedades económicamente menos avanzadas. El empresario directo, inmerso en concreto en un sistema de condicionamientos, fija las condiciones laborales por debajo de las exigencias objetivas de los trabajadores, especialmente si quiere sacar beneficios lo más alto posibles de la empresa que él dirige (o de las empresas que dirige, cuando se trata de una situación de propiedad ‘socializada’ de los medios de producción)”. (Laborem Exercens).

B. El desenvolvimiento de las transnacionales tiene signo individualista, egoísta y de sojuzgamiento. Tal como se las conoce históricamente son producto de elaboración en los más altos niveles del poder económico, político y militar. Una amplia concordancia en esos ámbitos, en su cúspide para ser más precisos, apunta a la obtención de resultados que, vistos desde afuera, se traducen por una serie de síntomas: enervamiento de las nacionalidades; debilitamiento de los países; cambios de costumbres y modos de vida; alteración de la conciencia individual y colectiva; afectación de la capacidad de creación; impedimentos para una efectiva participación de los hombres y los grupos con relación al poder político; corrupción; pérdida de la capacidad de decisión, etc. etc.

No en vano, la Encíclica, como también otros documentos y fuentes de la doctrina social de la Iglesia, insisten en la participación, en la cooperación y en el planeamiento global, entre muchos otros objetivos. En su 2.229 a. sesión plenaria, del 1 de mayo de 1974, la Organización de las Naciones Unidas, sancionó la **Declaración sobre el establecimiento de un nuevo orden económico internacional** y el **Programa de acción** sobre el establecimiento de un nuevo orden económico internacional; la primera, afirma la determinación de la ONU de lograr un nuevo orden económico internacional, basado en la equidad, la igualdad soberana, la interdependencia, el interés común y la cooperación de todos los Estados, para corregir las desigualdades y reparar las injusticias actuales, eliminar las disparidades crecientes entre los países desarrollados y los países en desarrollo y garantizar a las generaciones presentes y futuras una expansión económica y social que vaya acelerándose, en la paz y en la justicia. Ver el libro de Capón Filas y Candelero “Régimen laboral Agrario”).

No debe extrañar que todos estos temas hayan sido tratados en la Carta Encíclica, pues, al fin, el trabajo humano se encuentra en íntima relación con la circunstancia o el entorno total. Sin perjuicio de esto, en el centro de atención se presenta la figura del “empresario indirecto” y, en ella, la empresa o sociedad transnacional, uno o multinacional. En este último caso se trata de una empresa cuyo capital es originario de diferentes países. En general, uno de ellos es el dominante. Realiza sus actividades en numerosas naciones y, de hecho, es el vehículo material a través del cual se realiza en nuestros días la internacionalización del capital. Es muy elemental, pero ilustrativo, el recuerdo: la concentración capitalista es cada vez mayor y lo demuestran las grandes empresas mundiales por sus capitales, volúmenes de sus operaciones y el número de sus trabajadores. Ejemplos, a 1975:

EMPRESA	MONTO DE LAS OPERACIONES	Nº DE TRABAJADORES
	(en millones de dólares)	
EXXON (EE.UU.)	44.864 (petróleo)	137.000
GRAL. MOTORS(id.)	35.724 (autos)	681.000
FORD MOTORS (id.)	24.0009 (id.)	416.120

Fuente: Juan Carlos Pereira Pinto, Vocabulario económico

C. Alrededor del ejercicio del trabajo, se deslizan en los cauces de la Encíclica los campos más variados: la antropología, la sociología, etc. El objeto de la ecología y disciplinas afines, se aneja al trabajador y a las transnacionales, principales devastadoras de la naturaleza, por lo que han encontrado respuesta en muchos casos en las legislaciones nacionales proteccionistas, en el espíritu y la mente del hombre y de los grupos sociales intermedios y primarios y en los movimientos conservacionistas.

En realidad, no hace al fin de nuestro trabajo el desarrollo de cada uno de los temas; sí, en cambio, sin penetrar en un análisis filosófico o teológico o científico -como podría serlo bajo el prisma de la economía-, traer algunas referencias al solo efecto de extender, comentar, desarrollar y al mismo tiempo intentar explicar el por qué de los juicios y enunciados del documento. Es con tal precedente que queremos señalar que en el tema juegan las normas legales adecuadas de protección adecuada de la calidad del medio y del consumidor. Cuando el sistema ecológico es joven la mayor energía se dirige hacia la producción (es decir, crecimiento y construcción de estructura compleja); pero cuando la densidad de población se aproxima al nivel de saturación, la mayor energía se desplaza hacia la conservación de la estructura compleja creada. El hombre y el medio constituyen un sistema ecológico. La década del 70 comienza con preocupación creciente por los derechos humanos y la calidad ambiental en forma conjunta. (Eugene P.Odum).

Y todo esto, sobre la ecología, viene a cuenta porque el sistema ecológico es un elemento del concepto de “empresario indirecto”, no es el empresario indirecto mismo. Pero, en cambio, algunos de los empresarios indirectos -como las transnacionales de que habla la “Laborem Exercens”- son enemigos de la ecología; destruyen los recursos, contaminan, hacen un uso irracional de la riqueza natural. A esta riqueza alude también la Carta.

D. Me parece que desde cierto ángulo podríamos marcar algunos tiempos en la historia económica, social y política, por sus implicancias; de tal guisa, por lo tanto, que los nombraríamos y conceptuaríamos como “precapitalismo”, “capitalismo”, “empresa multina-cional” en un sistema capitalista desarrollado y finalmente “transnacionales” en el

capita-lismo privado superindustrialista. Al fin, el mismo fenómeno pero superlativizado. Paralelamente, como contrapartida, las condiciones de trabajo, el sometimiento de los pueblos y la posibilidad de progreso de las naciones, presentan diversos signos: condiciones subhumanas, colonialismo, imperialismo y destrucción de la capacidad de decisión de los Estados y países (digamos aniquilamiento de la soberanía y de la posibilidad de desarrollo). También, idéntico fenómeno, igualmente magnificado. Detrás de todo esto, lo que caracteriza al estado actual de la sociedad, disgregada y debilitada en toda su contextura.

Sin embargo, abundan los teóricos -en muchos casos corifeos a sueldo de las multinacionales-, con todas las posibilidades de acceso a la función pública (nótese cómo el Documento de Puebla habla de la corrupción administrativa en Latinoamérica), que sustentan, con fundamentos de aparente ponderación y buena dialéctica, que traducido al idioma nacional significa que “debemos seguir la corriente si queremos salvar la embarcación y la ropa” y, entonces, es exigible: un desenvolvimiento nacional basado en la obtención de materia prima, en las industrias extractivas, por un lado y, por otro, un hombre con espíritu de “sacrificio” (inhumano, desmedido y lindante en el sometimiento. (46)

Ante todo ello no cabe sino redoblar una conclusión: que la constitución del trabajo garantiza el derecho natural de primacía del hombre sobre las cosas, esto es, la prioridad del trabajo sobre el capital, entendido como universalidad de medios de producción; y que es una clave, quizá la clave esencial, de toda la cuestión social, si tratamos de verla verdaderamente desde el punto de vista del hombre (61). Con un aditamento: que la soberanía suprema reside en el género humano, lo cual no impide la defensa de lo nacional y el amor a la patria, como así se deduce del Documento de Puebla. (Ver Daniel Mario Rudi y Juan José Figueda, “La Encíclica Laborem Exercens y la Constitución del Trabajo).

E. El mundo nuevo, y por derivación el hombre nuevo, que debe surgir no es el mundo de las transnacionales. Digámoslo con las palabras de Juan Pablo II: “No es necesario repetir, porque todos conocéis bien, los daños que trae al hombre la autosuficiencia de una cultura y de una técnica cerradas a lo trascendente, la reducción del hombre a mero instrumento de producción, víctima de ideologías preconcebidas o de la fría lógica de las leyes económicas, manipulado para fines utilitaristas e intereses de grupos, que ignoraron e ignoran el bien verdadero del hombre”. (Juan Pablo II, “Un Mundo Nuevo debe Surgir”).

Las males contemporáneos, como las consecuencias de la acumulación capitalista con las características actuales, habían sido advertidos por Pío XI, al aludir a la dictadura económica: “Primeramente, salta a la vista que en nuestros tiempos no se acumulan riquezas, sino también se crean enormes poderes y una supremacía económica despótica en manos de muy pocos. Muchas veces no son éstos ni dueños siquiera, sino solo depositarios y administradores que rigen el capital a su voluntad y arbitrio. Estos potentados son extraordinariamente poderosos, cuando dueños siquiera, sino solo depositarios y administradores que rigen el capital a su voluntad y arbitrio. Estos potentados son extraordinariamente poderosos, cuando dueños absolutos del dinero gobiernan el crédito y lo distribuyen a su gusto; diríase que administran la sangre de la cual vive toda economía, y que de tal modo tienen en su mano, por decirlo así, el alma de la vida económica, que nadie podría respirar contra su voluntad. Esta acumulación de poder y de recursos, nota casi originaria de la economía modernísima, es el fruto que naturalmente produjo la libertad infinita de los competidores, que solo dejó supervivientes a los más poderosos, que es a menudo lo mismo que decir, los que luchan más violentamente, los que menos cuidan de su conciencia.

A su vez, esta concentración de riquezas y de fuerzas produce tres clases de conflictos: la lucha primero se encamina a alcanzar ese predominio económico; luego se inicia una fiera batalla a fin de obtener el predominio sobre el poder público, y consiguientemente de poder abusar de sus fuerzas e influencia en los conflictos económicos; finalmente se entabla el combate en el campo internacional, en el que luchan los Estados pretendiendo usar de su fuerza y el poder político para favorecer las utilidades económicas de sus respectivos súbditos, o por el contrario, haciendo que las fuerzas y el poder económico sean los que resuelvan las controversias políticas originadas entre las naciones”. (Pío XI, “La Iglesia entre las dos guerras” y “Quadragesimo anno”).

Para terminar, nos interesa destacar, y a ella nos remitimos, la “Carta Encíclica de su Santidad el Papa Paulo VI sobre el Desarrollo de los Pueblos”, en la que se tratan el

colonialismo; el desequilibrio creciente, la acción que debe emprenderse, la necesidad de un desarrollo solidario de la humanidad, con equidad en las relaciones comerciales y caridad universal (64). También, lo escrito por Capón Filas, sobre el nuevo orden económico social internacional y situación de trabajo.

El sistema político-ideológico.

En un trabajo publicado hace quince años hemos tratado de ubicar y describir las relaciones entre el bienestar del trabajador y el sistema político-ideológico, estudiando en sucesivos capítulos la teoría, la realidad y la actualidad: la enseñanza social de la Iglesia; las subestructuras del sistema político ideológico y, al final, el signo de la democracia. Dijimos allí: "...queremos evitar toda consideración del bienestar de los trabajadores que no resguarde los derechos de la personalidad y la dignidad, lo cual se presenta dentro de una ideología netamente materialista que va del brazo con el ateísmo, o dentro de aquellas formas que no han sido un expresión mítica, una mera apariencia, un invento presente en la imaginación de mucha gente, creación eurística al fin, de las que Inglaterra y los Estados Unidos de Norteamérica son los ejemplos típicos, si analizamos su desenvolvimiento y su dinámica y no incurrimos en los estereotipos y repeticiones a los que estamos acostumbrados...", (Ver del autor, "El bienestar del trabajador y el sistema político-ideológico").

Al solo efecto de ejemplificar la posible influencia del sistema político-ideológico con relación al contrato individual de trabajo y de las condiciones de trabajo, señalaremos que en fuentes partidarias vinculadas al gobierno nacional del período 12 de octubre de 1963-28 de junio de 1966, se sostiene que resulta de particular interés el análisis de las políticas y resultados obtenidos durante dicho gobierno, en consideración a lo ocurrido posteriormente; en el primero tuvieron vigencia las instituciones de la Constitución, no así en el segundo lapso; y, también, se trató del Estado de Derecho y de la negación del mismo, consiguiente y respectivamente.

Expresan, dichas fuentes, que el examen de ese período sirve para demostrar el éxito que puede tener una política económica cuando es inspirada por los intereses generales, y no cuando prevalecen en los gobiernos grupos de intereses que colocan la defensa de determinados sectores de la economía sobre otros valores más permanentes. Agregan: "Surge también el análisis como gobiernos democráticos, que se han propuesto como objetivo lo anteriormente expresado, resultan sumamente eficaces, en contraste con gobiernos autoritarios que, contando con la posibilidad de adoptar medidas económicas en forma discrecional y expeditiva, no alcanzan resultados positivos en lo relacionado con el desarrollo nacional, por lo contrario, se agotan rápidamente en los objetivos que se propusieron cumplir", (Lo transcrito corresponde a documentos de la UCR).

Aparte de que el país no perdió su capacidad de decisión ante el Fondo Monetario Internacional, asumiendo el debido comportamiento en forma exitosa, sostienen, con respecto a la actividad económica global, el P.B.I., a valores constantes, tuvo la siguiente evolución durante los años 1962/1963, que pueden considerarse los previos al gobierno constitucional y los años 1964/1965, que son los correspondientes a esta gestión:

1962	-1,6 %
1963	-2,4 %
1964	10,3 %
1965	9,1 %

Con respecto a la distribución del ingreso: “En el curso del período en examen se produjo una manifiesta mayor equidad en la distribución del ingreso, en beneficio de la población de menores recursos. Es fundamental señalar que este proceso se realiza mediante una mayor participación de los mencionados sectores en el incremento de la riqueza que se produjo. Los salarios reales aumentaron notablemente por dos causas que actuaron en la misma dirección: el crecimiento del producto -o sea, de la torta a repartir- y de la proporción en que participaron los asalariados -el pedazo de la torta se hace mayor no sólo por el tamaño de ésta sino porque relativamente a los trabajadores les toca más-...:

PARTICIPACIÓN DE LOS SUELDOS Y JORNALES EN EL INGRESO BRUTO:

Año 1962	37,4 %
Año 1963	36,5 %
Año 1964	36,4 %
Año 1965	38,0 %
Año 1966	41,1 % (Según Documento de la UCR).

“Resulta de mucho interés en cuestiones relacionadas con el salario real, conocer el grado de ocupación de la población trabajadora, lo que viene a constituir la tercer causa que determina definitivamente esa variable. Observemos el comportamiento de la ocupación según el Banco Central:

PERSONAL OCUPADO REMUNERADO (PROMEDIO ANUAL)

TOTAL	VARIACIONES CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR
Año 1962: 5.557,8 miles	-1,6 %
Año 1963: 5.469,2 miles	-2,1 %
Año 1964: 5.689,2 miles	4,0 %
Año 1965: 5.888,7 miles	3,5 %
Año 1966 5.918,2 miles	0,5 %

Correlativamente, la tasa de desempleo experimentó un fuerte descenso como lo demuestran las correspondientes estadísticas que se refieren a los mediados de cada uno de los años que se transcriben:

Año 1963	8,8 %
Año 1964	7,4 %
Año 1965	6,1 %
Año 1966	5,2 %

De todas estas cifras y porcentajes surge -como se asevera en las ya aludidas fuentes- el costo social de las políticas económicas recesivas, que se expresa en la disminución del personal ocupado en los años 1962 y 1963, y también la manera cómo durante el gobierno constitucional se absorbió no sólo la mano de obra desocupada en los dos años mencionados, sino la correspondiente al crecimiento vegetativo ocurrido durante el lapso analizado. “Más trabajo y mejores remuneraciones en términos reales son una de las características más salientes...”

Por último, la inflación: “Es en este otro punto que conviene tener muy en cuenta en la experiencia argentina, sobre todo ante la pervivencia de ideas que postulan la restricción interna como medicina apropiada en nuestro país, para restringir el alza de precios. Se acompañan los datos referentes a la evolución de los dos índices que más frecuentemente se toman en cuenta como variación de los precios:

	PROMEDIO COSTO DE VIDA	PROMEDIO MAYORISTAS
Año 1962	28,5 %	30,4 %
Año 1963	24,0 %	28,7 %
Año 1964	22,1 %	26,2 %
Año 1965	28,6 %	23,9 %
Año 1966 (primeros 6 meses)	6,2 %	9,7 % (Según documen- tos de la UCR)

¿Podría llegar a afirmarse, por todo ello, la imprescindibilidad de la democracia, de otro modo del Estado de Derecho? Con similar criterio, ¿qué es superior a los gobiernos de facto asumidos por grupos autoritarios? ¿Tienen éstos idoneidad suficiente para incidir favorablemente en las condiciones de trabajo? Aún en este supuesto ¿no existen otros aspectos de la vida de la población que considerar y dejar a salvo? Nos remitimos a dos conceptos: uno, el párrafo inicial de este apartado; y, otro, a las fuentes totalmente congruentes de la enseñanza social de la Iglesia, numerosas por cierto, fundadas consistentemente, que se pronuncian por la conveniencia del ejercicio de la democracia y, más aún, de un estilo de vida democrático.

La enseñanza

No queremos terminar esta parte sin aludir en forma expresa a la educación en general y, en particular, a la enseñanza como una manifestación de aquella. Concorre a realizar la promoción y la liberación humana, a mejorar al hombre, a formarlo, a brindarle una capacitación técnico-profesional para mejoramiento de su personalidad y del salario o brindarle la posibilidad de un segundo empleo para situaciones extraordinarias o una segunda calificación para el supuesto de desempleo o sub-empleo.

Consideramos aquí todos los aspectos de la enseñanza, y en todos los ámbitos posibles: la familia, la escuela, el colegio, la universidad, el sindicato, el partido político, los medios de comunicación, etc. Sin descuidar, tampoco, la formación metafísica:

Monseñor Octavio N. Derisi, aludiendo al trabajo del Dr. Alberto Caturelli, dijo que su aporte fue novedoso, pues hizo ver que el cristianismo, lejos de ser un perjuicio para la filosofía ha liberado a ésta de los perjuicios míticos que la afectaban en Grecia. "...la filosofía que se aleja del cristianismo vuelve a caer de una forma u otra en nuevos mitos que no son filosofía". "... todo orden moral, jurídico y político se funda en una buena metafísica (cristiana)... la Universidad no puede prescindir de una buena formación metafísica ... La metafísica da sentido racional y científico a todos los demás conocimientos y verdades... Ortega y Gasset llamaba la 'barbarie' de la Universidad, a la atomización del saber y la pérdida de la unidad o integración de la verdad", (reportaje a Monseñor Octavio N. Derisi).

La responsabilidad

Del empresario directo

Debemos derivar del hecho de que, si el empresario directo se encuentra condicionado por el indirecto, su responsabilidad es menor que la de éste, en términos generales, constatación que, como lo expresa S.S., no tiene como finalidad la de eximir al directo de su propia responsabilidad sino únicamente la de llamar la atención sobre el entramado de condicionamientos que influyen en su comportamiento. Pues: “Cuando se trata de determinar una política laboral correcta desde el punto de vista ético hay que tener presentes todos estos condicionamientos. Tal política es correcta cuando los derechos objetivos del hombre del trabajo son plenamente respetados.”

Del empresario indirecto

Reafirma, con respecto al empresario indirecto, la Carta Encíclica, que el concepto de empresario indirecto implica muchos y variados elementos; la responsabilidad del indirecto, como lo indica la misma palabra, es menos directa, pero sigue siendo verdadera responsabilidad. El empresario indirecto determina substancialmente uno u otro aspecto de la relación laboral y condiciona de este modo el comportamiento del empresario directo cuando este último determina concretamente el contrato y las relaciones de trabajo.

Cuando trata “El Trabajo como Participación de la Obra del Creador” afirma que: “Cuando más se acrecienta el poder del hombre, más amplia es su responsabilidad individual y colectiva”. Al referirse al problema del empleo, indica el cometido del empresario indirecto:

- * actuar contra el desempleo;
- * proveer a una planificación global;
- * la organización correcta y racional; y
- * la disponibilidad de trabajo

Para finalizar estas citas, en “La persona Minusválida y el Trabajo” determina el fin de promover con medidas eficaces y apropiadas el derecho de la persona minusválida a la preparación profesional y al trabajo, de manera que ella pueda integrarse en una actividad productiva para la que sea idónea.

La mayor responsabilidad de las transnacionales es debido a la enorme importancia como causa de influencia grandemente computable, bajo cualquier óptica. Veamos las respuestas de Klauss Saalgren, director ejecutivo de la Comisión sobre Empresas Transnacionales, publicados en la revista-libro “Realidad Económica”.

Responde que un tercio de la producción de la industria de alimentos procesados, fuera de las economías planificadas, fue producido por 167 empresas transnacionales muy grandes, con ventas mayores a 300 millones de dólares cada una, en 1976. Sus ventas combinadas ascendieron en el mismo año a 177 mil millones de dólares; -esto significa que $\frac{1}{4}$ de la industria es controlada por las más grandes empresas.

Declara Klauss Saalgren que las 180 empresas transnacionales controlan el 35 por ciento de la producción mundial de alimentos. Entre 30 y 40 transnacionales comerciales controlan entre el 60 y el 90 por ciento del comercio de materias primas agropecuarias. Los estudios indican que 20 por ciento del precio final de venta de alimentos procesados cubre el costo de las materias primas. Hasta la fecha no hay noticias de que esta situación haya cambiado. La posibilidad de que los países en desarrollo mejoren su participación en las ganancias del comercio y de la producción de alimentos, depende de que los gobiernos puedan controlar o limitar las cantidades y los precios de las materias primas importadas, fomentar la producción local y fortalecer las empresas internas de elaboración / distribución.

La publicidad y las marcas constituyen instrumentos de penetración de mercados y de mantenimiento de los mismos por las transnacionales. Se estima que entre el 5 y 15 por ciento de los productos de las ventas son destinadas a estos renglones de gasto.

Aunque las transnacionales controlan gran parte de la capacidad científica mundial, en la industria alimenticia no hay gastos sustanciales. Expresa finalmente el entrevistado:

“Es difícil precisar el grado de responsabilidad de las ETs (empresas transnacionales) en la situación económica actual. Esto es debido a que muchos factores han ejercido su influencia en la conformación de esta situación, desde problemas estructurales hasta las políticas gubernamentales, muchas de las cuales han sido provocadas por el sector privado.

Las Ets, en sus esfuerzos por controlar mercados y/o maximizar utilidades, pueden adoptar prácticas financieras, de producción y comercialización, que podrían exacerbar la crisis. Dichas empresas hacen uso de sus oportunidades para cumplir con objetivos comerciales. En ocasiones, las ETs juegan un papel importante, como en la distribución de petróleo o en la canalización de fondos por la banca transnacional. En algunos casos las ETs llenan el vacío que se crea por la ausencia o lo inadecuado de los mecanismos internacionales. No deberíamos esperar que las ETs estén en el frente de los esfuerzos por el desarrollo; esto es responsabilidad de los gobiernos individual y colectivamente”.

Justificación de la extensión del concepto de “empresario indirecto”

Desenvolvimiento histórico

Génesis

A principios del siglo XVI, empresario era el que dirigía expediciones militares; desde 1700 se aplicó en Francia para designar a los contratistas por cuenta del gobierno para la construcción de carreteras, puentes, puertos y fortificaciones. Este concepto fue variando lentamente, ampliándose el ámbito personal; importa su mención porque adquiere con la Encíclica una dimensión no pensada antes. Empero, nos ocuparemos de ver de qué modo aluden antes de la **Laborem exercens** a algunos de los elementos y casos de aplicación del concepto definido por ésta.

Evolución posterior

Poco después el concepto alcanza también a los arquitectos y a mediados del siglo XVIII Bernard F. de Belidor incluía en la función empresarial la compra de trabajo y materiales a precios no determinados y la venta del producto resultante a un precio contratado. Richard Cantillon (1755) consideró empresario a cualquier persona comprometida en una actividad económica, salvo príncipes, terratenientes y trabajadores asalariados.

Ideas recientes

Conforme a las ideas más recientes se estudia la actividad empresarial en la tierra de nadie, limítrofe con la economía, la historia y la sociología. Los estudios de la actividad empresarial coinciden en que el término “empresario” se refiere más a un ideal que a una persona real. Algunos la tratan como una función continuada dentro de la organización económica. (confer. T.C. Cochram, “Actividad empresarial”, en “Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales”).

Algunos antecedentes en la enseñanza social de la iglesia

En general

Según José Luis Gutiérrez García (“Conceptos Fundamentales de la Doctrina Social de la Iglesia”) y documentos papales:

A. La empresa, en su dimensión económica moderna y a nivel nacional y mundial, comienza a ser tratada por Pío XII; continúa Juan XXIII y el Concilio Vaticano II.

B. Por su significación y trascendencia en el conjunto de la economía, las empresas deben seguir la política económica del gobierno y: “Toda empresa particular está, por su fin, estrechamente ligada al conjunto de la economía nacional”. Ordenar los asuntos que más favorezcan a la situación general de la economía no es propio de las empresas particulares, sino función del Estado y de aquellas instituciones que, operando en un plano nacional o supranacional, actúan en los diversos sectores de la economía. Los objetivos de las grandes organizaciones no deben desviarse del bien común. Pío XII señaló los peligros de la gran empresa industrial, indicando las empresas que han tenido influjo positivo sobre la vida social, como la empresa agrícola o la artesana, y las que no, cuando se trata de un mundo que no reconoce sino la forma económica de un enorme mecanismo productivo.

C. No existe oposición entre trabajadores y empresarios, pues viven del beneficio neto y global de la economía nacional. “Con todo, como en muchos casos no es a nivel de empresa, sino en niveles institucionales superiores, donde se toman las decisiones económicas y sociales de las que depende el porvenir de los trabajadores y de sus hijos, deben los trabajadores participar también en semejantes decisiones por sí mismos o por medio de representaciones libremente elegidos”. El papel del empresario tiene verdadera significación, su acción es constructiva y determinante en el progreso económico.

D. Observa Pío XII que “la función económica y social que todo hombre aspira a cumplir exige que no esté sometido totalmente a una voluntad ajena al despliegue de su iniciativa individual”.

E. El desarrollo actual ha producido una ampliación en las esferas y en el número de empresas públicas; una ampliación de la propiedad del Estado y de las demás instituciones públicas. Esta función deber ser subsidiaria y no debe reducir en exceso la propiedad privada, o peor suprimirla. El poder económico no debe quedar en manos de unos pocos, lo que es contrario al bien supremo de la Nación.

F. Debe prestarse atención a las formas de empresa privada agrícola, media, pequeña y cooperativa.

G. La agrícola y sobre todo la agrícola familiar debe ser fomentada y consolidada por la política económica. No debe ser sacrificada a los intereses de la industria o de los servicios.

En particular

Debemos puntualizar unas pocas referencias acerca de dos Encíclicas en particular.

A. “Rerum Novarum”, Carta Encíclica de S.S. León XIII, Sobre La Cuestión Obrera:

“Esto supuesto, los que gobiernan un pueblo deben primero ayudar en general, y como en globo, con todo el complejo de leyes e instituciones, es decir haciendo que de la misma conformación y administración de la cosa pública espontáneamente brote la prosperidad, así de la comunidad como de los particulares”.

El Estado debe promover y defender el bien del obrero en general. Es absurdo cuidar de una parte y descuidar otra, en la sociedad. Reiteramos el concepto de Santo Tomás: “Como las partes y el todo son en cierta manera una misma cosa, así lo que es del todo es en cierta manera de las partes”. Los que gobiernan deben proteger la comunidad y los individuos que la forman... La naturaleza les ha confiado la conservación de la comunidad de tal manera que esta custodia del público bienestar no es sólo la ley suprema sino el fin único, la razón total de la soberanía que ejercen.

B. “Cuadregesimo Anno”, Carta Encíclica de S.S. Pío Xi, Sobre la Restauración de un Orden Social en Perfecta Conformidad con la Ley Evangélica, al celebrarse el Aniversario de la Encíclica “Rerum Novarum” de León XIII.

Hemos querido determinar cómo con una breve muestra de antecedentes doctrinarios se fue preparando el camino para la elaboración del concepto de “empresario indirecto”, en forma expresa y debidamente compuesta.

Esta Encíclica, como la anterior y como las posteriores, hasta la “Laborem Exercens” no habla del empresario indirecto, pero sí de aquellos que como las instituciones, el Estado, el capitalismo en general, son conceptuados como empresarios indirectos en la “Laborem Exercens”, no difiriendo sus características y mostrando igual signo.

Legitimación por el estructuralismo filosófico

Consideración de los factores

Cuando hacemos referencia al nexo entre el sistema político, el cual tiene cimiento ideológico, y el bienestar de los trabajadores, no debemos dejar pasar por alto que a veces se presenta como una consecuencia directa de la estructura del poder político estatal. La filosofía estructuralista brinda un punto de partida para considerar una conjunción de factores para el logro del bienestar y de las condiciones de trabajo.

Bienestar y libertad

No existe el bienestar sin la libertad. El autoritarismo, o el despotismo, son incompatibles con el bien común. Es cierto que el bienestar puede variar según los sistemas y no cabe hablar de miseria “actual” porque el signo es la tendencia a la humanización (lenta, no realizada en mínimas condiciones deseables); de miseria “esencial”, tampoco, pues no hay venta de “autoexpresión” por parte del trabajador, generalmente. Pensemos en el orden público laboral y, asimismo, en que ya no hay sindicatos de “pan y manteca”, a pesar de las legislaciones represivas, limitantes o prohibitivas.

Amplitud del plexo causal

El resultado que denominamos “bienestar” se ha de encontrar generado en el Estado, en las entidades intermedias, en las empresas (nacionales), en las instituciones sociales primarias y secundarias, en las elaboraciones del pensamiento meduloso y crítico (nunca en el liberalismo o el marxismo, sí en la enseñanza social de la Iglesia). Porque existe una diversidad grande de factores que ejercen influjos sobre las condiciones de trabajo; muchos más de los enumerados en la “Laborem Exercens”, la que se limitó, en este aspecto, a los casos de aplicación y al concepto genérico.

Especificaciones

Además de los señalados por la doctrina ya expuesta, de la Encíclica, hemos anotado varios casos de aplicación, como la estructura social, la tecnología, las corrientes de opinión, las doctrinas, etc. Señalo también como subestructuras del sistema político-ideológico: el derecho (donde se genera la materia del bienestar), la economía (donde se manifiestan las etapas del proceso económico, entre éstas la producción y el trabajo humano). De este modo, intentamos ensanchar el cuadro de los casos de aplicación.

Posible negación del concepto de la “laborem exercens” con la óptica del jurista

Conservadorismo y parcialización

Recuerda un autor que las facultades universitarias de derecho, que han propendido a ser ultraconservadoras y a mantenerse aisladas con respecto a otras escuelas y departamentos académicos, necesitan salirse de sus torres de marfil y establecer mejores enlaces de comunicación con las ciencias ambientales y sociales, y necesitan además estimular a sus estudiantes a buscar una mejor capacitación en estas y otras importantes materias. (Eugene P. Odum, “**Ecología**”).

Y es en este tema de los recursos naturales -no descuidados por la Encíclica- que juegan las normas legales adecuadas de protección de la calidad del medio y del consumidor. Cuando el sistema ecológico es joven la mayor energía se dirige hacia la producción (es decir, crecimiento y construcción de estructura compleja); pero cuando la densidad de población se aproxima al nivel de saturación, la mayor energía se desplaza hacia la conservación de la estructura compleja creada. El hombre y el medio constituyen un sistema ecológico. La década del 70 comienza con preocupación creciente por los derechos humanos y la calidad en forma conjunta (idem).

El sistema ecológico es un elemento del concepto de empresario indirecto, no es el empresario indirecto mismo. Son algunos de éstos (las transnacionales de que habla la Laborem Exercens) enemigos despiadados de la ecología: destruyen los recursos, contaminan, hacen un uso irracional de la riqueza natural, mueven a los Estados a sancionar leyes permisivas para las “industrias sucias” y la utilización de elementos varios que están prohibidos en los países que las cobijan y protegen y, especialmente, como en el caso de los EE.UU., donde los planes se elaboran en la cúspide del supercapitalismo, la clase gobernante y las fuerzas armadas. Tal estado de cosas originó movimientos conservacionistas de importancia y partidos políticos ecológicos en Europa; los primeros, es decir esos movimientos tienen principal sede en EE.UU. Nuestro país cuenta ya con “Tierralerta”, integrado por un grupo de ciudadanos, uno de los que interpuso de una factoría en Chubut.

Todo esto nos debe hacer pensar en la necesidad de universidades, escuelas y egresados con distintas características, para evitar el ultraconservadorismo de que habla Odum, como así también la enseñanza predominantemente basada en el pasado, según Toffler, y la desvinculación de la sociología, de que nos habló Crozier.

La jurisprudencia sociológica

Igualmente -y en esto queremos acentuar nuestra tesitura-, le es imputable a los juristas la falta de atención sobre la jurisprudencia sociológica, distinta a la normativa. La sociológica describe los fenómenos del derecho, no en proposiciones que enuncien cómo los hombres deben comportarse bajo ciertas circunstancias, sino en proposiciones que digan cómo se comportan en realidad.

La justicia

Por interesar a la Carta Encíclica la injusticia o la justicia que pueden desencadenar los empresarios, es destacable que al jurista le interesa corrientemente la norma y, empero, a veces da un paso más y se interesa por la justicia, objeto de la filosofía, de la filosofía jurídica y la axiología -y la axiología jurídica en particular-, sin advertir que la justicia existe en base a la ofensa y que combatiendo en contra de ésta sería la consideración de aquella innecesaria; tal el argumento del personaje de G. Arpino, en **El hermano italiano**.

Lentitud ante las exigencias del desarrollo

Dicen Kaplan y Basaldúa (obra citada): “Los problemas y exigencias del desarrollo se han ido planteando con mayor velocidad y urgencia que el progreso de las legislaciones latinoamericanas, permanentemente retrasadas e inadaptadas frente a la realidad. Los juristas de América Latina han estado ausentes en la emergencia y la doctrina poco o nada ha contribuido hasta el momento a la crítica y superación de la legislación vigente. Ello ha obligado a la jurisprudencia de los tribunales a realizar un esfuerzo casi permanente de

adaptación y extensión de las normas formales, para la solución de los problemas y la satisfacción de imperiosas necesidades sociales”.

Significación y alcance

Fundamento y fin

Consideraciones generales

Se ha señalado reiteradamente que la Encíclica es un profundo análisis de la situación laboral mundial. Una de las notas que la distinguen y enriquecen está dada por el hecho de que aboga por la participación de los trabajadores y por la solidaridad entre y con los trabajadores para lograr la justicia social; otra es el concepto de “empresario indirecto”, pues -como lo sostuvo el Padre Juan Schotte, Secretario de la Comisión de Justicia y Paz del Vaticano- su objetivo clave “es inspirar conceptos para unir a las clases y superar antiguas divisiones”. Supera la idea de lucha de clases sostuvo el Secretario de esa comisión, al exponer sobre el documento inmediatamente después de su firma juntamente con el sociólogo jesuita Johannes Schashing, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Gregoriana, de Roma, al presentar el documento a la prensa.

Implica una condenación del abuso del capitalismo, continuando el tratamiento de las relaciones de naturaleza laboral, de las Encíclicas “Rerum Novarum”, “Quadragesimo Anno”, “Mater et Magistra” y “Populorum Progressio”.

Experimentos concretos

Según el Secretario de la Comisión de Justicia y Paz del Vaticano la Encíclica no entra en detalle de los experimentos concretos (por ejemplo, nueva forma de socialismo), permanece en el nivel de los principios humanos esenciales. Para el Papa la finalidad de los trabajadores no es realizable ni en el sistema colectivista ni en el capitalismo estrecho.

Ante la pregunta sobre el motivo por el cual el Papa no habla más de revolución, considerada en cambio lícita por Pablo VI en “Populorum Progressio” en casos extremos de opresión social, Schashing sostuvo en tal ocasión que el Papa no entra en el campo de la estrategia para aplicar los ideales éticos que propone.

Condenación del abuso del capitalismo

Remisión

En el acápite anterior hicimos referencia a una interpretación que -tratándose de la Carta- no ofrece duda alguna acerca de los abusos del capitalismo estrecho, pues aquella es coherente con todos los documentos de la Iglesia que conforman la Doctrina Social. Esta congruencia documental va mucho más allá de este tema, para alcanzar la presión de los intereses, el colonialismo, el régimen económico-social y político, la inmoralidad de las normas en materia de convenios colectivos de trabajo y en materia de asociaciones, ya señalados por Capón Filas.

Fundamento de la reprobación

Hemos sostenido en un artículo que: “Cristo domina la totalidad del desenvolvimiento de los seres humanos y de todas sus cosas y productos, se trate de bienes materiales que fabrican, o de la ciencia o las instituciones; el cristianismo aparece como fundamento de la justicia social. No existen constituciones ni logros, ni justas causas que no tengan su substancia, lo que es dable afirmar a través de la historia universal posterior a su venida. Más, toda la enseñanza de Jesús, por su significado y su grandeza inigualable, tendrá que ser la piedra sillar del nuevo hombre y del nuevo orden, producido por la evolución pacífica, inteligente y libre. El se proclamó Luz y vino al mundo para salvarlo”.

Dijimos también: “Ennoblecíó el trabajo, aceptando el trabajo manual para obtener con él su sustento, de modo obediente. Enseña la paciencia y el sacrificio al trabajador, pero también a los que los emplean, la justicia y el amor, con lo cual nos deja el legado único para resolver la ‘cuestión social’, problema universal. Pues el hombre tiene dignidad porque se creó a imagen y semejanza de Dios, de manera que no deben desecharse o

menos-preciarse los derechos naturales a la vida y a la libertad, al desarrollo de la personalidad y al convivencia, fundada en la paz, la fraternidad, la justicia, la equidad y el amor, en vistas al bienestar general, material, cultural y moral, salvaguardando el fuero interno reservado a Dios. La ‘cuestión social’, en consecuencia, no se termina con un aumento de salarios o con el mejoramiento permanente de índole económica o utilitaria...”

Luego de hacer referencia al proceso de humanización y a los progresos obtenidos en los últimos veinte siglos, como consecuencia de la actuación de la doctrina cristiana sostuvo que ella “está plasmada en los documentos importantes de la Iglesia, interpretando el Evangelio de Jesús, en base a los cuales es, la Doctrina Social Cristiana, válida para realizar el bienestar general y no en cambio el liberalismo o el marxismo, que mutilan o suprimen o frustran la formación plena del hombre. Con una aclaración ajustada al caso: ‘El capitalismo -escribe Eusebio Vismara, en su libro **Jesús**- en sí mismo no es contrario a la ley de Jesús, pero sí lo es su abuso y auge desenfrenado. No es contraria la reivindicación de los derechos, pero sí el desconocimiento y menosprecio de los deberes... Es contrario a la doctrina de Jesús cuando reduce la cuestión social al solo criterio del bienestar material, ciñendo a sólo esto el fin del hombre”.

Y finalmente: “Después de noventa años de la ‘Rerum Novarum’, la reciente Carta Encíclica del Sumo Pontífice Juan Pablo II sobre el trabajo humano ‘Laborem Exercens’, se inicia con la consideración de la ‘cuestión social’, donde se recuerda que el hombre ‘es el camino primero y fundamental de la Iglesia’; que la fatiga humana, el sufrimiento y también el daño y la injusticia invaden profundamente la vida social dentro de cada nación y a escala internacional, en medio de tensiones, conflictos y crisis. El trabajo, en cuanto problema del hombre, ocupa el centro mismo de la ‘cuestión social’, ante todo lo cual puede encontrarse una respuesta en las orientaciones del Evangelio. Siendo que a través del trabajo el hombre participa en la obra de Dios, ha sido puesto de relieve esta verdad por Jesús, hombre de trabajo, artesano, carpintero, cuyo padre es el viñador, el Obrero. La actividad humana, así como procede del hombre, así también se ordena al hombre. Pues éste, con su acción, no solamente transforma las cosas y la sociedad, sino que se perfecciona a sí mismo. Aprende mucho, cultiva sus facultades, se supera y se trasciende. Tal superación, rectamente entendida, es más importante que las riquezas exteriores que puedan acumularse, señaló el Concilio Ecuménico Vaticano II, doctrina que ahonda sus raíces en el ‘evangelio de trabajo’, como lo puntualizó la ‘Laborem Exercens’.

Conclusión

La condenación del abuso del capitalismo, por consiguiente, se conforma en la solidaridad de los hombres y con los hombres, esto es amor cristiano; en la justicia social; en la función social de la propiedad y la empresa (hipoteca social, de otro modo, más ampliamente); y en el concepto evangélico de trabajador y de consumidor como hombre-prójimo.

¿Cómo debe ser la empresa y el empresario indirecto? Juan Pablo II señala el error del capitalismo rígido. Existen dos formas de dirigentes de empresa: el que cree en el Evangelio y el cientificista, que cree en el trabajador más productivo para la empresa. Las inversiones deben ser de “empleo intensivo” y no de “capital intensivo”, porque la tecnología incontrolada elimina puestos de trabajo. (confer. artículo de Pablo Versini, “El Empresario frente a la Laborem Exercens”).

Recordemos una vez más que el empresario directo está condicionado y que el indirecto debe coadyuvar dentro de lo que Juan Pablo II llama “planificación global”; que es necesario sostener la tesis de la “Laborem Exercens”, pero no la del “progresismo” politizado sin control, ni la de la demagogia vocinglera dentro de la Iglesia; que no debemos confundir la encíclica, como llamado a los cristianos con los programas de acción, ni tampoco confundir los congresos de pastores con reuniones políticas o científicas.

Finalmente, que favorecer la situación general es asunto del Estado y de las instituciones nacionales y supranacionales que actúan en la economía, según la Encíclica “Mater et Magistra” y que sus objetivos no deben desviarse del bien común, conforme lo sostuviera Pío XII.

CAPITULO V
PRESUPUESTOS DE LAS CIENCIAS DEL TRABAJO HUMANO
PRIMERA PARTE: LAS CIENCIAS SOCIALES

GENERALIDADES

El conocimiento en general

Origen y evolución

Génesis

El conocimiento, en la antigüedad, constituía una unidad. No existía en partes totalmente desvinculadas y no se diferenciaba en su contorno la filosofía de la ciencia.

Desarrollo

El desenvolvimiento posterior, sí, va conformando una separación. Distínguese la filosofía de la ciencia, la técnica, el arte. A su vez cada uno de estos sectores van presentando ramas. Al componerse con claridad el objeto de una disciplina y estudiarse con un método específico se admite la existencia de una ciencia.

En la realidad (histórica) había fuertes resistencias para admitir la condición científica de una disciplina. Con el tiempo triunfaba la posición positiva. Hoy, desaparecen las pretensiones y exigencias para sostener ese carácter.

Numerosos campos del conocimiento muestran su modo singular de ser científico, pero dentro de una concepción de interacción e interdependencia, esto es la afirmación de una estructura.

Tendencia actual

La dirección actual nos habla de un retorno a la unidad. Pero con un atributo importante: el reconocimiento de partes no deslindadas, íntimamente conectadas, que se influyen mutuamente. Se trata del denominado estructuralismo”.

Se reconoce a las diversas ciencias y que cada una tiene como “objeto” un núcleo de interés selectivo”. También se admite que tenga un método, que prevalece pero no es el exclusivo, pues el campo a estudiar determinará la utilización de uno u otro.

Dentro de esa inclinación (filosófica) interesa el concepto de “cultura”: es todo lo que tiene el sello del hombre. Lo opuesto es la “naturaleza”. El “objeto cultural “comprende un substratum -que es material- y un sentido -que es espiritual-.

Filosofía, ciencia y técnica

Filosofía

La filosofía es un saber sin supuestos, que encuentra en sí mismo su propia fundamentación y no en otro orden de conocimientos cualquiera. Constituye un conocimiento total, omnicompreensivo, que no se refiere a una determinada parcela de la realidad sino a toda ella.

Ambos caracteres han sido sintetizados por Ortega y Gasset, al decir que la filosofía es un conocimiento autónomo y pantónimo.

Ciencia

La ciencia investiga un sector de la realidad. Es un saber con supuestos y un conocimiento parcial.

Históricamente, la filosofía es el tronco y las ciencias son un desprendimiento. Ello es lo que da a aquélla un carácter residual.

Técnica

La técnica es la realización de lo querido en cuanto realización. La norma técnica es la que encuentra su justificación en la realización del fin concreto de la voluntad. Los medios (técnicos) tienen íntima relación con ese fin, pero no excluyen la ética.

Conocimiento científico, ciencia y método

Conocimiento científico**El “conocimiento”**

En general, vulgarmente, “conocimiento” es -como informan los diccionarios usuales- la “acción y (el) efecto de conocer. Presencia en la mente del sujeto de ideas acerca de una cosa.

Lo que se sabe acerca de algo...”.

Conocimiento científico

Simplemente hemos de dar una noción acerca del conocimiento científico. Se trata también de una forma del conocer, con lo cual decimos que existen varias formas del conocer. Pero la científica es característica, según lo hemos visto en la sección anterior.

Ciencia**Remisión**

Ya hemos vertido conceptos al respecto, pero bajo cierto prisma. Faltaría, entonces una noción práctica y sencilla.

Noción

“Ciencia” es “saber”. Y es un “conocimiento logrado por la observación, experimentación y razonamiento sistemático”, había conceptualizado Pasteur. Se trata de la formulación de las leyes, o de las regularidades, por las que se rigen los fenómenos.

Método**Concepto genético**

Desde el punto de vista de la lógica, es un procedimiento de razonar.

El fin

Se trata de un camino, para llegar a la verdad, con lo cual se introduce el objeto a que apunta el investigador.,

Remisión

Más adelante, dedicaremos un apartado referido a las clases de métodos.

Lógica, clases de métodos y procedimientos**Lógica****Concepto**

La Lógica es la ciencia de las leyes ideales del pensamiento y es, asimismo, el arte de aplicarlas correctamente a la investigación a la demostración de la verdad.

Clases

La “lógica formal” es la que establece las condiciones del acuerdo del pensamiento consigo mismo; contempla las operaciones intelectuales desde el punto de vista de su validez intrínseca, es decir desde el ángulo de su forma.

En cambio, la “lógica material” estudia las leyes particulares y las reglas especiales que derivan de la naturaleza de los objetos que se han de conocer, como así también los caminos que se han de seguir para llegar a la verdad. Esto último, esos caminos, constituye la “metodología”.

Los métodos**Digresión previa**

Nuestro criterio estriba en que una ciencia tiene a su alcance, de modo válido, muchos métodos; el campo parcial que se someta a estudio determinará la conveniencia de uno u otro método. Este criterio es consecuente con la ya aludida “filosofía estructuralista”.

Tipos

A. De invención y enseñanza

El denominado “método de invención” procede por inducción o análisis; mientras que el “método de enseñanza” lo hace por deducción o síntesis.

B. De autoridad y científico

El primero se funda en la autoridad de aquel que profesa una doctrina; el segundo, lo hace por demostración.

C. Experimental y racional

El “experimental” se apoya en los hechos de experiencia; el “racional” radica en que a partir de hechos o proposiciones admitidas a priori actúa por deducción o por inducción en virtud de las solas exigencias lógicas y racionales.

CH. Construcción y sistematización

El camino llamado “de construcción y sistematización” permite organizar el saber en un sistema de teorías.

Procedimientos del método**División**

Hemos de anotar y conceptuar dos clases de procedimientos del método: el de análisis y el de síntesis. Veamos la noción de cada uno de ellos.

Análisis

En un todo complejo, distingue lo esencial de lo accidental. Se trata de una división, pasando de lo complejo a lo simple. Una especie de análisis es la “inducción”, de la que damos un ejemplo:

El hierro, el cobre, el zinc... conducen la electricidad.

El hierro, el cobre, el zinc... son metales.

El metal conduce la electricidad.

Síntesis

Es la verificación de los resultados del análisis. Es una composición y va de lo simple a lo complejo. Una categoría de “síntesis” es la “deducción”, “verbi gratia”:

El metal conduce la electricidad.

El hierro es un metal.

El hierro conduce la electricidad.

Categorías de ciencias y métodos en particular**Ciencias matemáticas.****Objetivo**

Las “ciencias matemáticas”, la “matemática” o las “matemáticas”, conforme varias denominaciones, tienen por finalidad el estudio de la cantidad de los cuerpos, hecha abstracción de la naturaleza de los mismos.

Método

Análisis y síntesis, según las nociones ya puntualizadas acerca de estos procedimientos.

Ciencias de la naturaleza**Objeto**

Las ciencias de la naturaleza y experimentales o inductivas, tienen por fin el estudio de los fenómenos del mundo material.

Distinguiremos dos clases, en dicho conjunto: una conformada por las ciencias físico-químicas, que estudian la naturaleza inorgánica; la otra, las biológicas, que se refieren a la vida orgánica.

Método

Han de reconocerse cuatro fases, sucesivas:

A. Observación

Se sienta en la aplicación a un objeto para conocerlo.

B. Hipótesis

La hipótesis es la explicación provincial de lo observado.

C. Experimentación

La experimentación es el conjunto de procedimientos a los efectos de verificar la hipótesis.

CH. Inducción

Nos remitimos a lo ya indicado, acerca de esta modalidad.

Ciencias morales**Objeto**

Comprenden las diversas manifestaciones del hombre, en cuanto ser inteligente y libre.

Disciplinas y métodos principales

Dentro del orbe de las ciencias morales se señalan como “teorías” a todas las que se agrupan como “ciencias de hecho” (psicología, sociología e historia). El método es experimental.

La historia, en particular, presenta tres fases, a saber: búsqueda de documentos, crítica histórica y descripción del pasado.

La sociología, igualmente de modo singular, se vale de la inducción, la observación, la experimentación y la estadística.

“Prácticas” son las “ciencias normativas”, siempre dentro del grupo de las ciencias morales (lógica, moral, política). Su método es el juicio de valor o el juicio que formula lo que está bien y lo que conviene hacer.

LAS CIENCIAS SOCIALES**Conocimientos elementales****Concepto****Noción general**

Conforman un todo unitario que condensa las ciencias del obrar humano en sociedad.

Trata del hombre, sus problemas y su circunstancia.

Opinión de Mannheim

El objetivo estriba en lo que concierne al hombre, no como parte de la naturaleza sino como ser que edifica sociedades y culturas, explica Karl Mannheim.

Sectores comprendidos**Delimitación del campo**

Aquí, como en la mayoría de los capítulos propios de la ciencias sociales, muchas son las opiniones y variados los puntos de vista; precisar el objeto no es tarea fácil.

Preferimos utilizar la premisa de que las ciencias sociales se ocupan de todos los asuntos humanos, como la ciencia política, la economía, el derecho, la pedagogía, la psicología social, la sociología y la antropología.

Nociones acerca de esos sectores

Sin perjuicio de hacer las aclaraciones de cada caso, puntualizar nociones y noticias, como también señalar el concepto de las múltiples disciplinas que se van cruzando en el desenvolvimiento de nuestro trabajo, momentáneamente anticipamos los mínimos elementos de las ya citadas en esta sección, ellas son:

A. Ciencia política

Conforme las teorías analizadas por Maynaud, la ciencia política es -según unas- la ciencia del Estado y -según otras- la ciencia del poder.

B. Economía

La economía, como ciencia, tiene por campo el conjunto de hechos y actos relacionados con la subsistencia y bienestar del hombre en el orden material de la vida. Como en todos los casos muchas son las definiciones que pueden esbozarse, pero aclaramos que en el presente trabajo no interesa un mayor desarrollo al respecto.

C.Ciencia del derecho

Nos referimos aquí -con un concepto muy elemental- al estudio referido a la norma de conducta impuesta y aplicada por el soberano.

CH. Pedagogía

Es la ciencia de la educación

D.Psicología social

La psicología social considera la conducta humana (del individuo) como unidad en un grupo social. El psicólogo social coloca, frente a sí, a la conducta humana como un reflejo de las distintas posiciones de status del individuo en los diversos grupos sociales que han tenido influencia sobre él.

E.Sociología

Prevalentemente, tiene por objeto la conducta humana vista en relación con la organización y el funcionamiento de la cultura y la sociedad. “Verbi gratia”, la compra de una piel de visón puede analizarse como conducta que contribuye al “status” de una mujer en una comunidad; el sociólogo puede referirse a la tasa de enfermedades mentales en algún grupo social; ejemplos que, de algún modo, hacen más comprensible el “imperialismo” de las disciplinas modernas, especialmente sin son de índole social.

F.Antropología

Su concepción podría ser motivo -asumiendo una actitud elemental- de un mensuramiento biangular, pues, por un lado, es el estudio del hombre como ser cultural y social, y, por otro lado, se trata del estudio de los grupos primitivos, particular y predominantemente en la Argentina; en otros países se identifica con la psicología social.

Denominaciones

Recodo

Este autor denomina a las ciencias sociales “ciencias de la conducta humana”, en general y como premisa provisional se aproxima a la idea que venimos exponiendo.

Wright Mills

Wright Mills las nombra “disciplinas humanas”.

Pellizzi

Prefiere designarlas “ciencias de los comportamientos conscientes”. Nos permitimos observarlas, en mérito a que la psicología estudia también los comportamientos inconscientes; lo inconsciente, descubierto por Freud, entre otras aplicaciones, permitió elaborar una “psicopatología de la vida cotidiana” y la “teoría del acto fallido”. Este debe ser relacionado con la culpa, porque es su presupuesto, causante, por ejemplo, de un accidente de trabajo.

Objeto

Objeto material

Las apreciaciones de los científicos, sobre cuál es el objeto de las ciencias sociales, son múltiples; se trata de los asuntos humanos, del hombre de las manifestaciones de la vida colectiva, de los fenómenos sociales y, por último de la labor que hacen los científicos que se dedican a este orden de estudios.

Como se nota, entonces, falta el acuerdo para establecer el objeto material. Resumiendo, debemos recordar lo dicho por Medina Echavarría: “(es) el hombre y su actividad: el hombre de carne y hueso de nuestro Unamuno”. Agregamos, bajo otro prisma, que es “el comportamiento del hombre en sociedad”.

Objeto formal

Enfocado el objeto formalmente, debemos decir que él es el producto de diferentes procesos de abstracción y que cada disciplina se caracteriza por los datos y, concordantemente con éstos, realiza el análisis.

División , clasificación y método

División

Nota bene aclaratoria

Nos parece conveniente aclarar que aludimos a la “división” de las ciencias que nos ocupa, ya sea como separación producida históricamente, o como desavenencias manifestadas en los ámbitos científicos y en virtud de las que han nacido tendencias unificadoras.

Características

De acuerdo con nuestra concepción estructuralista y fundamentos que estimamos ponderables, las ciencias sociales conforman un todo lógico, integrado por partes que indubitavelmente afloraron asincrónicamente.

La realidad histórica nos habilita para decir que cada parte pretendió desarrollarse en detrimento de las otras.

Corolario del desarrollo

Los resultados del mencionado desenvolvimiento son la desintegración del viejo sentido de la palabra “filosofía” y la imposibilidad de coordinación de una filosofía de las ciencias sociales que concurriera a imponer el orden en un campo que tiene una marca indiscutible: el caos.

Prueba de la confusión es la gran cantidad de disciplinas, la atribución de idéntico o casi idéntico objeto, la multiplicidad de ramas (por ejemplo: sociología de la cultura, sociología de la religión, sociología del arte, sociología del fútbol, sociología del tango, sociología del lunfardo, sociología del mate -!-, etc., etc.)

Es claro que en muchos casos no cabe hablar de ramas sino de estudios aislados.

Factores causales del caos

Compendiamos las causas de la dispersión en inúmeras de orden histórico, analítico y didáctico; han de sumarse la falta de unidad terminológica, como el principio de la división del trabajo (que crea pronunciada tendencia al encasillamiento) y el divisionismo en los grupos humanos y escuelas científicas del pensamiento.

Unidad

Como, conforme nuestra filosofía, todo fenómeno cultural o natural lleva en su vientre factores positivos y negativos, convenientemente inseparables, la unidad de las ciencias sociales presenta factores adversos y elementos favorables, que avistamos a continuación:

A.Negativos

Los factores desfavorables de las ciencias sociales son de variada modalidad esencial. Ya hemos anotado que estas disciplinas nacen separadamente, automáticamente, de manera asincrónica. Por otra parte, no se limitaron al área de interés propio; consideramos que por el deseo de erigir en ciencia a un tipo de estudios determinado se ha caído en la voracidad científica “imperialista”. Cuando decíamos que se produjo el olvido de la actitud antigua, es porque tuvimos en cuenta que antes se estudiaba la forma en que los hombres actúan concertadamente en el contexto socio-cultural (Platón, Locke, Hobbes, Hegel, Montesquiu). Ya hemos aludido en otros estudios a la dispersión científica, acentuada en materia de ciencias sociales, terreno en el cual no afloró una “ciencia sociales”.

La unidad encontró valladares en el nacimiento de nuevas naciones y en los cambios notables y frecuentes, sucedidos en los tiempos contemporáneos. Lo primero, provocó -en todos los órdenes- agrupaciones de índole nacional, comunidad de intereses y objetivos nacionales; lo segundo, creó una inestabilidad generalizada.

B.Positivos

Coadyuvaron con la unidad de las ciencias sociales de base (psicología social, antropología cultural -la antropología se dedica al estudio comparativo de la humanidad, desde su génesis hasta la actualidad, de acuerdo a una definición: es cultural cuando tiene por fin el estudio de la cultura y de la estructura social o de una sociedad, dentro de un

medio geográfico e histórico particular; se la considera igual a la antropología social y a la etnología, en varias corrientes del pensamiento- y la sociología) las “teorías de sistemas”, las cuales suponen la interrelación básica de las diversas formas de la conducta social (sistemas político, social, cultural, etc.).

La “teoría de la acción”, con que se denominó a la “Declaración General” de un grupo de profesores de Harvard, en 1949, que adoptaron un conjunto de conceptos básicos, de los cuales señala como más importante el de la acción social; la “teoría general de la ciencia social”, donde interesan la diversas funciones de las instituciones sociales existentes e históricamente cambiantes; y, por último, el enfoque de George Homans, para quien importa la conducta de los individuos humanos, por lo cual la psicología es la base de las ciencias sociales.

Clasificación

Propuesta de Maurice Duverger

Maurice Duverger propone una clasificación sobre una base empírica, es decir, según la formación original de los científicos (filósofos, economistas, historiadores, etc.) o la naturaleza de las técnicas utilizadas en la investigación: etnográficas, históricas, lingüísticas, etc. (conforme lo ya anunciado y con fines pedagógicos, iremos aclarando el significado de algunas voces o tecnicismos anotados en el presente trabajo, en la medida que no sean reiteración de lo ya escrito).

La etnografía es el estudio de la actividad humana dentro de las diferentes poblaciones, razas y culturas; las técnicas históricas trabajan sobre el conjunto de hechos del pasado. La lingüística es la ciencia del lenguaje en sí mismo; es parte de la filología, la cual, además de ese objeto, estudia también las obras que tienen el lenguaje como medio de expresión.

Volviendo a ese autor, por consiguiente, diremos que sugiere considerar dos tipos de clasificación: vertical, según los diversos aspectos de la vida social en el interior del mismo grupo (ciencia política, sociología religiosa, demografía -estudio estadístico de la composición y de la población de un país-, etc.); y horizontal, según las diversas categorías de grupos sociales (historia, etnografía, etc.).

En fin, Duverger propone:

A.Ciencias sociales globales

Estas ciencias estudian el conjunto de aspectos de uno o más grupos:

- a. La sociología de los pequeños grupos o grupos elementales intermedios.
- b. La sociología de los grupos más o menos complejos (etnografía, sociología de las naciones).
- c. La sociología general (historia y sistemática o taxonomía -parte de las ciencias naturales que trata de la identificación, denominación y clasificación de los seres vivos-).

B.Ciencias sociales particulares

No es superfluo puntualizar que son disciplinas que trabajan sobre un aspecto particular de la estructura o del funcionamiento de los grupos sociales. También en este caso damos un detalle ejemplificativo:

- a. La geografía humana y la demografía, que analizan la estructura externa, la morfología de los grupos.
- b. Las ciencias económicas, la ciencia política, la sociología religiosa, la sociología moral, la sociología del arte y la sociología jurídica.

Criterios para clasificar las ciencias

En el Primero Congreso Italiano de Ciencias Sociales (Milán, 1958) se pusieron de manifiesto de tendencias relacionadas con el criterio adecuado para clasificar las ciencias que nos ocupa:

A.Criterio objetivo

Es éste, el parecer tradicional, en base al ámbito de las investigaciones, al campo de la realidad que estudia.

B.Operativo

- a. Al programa de trabajo, a lo que se entiende que debe hacerse y no a la realidad.
- b. A las mayor o menor complejidad de las operaciones.
- c. A la diversidad de métodos.

Método**Alternativas**

Si en cada una de las disciplinas observamos el ciclo inducción-deducción, podemos obtener cuatro alternativas, las que delimitaremos seguidamente.

Método experimental

Si se presentan buenas posibilidades de observación y, asimismo, buenas posibilidades de verificación, el método pertinente es el experimental; tal es el supuesto de la psicología experimental.

Método comparativo

Siempre que se presenten buenas posibilidades de observación pero en cambio hay dificultades a los efectos de la verificación, el método es el comparativo; es el método propio de la sociología.

Modelo

Existiendo dificultades para observar pero buenas posibilidades de verificación, corresponde el “modelo”, utilizado por varias disciplinas.

Falta de método

Es el supuesto en el cual existen dificultades, tanto para observar como para verificar. No existe método y, por consiguiente, cabe indagar su existencia, en este caso, ciencia.

SEGUNDA PARTE: LA SOCIOLOGÍA**NATURALEZA DE LOS CONCEPTOS****Delimitación****Nociones****Contenido**

Dentro de una gran variedad de definiciones y conceptos, acerca de la sociología, hemos utilizado aquella que enseña que la sociología estudia el comportamiento de los seres humanos en sociedad.

Tal es el concepto de Ely Chinoy, quien agrega que lo mismo hacen la psicología social, la antropología y otras ciencias sociales, tal como -por otra parte- también lo hemos resaltado en la primera parte de esta obra.

Es por ello, entonces, que cree necesario agregar que la sociología es el estudio de los grupos humanos, o de la interacción humana, o de las instituciones sociales; y, ahondando un poco más, reiteramos una definición hecha mucho tiempo, si es que admitimos que se trata de una ciencia joven. De acuerdo con esa definición, de Talcott Parsons, es “la ciencia que trata de desarrollar una teoría analítica de los sistemas de acción social, en la medida en que estos sistemas pueden ser comprendidos de acuerdo con su propiedad de ingresarse alrededor de valores comunes”.

Ramificación

En la bibliografía especializada se hace notar un tríada de facetas, en este asunto; la penetración considerable, el gran desarrollo y las innumerables ramas formadas en un breve lapso. Basta, a este último respecto, señalar algunos títulos: “Sociología económica”, de José E. Miguens; “Sociología del derecho”, de Miguel Herrera Figueroa; “Sociología de la producción y del consumo”, de H. M. Johnson y otros; “Sociología del trabajo”, de Georges Friedman y Pierre Naville; sociologías especiales demográfica, económica, familiar, política, jurídica, del conocimiento, artística, folklórica, religiosa, moral, lingüística y educacional, en la obra de Alfredo Poviña, “Manual de sociología”. Avanzamos un poco más en la búsqueda, en nuestros anaqueles, y apuntamos un capítulo sobre los aspectos sociológico de una sub-lengua, en el libro de Mario E. Teruggi, “Panorama del lunfardo”; del tango, del mate o del truco, en la obra de Julio Mafud. Un poco anecdóticamente traemos el concepto de los inúmeros ramales de esta disciplina, y no de modo taxativo.

Relaciones

La sociología se relaciona con otras ciencias, del mismo modo que se ligan o vinculan sus objetos; se relaciona con el derecho y con la medicina, en especial. Como consecuencia de la difusión de las especialidades y del progreso científico, debemos mencionar a la medicina social, “parte de la medicina que estudia los factores sociales que influyen en las cuestiones médicas, esto es, las relaciones existentes entre la salud y la enfermedad del ser humano, y sus condiciones sociales, patrones culturales y formas de organización social”. También, vínculos con la medicina del trabajo; de interés para médicos, abogados y magistrados, al igual que la medicina del deporte, pues esta actividad -cuando es profesional- implica un contrato llamado “contrato de trabajo” o “contrato deportivo”.

Describiremos un mosaico compuesto por aquellas disciplinas que importan a nuestros propósitos, no sin antes recordar que, en lo tocante a la psicología social ya hicimos las referencias del caso.

A. Psicología

Prevalentemente, tiene por objeto la conducta humana vista en relación con la estructura y la dinámica de la personalidad individual. Recordemos el concepto de sociología. Si el sociólogo puede referirse a la tasa de enfermedades mentales en algún grupo social, el psicólogo da cuenta de las enfermedades mentales de individuos particulares pertenecientes al grupo. Esto es solamente un ejemplo que, como muchos otros, nos permite adoptar un escorzo distinto, según los diversos objetos y enfoques.

B. El trabajo social

Es un campo profesional especializado que se ocupa de la aplicación de los principios sociológicos y psicológicos a la solución de los problemas específicos de la comunidad y alivio de las tensiones individuales; v. gr., la pobreza, el desempleo, la salud, la adicción a las drogas y la enfermedad mental son áreas específicas del trabajo social.

C. El trabajo médico-social

Glosaremos, aquí, un importante trabajo realizado por Lidia C. H. de Vittoriosso, donde sostiene que el desarrollo del trabajo médico-social se debe al reconocimiento del significado de los aspectos sociales y emocionales de la salud.

“La salud no es una mera ausencia de enfermedad sino el más completo bienestar físico, mental y social”(Organización Mundial de la Salud), recuerda dicha autora y agrega que dicho reconocimiento -como factor del trabajo médico- comprende, obviamente, la enfermedad.

La atención médica abarca el tratamiento de la enfermedad física o lisiación y el de los factores sociales que afectan esa atención médica y contribuyen a aumentar el grado y la duración de la enfermedad.

Desde 1930, en los Estados Unidos, los trabajadores médico-sociales comenzaron a trabajar en programas de salud y bienestar para grandes sectores de la población. Se tuvo en cuenta más la salud que la enfermedad, la búsqueda del paciente, los factores sociales, el derecho a la atención médica que respete la dignidad del hombre. También se ha ido expandiendo la función social del hospital, extendiendo los servicios para llegar hasta los hogares.

Con los criterios propios del trabajo médico-social se trata al paciente en relación a su dolencia específica y desde el punto de vista de su personalidad, su ambiente y su perturbación orgánica. Así, se ve a la persona enferma y a su enfermedad.

A los efectos de la formación profesional del trabajador médico-social es necesario conocimientos de tres órdenes:

a. Conducta humana. Abraza varios elementos:

* emocionales e intelectuales;

* sociales; y

* biológicos.

b. Los servicios sociales públicos y privados, o sea los recursos y las instituciones de la comunidad.

c. Los métodos del trabajo social. El método básico se desarrolla en tres procesos:

* trabajo social del caso individual;

* trabajo social de grupo; y

* trabajo social de intergrupo u “organización de la comunidad”.

CH. Sociología del derecho.

George Gurvitch distingue tres problemas capitales de la sociología jurídica:

a. El de la sociología sistemática del derecho (microsociología), que estudia las manifestaciones jurídicas como funciones de las formas de sociabilidad (formas en que se unen los grupos al todo y en el todo societario) y de los planos de la realidad social.

b. Los problemas de la sociología diferencial jurídica (tipologías), que estudia las manifestaciones jurídicas como unidades colectivas reales, tanto de grupo como de sociedades totales.

c. Los de la sociología genética jurídica (microsociología), que se refiere a las regularidades, tendencias y factores de cambio de la dinámica jurídica dentro de un tipo particular de sociedad.

D. Sociología del derecho del trabajo

Similares conceptos pueden señalarse, con aplicación a un sector específico, a una rama del derecho general: el derecho del trabajo

Similares conceptos pueden señalarse, con aplicación a un sector específico, a una rama del derecho general: el derecho del trabajo.

E. Sociología del trabajo

Es, en su extensión más amplia, el estudio de los diversos aspectos de todas las colectividades humanas que se constituyen con motivo del trabajo. Ejemplificando, esas colectividades son múltiples: una empresa, una lancha de pesca, una oficina, etc. Asimismo, comprende sectores diversos: la sociología industrial, de la administración, etcétera.

F. Medicina

En primer lugar, debemos hacer varias menciones con vinculación a la medicina, como arte y ciencia de curar enfermedades; a la medicina legal, como medicina legal, como medicina forense; y a la medicina social, como higiene y medicina preventiva de la comunidad en conjunto de grandes grupos de personas.

La medicina legal es la aplicación de los conocimientos médicos a los problemas judiciales, restrictivamente hablando. En sentido extensivo, la medicina legal es el estudio de las cuestiones médicas relacionadas con las leyes, lo que daría derecho a aplicarla a estudios comprendidos en otras materias: ley de vacuna, v. gr., cuya consideración comprende a la higiene.

Los asuntos que abarca la medicina legal -o, como también se ha dado en llamarla, medicina jurídica, o jurisprudencia médica-, son casi todos los estudios médicos, siendo su fin el enfocar aquellos en los casos de aplicación de las leyes, y su método el de las ciencias biológicas, lo que no excluye el aspecto sociológico, como en la criminología. Se entiende, ergo, por qué el médico legista debe tener conocimientos jurídicos y de sociología.

Hagamos un breve recuerdo sobre la medicina legal, interesante para conocerla un poco más.

La intervención pericial de los médicos aparece en el siglo XVI, con la legislación carolina, en el reinado de Carlos V (1532), que establece la intervención médica obligatoria en varios asuntos. La primera obra, la de Antonio Paré (1575) aborda varias cuestiones médico-legales; luego aparecen las de varios ilustres sicilianos como Juan Felipe Ingrassca (1578) y Fortunato Fedale (1598). Se perfecciona el acervo europeo con las modificaciones que la Revolución Francesa produce en la administración de justicia y en la codificación.

En la Argentina, durante la colonia, era habitual la intervención de los médicos en los pleitos. Luego se organiza la Universidad de Buenos Aires (decreto del 9 de agosto de 1821); se crea la cátedra de Partos, Medicina Legal y Enfermedades de Niños, siendo titular don Francisco Javier Muñiz (1826); y mucho después la de Medicina Legal, en 1874, con Eduardo Wilde de titular. Recordaremos también, en esta excusable digresión, que el médico de policía data de 1822. El de tribunales, desde la ley orgánica 1893 (art. 145). Por último, recordar a los pioneros: José María Ramos Mejía, neurológico; José Ingenieros, filósofo y criminalista; y Domingo Cabred, psiquiatra.

Para terminar, mencionaremos las partes o capítulos de la medicina legal, siguiendo la obra de Rojas:

- a. Odontología legal.
- b. Toxicología
- c. Deontología (conducta y moral profesionales del médico).
- ch. Jurisprudencia médica (leyes y normas para el ejercicio profesional: secreto, responsabilidad, etc.).
- d. Tanatología (muerte, cadáver)
- e. Asfixiología (asfixias).
- f. Policía científica (identificación, rastros de crímenes, fotografía).
- g. Sexología o afrodisiología (violación, perversiones sexuales).
- h. Obstetricia médico legal (aborto, nacimiento, infanticidio).
- i. Traumatología legal (lesiones, homicidio, accidentes del trabajo, etc.).
- j. Criminología (el criminal y el crimen).
- k. Psiquiatría forense (alienación mental)
- l. Química legal.

Los conceptos, en general

Valor del concepto

Resalta Chinoy que el dominio de una disciplina -en el caso presente la sociología- determina el manejo de sus conceptos fundamentales, los que suministran los recursos intelectuales, sirven para definir los fenómenos y proporcionan los términos en que los problemas se plantean y resuelven.

Concepto y ciencia

C. Connat, citado por dicho autor, ex presidente de la Universidad de Harvard y distinguido científico, ha llegado tan lejos como para definir a la ciencia como “una serie interconectada de conceptos y esquemas conceptuales”.

¿Qué es un concepto?

Es, continúa Chinoy, un término general que se refiere a todos los miembros de una clase particular de objetos, acontecimientos, personas, relaciones, procesos, ideas de toda clase de entidad o unidad. Doy ejemplos: el concepto de “belleza” o el concepto sociológico de “grupo”.

Leemos en la gran obra de Jolivet, cuando se refiere al significado de “concepto” que la idea se forma por una operación que se denomina “abstracción”.

a. En general, abstraer es considerar aparte, en un todo complejo, los elementos que lo componen. Esta operación es lo que en metodología se llama “análisis”.

b. En cuanto operación que produce la idea general, la abstracción es el acto por el que la inteligencia piensa un objeto dejando de lado sus caracteres singulares. La idea de triángulo por ejemplo, que excluye considerar tal triángulo (v.gr. isósceles).

c. ¿Qué diremos de la generalización? La idea abstracta puede ser inmediatamente pensada como aplicable a todos los objetos de la misma especie. La idea de triángulo conviene a todos los triángulos. La idea, así, es abstracta y, en cuanto abstracta, general. Se le da el nombre de “concepto”.

Nomenclatura y concepto

Pone de resalto Chinoy que los conceptos científicos se diferencian de los del razonamiento común por la mayor precisión con la que por lo general están definidos, por el creciente grado de abstracción, esto es, generalización, a la que tienden, y por su desarrollo y uso más sistemáticos. En la conversación cotidiana el significado de las palabras que usamos se da generalmente por descontado, suponemos que los otros saben lo que estamos diciendo.

Sin embargo, en el campo científico no hay unidad terminología, y en el habla común el significado de las palabras no es inteligible si el diálogo se produce entre personas de distintas culturas. Relataremos, sobre lo recientemente expresado, una anécdota de gran representatividad y colorido.

Cuenta Luis Gallardo que cuando el entonces presidente Frondizi visitó a Hiroito, el descendiente del sol pregunta:

¿Cuáles son los problemas de su país?

Ante la pregunta, el descendiente de Gubbio le habló del sub-desarrollo, del autoabastecimiento energético, del producto bruto, de la balanza de pagos, del déficit fiscal...

-No, no. Le preguntó cuáles son los problemas de su país.

Fronzizi, algo sorprendido, optó por afinar la contestación y mencionó otra lista de padecimientos nacionales...

-No me entiende. Yo quiero saber cuáles son los problemas de la Argentina... ¿Hay terremotos devastadores? ¿La población está dividida por odios raciales tremendos? ¿Tienen enemigos históricos implacables? ¿El territorio sufre grandes inundaciones periódicas?

Es decir, tratamos, con dicho comentario, que en el diálogo no coincidía el concepto de “problema”.

A pesar de lo expuesto más arriba sobre la diferencia entre el lenguaje científico y vulgar, la sociología ha basado su vocabulario en su mayor parte sobre términos corrientes en el uso popular, tan comunes como “cultura”, “grupo”, “status”, “poder”, “burocracia”, “autoridad” y “raza”.

En el orbe científico, el uso de abstracciones hace posible obtener generalizaciones aplicables a un amplio margen de observaciones. Puntualizó los ejemplos que trae Chinoy para ilustrar ese concepto: los prematuros intentos del adolescente para actuar como adulto, la popularidad entre los negros de los que alisan el cabello o blanquean la piel y las pretensiones de ascenso social, pueden ser denominadas “socialización anticipatoria”, frase que resume los esfuerzos de los individuos para actuar como miembros de aquellos grupos a los que les gustaría pertenecer.

Los conceptos y la perspectiva de la sociología

Efectos de la formación de conceptos

Al definir los conceptos de la sociología, estamos definiendo la naturaleza y los límites de la perspectiva sociológica, y explicitando los aspectos particulares de la realidad social que analizaremos.

La teoría

También sostiene el mismo autor que los conceptos son un elemento esencial en la teoría, pero no son idénticos a ésta. La teoría consiste en un campo de proposiciones lógicamente conectadas sobre las relaciones existentes entre variables, esto es, conceptos. Debemos definir y analizar los conceptos sobre los que dicha teoría, se construirá. Aquí, Chinoy cita a William James, cuando hiciera notar que es necesario “forjar cada juicio en el yunque de hechos irreductibles e inquebrantables”.

Significado de “perspectiva”

A este respecto, aceptamos el siguiente significado de “perspectiva”: “Valores, creencias, actitudes y significados que proveen el marco y el punto de vista desde el cual un individuo ve una situación. Una perspectiva consiste en supuestos por lo general no conscientemente definidos, pero que influyen en aquello que percibe el individuo y en cómo interpreta sus percepciones” (G.A. y A.G. Theodorson).

Ello nos conduce a la significación de “marco de referencia”, a saber: “Punto de vista, patrón o sistema de conceptos de un individuo (o grupo) que tiende a organizar las experiencias, percepciones e interpretaciones. Los propios valores y normas sociales, por ejemplo, influyen profundamente en las propias observaciones, interpretaciones y juicios relativos a una situación social” (ib.).

El análisis conceptual

Hago notar que en la obra de Ely Chinoy no se diferencia mayormente entre la palabra, la expresión y el concepto. Por el contrario, podríamos deducir que implícitamente presenta cierta identificación, no hace la separación convenientemente. A pesar de ello nos interesan mucho las referencias de dicho autor y su “Introducción a la sociología”, cuyo desarrollo seguimos aquí. Su tarea consistió en analizar los conceptos surgidos como los más útiles y significativos. Expresamos que algunos conceptos de la sociología solamente son aplicables a otras áreas reducidas, otras categorías menores usadas en campos especializados de la sociología (así como el químico divide el concepto de elemento metálico y no metálico, el sociólogo puede dividir conceptos tales como “cultura”, “institución” o “status”, en categorías progresivamente más refinadas y específicas) y es así como las categorías menores nos informan del concepto de “matrimonio” y “matrimonios

arreglados”(el producido por otras personas distintas a los futuros consortes), aspecto estudiado por la sociología y, por lo cual, con un dejo de humor, es dale sostener -sociológicamente hablando- que el matrimonio puede ser por mutuo consentimiento (matrimonio consensual) y sin mutuo consentimiento (no consensual).

Importancia de la sociología

Formación de la disciplina

La sociología -insistimos- es una ciencia joven y, empero, se lo puede considerar fundador a Jean Jacques Rousseau, a partir de sus reflexiones acerca de si el restablecimiento de las ciencias y de las artes ha contribuido a depurar las costumbres, en 1750; luego estudia el origen de la desigualdad entre los hombres y publica “Emilio”, “Política del contrato social o principios del derecho político”, obras que determinaron una condena, su confiscación y su destrucción por el fuego. Antes se había estudiado y tratado la sociedad pero con Rousseau se inicia una tradición científica para explicarla.

La doctrina social de la Iglesia

Hoy día, en las instituciones dedicadas a la enseñanza se advierte fácilmente la relevancia de esta ciencia. Asimismo, y solamente con el ánimo de traer un ejemplo igualmente representativo, veamos cómo la Iglesia Católica y la Doctrina Social de la Iglesia, reparan en realidades sociales que pertenecen al campo sociológico.

La tercera asamblea de los obispos de Latinoamérica (III Conferencia General del Episcopado Latinoamericano), la Asamblea de Puebla, preparada por el CELAM (Consejo Episcopal Latinoamericano), al igual que la de Medellín, trató los problemas de orígenes sociales, aunque pone el acento no tanto en la cuestión social -como la de Medellín- sino en la cuestión moral. Aquélla tuvo por tema: “Presencia de la Iglesia en al actual transformación de América Latina”; ésta, enfocó “la evangelización en el presente y en el futuro de América Latina”. Por lo cual la XXXIX Asamblea Plenaria de la Conferencia Episcopal Argentina declaró que los obispos de Puebla no han tratado la realidad latinoamericana como sociólogos sino con ojos de fe y corazón de pastores. “La única liberación es la que nos libera del pecado, no la que se limita a escalas sociales”, dijo Juan Pablo II.

Considera los problemas socioculturales que ofrece hoy el continente. Decreta que la dinámica de la evangelización busca la conversión personal y la transformación social, aclarando que ni el Evangelio ni la Doctrina Social que de él proviene son ideologías.

Los grupos sociales son motivo del Documento: la familia, de donde parte también la evangelización; la juventud, los trabajadores, los militares, los funcionarios. Y conforman su contenido, asimismo, los derechos sociales.

La nueva Constitución Apostólica “Sapientia Christiana”, que reemplaza a la “Deus Scientiarum Dominus”, promulgada por Pío XI, en 1831, realiza al aspecto de promoción humana que debe distinguir a las facultades eclesiásticas.

Cultura

Conducta pautada y vida colectiva

Regularidad de las pautas

La conducta de los seres humanos -recuerda Chinoy- muestra pautas regulares...los seres humanos son animales sociales... la gente tiende a comportarse de una forma que parece hallarse más o menos estandarizada. Los hechos básicos con que comienza la sociología son esa conducta y el carácter social de la vida humana. “El hombre es por naturaleza un animal social”.

Pauta de conducta

La “pauta de conducta” (“secuencia de acción relativamente uniforme y observable de personas o de grupos, en respuesta a un tipo determinado de situación”), sostenemos por nuestra parte, puede ser cuasi universal, o regional, o nacional, o zonal, o local; o tener por ámbito personal un grupo social, o varios de determinado ámbito físico o distantes territorialmente pero idénticos o parecidos por ciertas características comunes, como raza, profesión, etc. Comentemos algunos modelos.

A. Modismos

- “¿Cómo le va fulano?”

- “Tirando del carro”, podría contestar alguien de la provincia de Buenos Aires;
- “Durando”, diría un santiagueño; o, finalmente, un cordobés podría contestar con una expresión distinta alusiva a un destino infortunado.

B. Costumbres

La costumbre de besarse en la boca, como prueba de amor es casi universal, pero los esquimales prefieren frotarse la nariz y los Trobriand, pueblo primitivo que habita una isla cercana a Nueva Guinea, prefieren morderse las pestañas.

El zoólogo alemán Wolfgang Wickler sostuvo que el beso entre los seres humanos deriva del hábito que tienen las aves de nutrir a sus crías, alcanzándole el alimento en sus picos. Pero los griegos alimentaban a sus hijos con comidas premasticadas y en zonas rurales de Australia las mujeres masticaban harina y manteca, que traspasaban de boca en boca a los lactantes de pocos meses.

En fin, termino, el hombre, animal social, se distingue del animal por la cultura. Y dice Chinoy que en su intento por dar cuenta y explicar las aparentes regularidades de las acciones humanas y el hecho de la vida colectiva, los sociólogos han desarrollado dos conceptos básicos: “cultura” y “sociedad”.

Instinto a aprendizaje y cultura

Instinto

Instinto es el complejo innato de pautas de conducta no aprendidas, en animales inferiores, que emerge con la maduración del organismo. la conducta instintiva es universal en una especie en particular, y sólo ocurre cuando el medio provee un estímulo adecuado. Las actividades de la construcción de nidos de los pájaros y los peces han sido denominados instintivos y proveen ejemplos claros de este concepto. Algunos de los primeros psicólogos como Sigmund Freud y William Mc Dougall, aplicaron al término a la conducta humana, pero en general los psicólogos y científicos sociales modernos no lo emplean en ese sentido.

La mayoría de los psicólogos prefieren los términos “reflejos”, “impulsos”, “necesidades”, para referirse a las pautas de respuestas humanas innatas (Theodorson). Empero, en sociología se reconoce el “instinto de la laboriosidad”, “tendencia del hombre a buscar actividades con sentido”; el “instinto de las combinaciones” e “instinto de la persistencia de agregados”, dos formas principales de motivación (“residuos”) propuestos por Wilfredo Pareto, de los que el primero se refiere a la conducta innovadora y manipuladora, y el último al conservadorismo intransigente y al uso de la coerción. La primera corresponde al zorro especulador, la segunda al león rentista.

Aprendizaje

El aprendizaje implica la modificación de la conducta de una persona como resultado de nuevas experiencias. Cultura es todo lo que tiene el sello del hombre. No se equipara a aprendizaje y en su acepción sociológica se refiere a la totalidad de lo que aprenden los individuos como miembros de una sociedad; es un modo de vida, de pensamiento, acción y sentimiento. La cultura es aprendida y compartida.

Similitud y diversidad culturales

Conceptuación

Esta fase alude a las similitudes y diversidades culturales que se encuentran en distintos grupos de seres humanos: gradaciones en los hábitos de limpieza, en el trabajo cooperativo, en la división del trabajo, en los tabúes alimentarios o el incesto, etc. De los tantos ejemplos posibles tomamos uno más, que alude a la clasificación que aquí, en la Argentina, se hizo en cuanto a indios y a negros, según conocieran el idioma castellano o no: los primeros eran llamados ladinos; los segundos bozales.

Interrelación

Hemos hablado de instinto y naturaleza, por una parte, y de aprendizaje y cultura por otro; mas, no debe negarse la interrelación. Como lo dice Clyde Klockhohn, “la biología humana pone límites, suministra potencialidades e impulsos, y provee de orientaciones que las culturas elaboran o descuidan”. Nos cautiva remitirnos al libro de Juan Cuatrecasas, “Biología y democracia”; más todavía recordar los versos de León Felipe, con que se encabeza el prólogo:

“Toda la luz de la tierra
la verá un día el hombre
por la ventana de una lágrima
Pero aún no ha dicho el Verbo:
¡que el llanto se haga luz!”

Raza, clima, geografía y cultura

Condiciones biológicas y físicas

Hicimos referencia a las condiciones psicológicas de la vida social (instinto, sentimiento, inteligencia). La raza, el sexo y la edad constituyen las condiciones biológicas; por último, el tiempo, el agua y el suelo, forman las bases físicas.

La raza

La raza, recuerda Poviña, es un hecho: “es decir que la raza existe, entendiendo por tal, una serie de caracteres propios del organismo biológico, diferentes entre sí, que distinguen diversas especies de hombres”.

Si relacionamos esto con las bases físicas, debemos hacerle un lugar en la biometría. Dijimos en el libro ya citado “Matemáticas y ciencia política”: “El biometrista reduce algunos de los fenómenos biológicos a expresiones cuantitativas... El objeto de su estudio es la correlación de caracteres. Si los estudios de la biometría sobre el individuo pueden ser útiles a la ciencia política, lo son sin duda los referidos a grupos representativos de una población (grupos nacionales, de inmigrantes, profesionales, urbanos, rurales, etc.). Con la biometría puede afirmarse que los actuales movimiento en favor de los países subdesarrollados crean una serie de problemas biológicos: no es la misma una población de un país subdesarrollado que la de uno industrializado. Los sondeos de la biometría demostraron que ‘la relación del peso con la superficie del cuerpo tiende a disminuir desde la zona templada hacia la región tropical, donde se encuentran, en mayoría, los países de evolución lenta’, como así también en qué medida las condiciones de vida o los acontecimientos influyen sobre el crecimiento (algunas encuestas señalaron en el curso de la Segunda Guerra Mundial la disminución del peso en el momento de nacimiento); el estudio de una muestra militar soviética, realizado a comienzos de la Revolución indicó que la talla de los intelectuales era muy superior a la de los obreros y campesinos. Según otras conclusiones de la biometría, se demuestran las diferencias entre inmigrantes y sedentarios, habitantes rurales y urbanos, como así las causas de las diferencias biológicas de la categorías sociales.

Desemejanza de pautas culturales

La desemejanza de las pautas culturales es profesada con diferentes fundamentos: en primer lugar, debe buscarse esa falta de identidad en la naturaleza y en la historia de la vida social; y, en segundo, en las diferencias biológicas innatas o las variaciones geográficas o climáticas.

Cultura y subcultura

Distinción

Escribe Chinoy, en su ya citada obra: “Las variaciones de las pautas culturales específicas de los grupos humanos ha conducido a una distinción entre la cultura como concepto general y una cultura’ o concepto de pautas característico de un grupo”.

Subcultura

Por lo precedentemente expuesto, en consecuencia, se utiliza a veces el concepto de “subcultura”, parte relativamente distinta pero no totalmente separada de un todo mayor.

Instituciones, usos y costumbre

Aclaración previa

Desde cierto ángulo parece imprescindible indicar que muchos son los conceptos y enfoques que pueden hacerse cuando se escribe o habla acerca de este subtema. Las nociones de la sociología no coinciden, por lo demás, con las de la ciencia jurídica, por ejemplo. Por el momento nuestro enfoque es sociológico; nos interesa, así, más este semblante que una definición normativa.

Definiciones

Según Talcott Parsons las instituciones deben ser consideradas como “pautas normativas que definen los modos de acción o relación social, que se consideran apropiados, legítimos o esperados”. Las primeras definiciones incluían a los grupos y la organización social.

Las pautas normativas mencionadas, o normas, o reglas (standards) se dividen en usos (folkways) y costumbre (mores). Los primeros constituyen una práctica convencional considerada apropiada pero sobre la que no se insiste. las segundas tienen fuerte sanción; el desacuerdo provoca la desaprobación moral y frecuentemente acciones positivas (por ejemplo: “no cometerás adulterio”).

LA SOCIEDAD

Naturaleza, estructura y tipología

La sociedad como relaciones sociales

Alcance del concepto

El concepto incluye “toda clase y grado de relación en que ingresen los hombres, ya se trate de relaciones organizadas o no, directas o indirectas, conscientes o inconscientes, de cooperación o antagonismo”(Rumney y Maier).

Piedra fundamental de concepto

El concepto de “relación social” se basa en el hecho de que la conducta humana se halla orientada de innumerables maneras hacia otras personas... Los hombres se hallan en interacción... es un proceso continuo de acción y reacción.

“Vínculo social”

La relación social más permanente puede ser llamada “vínculo social”. Puede ser entre personas físicas (pongamos por caso el matrimonio) o grupales (representantes del capital y trabajo en una fábrica).

La sociedad como instituciones

Anotación aclaratoria

Puede deducirse anterior que en la teoría puede verse la sociedad desde varios puntos de vista; en él la mencionamos “como conjunto de relaciones sociales”; ahora la veremos “como instituciones”.

Noción

Es decir, se puede concebir la sociedad, además, como un conjunto de instituciones. Se trata, entonces, de una estructura compuesta por instituciones o subestructuras (v. lo ya puntualizado sobre este concepto)

Rol y status

Idea de “rol”

En este inciso nos interesa indicar que la idea que se tiene de “rol” y la que se tiene de “status” representan el nexo entre ambos puntos de vista, los ya expuestos, el de la sociedad como grupos y relaciones y el de la sociedad como instituciones.

Compartimos la idea muy difundida: “rol” es la pauta de conducta estructurada alrededor de derechos y deberes específicos y asociada con una posición de status particular dentro de un grupo o situación un grupo o situación social.

El rol de una persona se define, en cualquier situación, por medio de un conjunto de expectativas para su conducta, sostenida por otros y por la persona misma. Es el aspecto dinámico del status.

Definición de “status”

“Status” es la posición definida en la estructura social (grupo, burocracia, etc.). Cada individuo tiene muchos roles y status; es médico, juega al póker, es “hincha” de Boca, etc., pero ellos se basan en distintos fundamentos. Generalmente uno es el principal, el que a su vez puede ser cambiado totalmente, como la copla:

“Yo fui labrador un tiempo,
más de arenas que de gleba;
de pobre dejé el oficio
para meterme a poeta”.

Nota aclaratoria sobre “estratificación”

Recordamos aquí otra de las puntualizaciones que hace Chinoy, en tanto y en cuanto el ordenamiento jerárquico de los “status” y los “roles”, en términos de riqueza, ingreso, ocupación, prestigio y consideración, poder y autoridad, proveen la base para la estratificación de la sociedad.

Organización social

Esencia

La organización social tiene como nota distintiva la de constituir un sistema estructural de la sociedad, integrado por instituciones.

Elementos de la unidad de la sociedad

La unidad de la sociedad se integra con dos ingredientes, estos son la conciencia social y la organización social, cuya esencialidad determinamos y a continuación.

Conciencia social

Se trata de una fórmula psicologista, paralela y emergente de la conciencia del individuo. Es el aspecto funcional, dinámico. Dio lugar, en la teoría sociológica, al funcionalismo (v. al respecto en el artículo respectivo).

Organización social

Esta fórmula, en cambio, es mecanicista: mira a la sociedad como si fuera un mecanismo organizado. Importa un aspecto estructural, estático. Dio lugar al estructuralismo (ib.).

Organización social

Grupos sociales

Grupos sociales y categorías sociales

El “hombre” no existe; solamente existen hombres, que conviven. “El hombre que está solo y espera” es una expresión figurada. Robinson Crusoe es sólo un personaje de la literatura infantil, creado por Daniel de Foe, y “el símbolo mismo de la humanidad ingeniosa luchando contra la naturaleza”.

El grupo social se compone de un cierto número de personas unidas por un sistema de relaciones sociales. Sus miembros interactúan entre sí en una forma más o menos estandarizada... Un sindicato es un grupo social; pero el conjunto de trabajadores que gana más de tanto por hora constituye solamente una estadística (que puede ser, empero, sociológicamente importante).

Sociedad es un grupo, el más inclusivo, en el que están presentes todas las instituciones necesarias para la existencia individual y colectiva. La sociedad, en función de su situación geográfica, es la comunidad (pierde terreno el considerar comunidad a los pequeños grupos -pueblo, aldea rural, etc.-).

Sigamos royendo en el objeto de la sociología y hablemos de los distintos tipos de sociedades.

Tipología

Clasificación según varios autores

Hemos de enumerar solamente los autores y la clasificación de cada uno de éstos, para luego hablar de los modelos de sociedad según las escuelas.

Herber Spencer = militar e industrial

Henry Maine = basada en el status y basada en el contrato

Ferdinand Tönnies = comunidad (gemeinschaft) y sociedad (gesellschaft)

Emile Durkheim = unidas mediante una solidaridad mecánica (segmentos sociales) y solidaridad orgánica (órganos)

Howard Becker = sagradas y seculares

Robert Redfield = urbana y folk

Frankling Giddings = primarias (los individuos están “frente a frente, ej. la familia) y secundarias (no)

En fin, se labraron muchas clasificaciones y ninguna da un panorama total, pero son utensillos de la labor investigativa y nos permite diferenciar aspectos parciales. He aquí una muestra de lo dicho: en la sociedad industrial se trabaja con más regularidad e intensidad.

Modelos de la sociedad según las escuelas

A. Funcionalismo

El funcionalismo, el modelo de sociedad integrada, que es imaginado como frontispicio de un templo griego: su construcción se sostiene sobre una serie de columnas, que equivalen a las instituciones. En este esquema no caben los anónimos o tipos sociales derivados (los disidentes, fenómenos de desorganización social, desde los guerrilleros hasta los criminales o desviados sexuales).

Dice Dahrendorf: “Así, no es extraño que a los individuos que se desvían, es decir, se apartan del sistema normativo vigente, se los considere locos o criminales, y sean recluidos en una cárcel o en un manicomio”.

Prosigue el mismo autor: “Al fin y al cabo, la definición de lo que constituye ‘enfermedad’ o ‘salud’ mentales es, en buena medida, una definición social y en un tipo de sociedad o Estado en que predomina una doctrina de ideal armonía social, aquel que no la acepta es considerado un enfermo y tiene que ser recluido”.

B. Sociedad conflictiva

La sociedad conflictiva, antitética de la anterior, “se fundamenta en la lucha de clases y su primera formulación teórica se debe a Marx, aunque existen otros autores que no plantean el conflicto de modo tan radical como aquél, o sea, consideran que los conflictos no llevan necesariamente a la sustitución del tipo de sociedad presente, la sociedad capitalista, por la sociedad socialista”.

Otros sociólogos “conflictivistas” como Ch. W. Mills transmiten que lo más relevante no es la lucha socioeconómica sino la lucha por el poder.

C. Sociedad pluralista

Finalmente, la sociedad pluralista, concepción pesimista de la vida social -según se sostiene-, que considera la sociedad como una jaula de hierro burocrática, que envuelve progresivamente al hombre con un enrejado cada vez más tupido. Es la visión última de la vieja lucha del individuo contra la sociedad.

En esa figura, cada barrotes es un círculo (familiar, Estado, etc.) Esta concepción fue reflejada en el film “Vivir” de Akira Kurosawa (1952). Basándonos en el comentario de una revista especializada (Revista de la Fundación Cinemateca Argentina), el personaje trata de romper esos barrotes, antes de morir. Uno de ellos, el central, es la burocracia, presentada como causante de efectos perjudiciales, pero mal necesario. Aduce el comentario que el tema tiene alguna semejanza con “Umberto D”, de De Sica: una misma culpa última del personaje que hace tan culpable de su soledad a la sociedad.

ACOTACIÓN MARGINAL

Terminamos este tema resaltando que toda sociedad es un grupo pero no todo grupo es una sociedad. Una pandilla es un grupo y no una sociedad. L'onorabile società non è onorabile nè Società: “mafia”, ‘qualsiasi organizzazione clandestina di criminali’.

Función y cambio

Alcance

Grupos comprendidos

El concepto de “función” y el de “cambio” son aplicables a toda asociación. Nos expresamos, aquí, en términos de sociología y no de derecho, campo éste en el cual el significado de las palabras es distinto, se trate de “asociación”, “grupo”, “función”, etcétera.

Nos referimos a las asociaciones como grupos “organizados para la consecución de un interés o grupo de intereses compartidos” (Robert M. Mac Iver y Charles H. Page), como también lo son los sindicatos o los colegios profesionales, que poseen una organización formal lo que significa que esta organización formal está dentro de la asociación. Un ejemplo de organización formal, repetimos al pasar, se encuentra en la estructura social de una oficina moderna, con su distribución de responsabilidades entre secretarías, dactilógrafas, etc., etcétera.

Por lo demás, existen grupos formales como también informales.

Observaciones sobre la diversidad de grupos

Cabe reparar en la diversidad de grupos humanos, en todos los casos objetos válidos de la sociología y, muy en especial, si se trata de algunas referencias útiles al efecto de una mejor identificación del sector que estudiamos.

En primer lugar, las categorías enunciadas forman parte de un espectro mucho más amplio.

En segundo término, no se dan categorías puras.

En tercero, muchos grupos no entran totalmente en determinada categoría.

En cuarto lugar, no hay grupos transitorios excluidos (auditorios, multitudes, etc.)

Finalmente, decimos que un grupo es susceptible de ser colocado en distintas categorías (una asociación profesional que ejerce poder político, ejemplificando el enunciado).

Función social

Interacción

Debe verse a la sociedad como una totalidad (estructura) en funcionamiento o sistema de acción. Han de examinarse las funciones del todo y de las partes. La actuación de una unidad (costumbre, actitud, institución, etc.) produce consecuencias para otras unidades del sistema (social, cultural, o de personalidad). En ello consiste la función, pero además en la contribución al orden social total.

Hacemos notar que las relaciones dentro de la estructura se muestran con cierto grado de distancia (alejamiento) social, el cual es medido por la sociología con el método matemático, con una conjunción de herramientas de medición y cuantificación de fenómenos (censos, encuestas, modelos, etc.). Esta distancia es producida por varios agentes, inclusive los irrelevantes y al respecto veamos un ejemplo anecdótico y que mueve a risa. En el Ateneo Iberoamericano exponía Dicenta -equivocadamente según la crítica de Amado Nervo- como así lo expresó en su drama "Daniel", que los obreros son infelices porque los patrones comen pavo trufado y ellos comen salchichas.

Clasificación de las funciones

Es conveniente aludir a una clasificación de las funciones. Según Merton, pueden agruparse en latentes (las no intencionales, ni reconocidas, ni buscadas) y manifiestas (buscadas).

Pueden ser positivas (la función positiva se denomina efusión: contribuye positivamente a la estabilidad y continuidad del sistema) o negativas (disfunción: a la inversa, v. gr.: las medidas de acción directa en el ámbito laboral; nos referimos a las medidas de fuerza o similares tomadas por los trabajadores que, dentro de un amplio espectro tienen muy variada intensidad, fuerza y efectos, creando, a la vez, distintas tensiones sociales).

Cambio social

Cambio y progreso

En la obra de Spott comienza el capítulo referido al cambio social puntualizando el desenvolvimiento conceptual (observación de la sociedad desde la atalaya de la mentalidad que se hace manifiesta en la cultura) y luego el desenvolvimiento causado por la acción de las unidades sociales. Ello nos recuerda aquello de que un país no es lo que realmente es sino lo que dicen que es los que más saben.

El cambio se relaciona al progreso, aclarando que no todo cambio es progreso.

Si creemos que aumentar el ámbito personal para el desarrollo del individuo es mejor que la oportunidad solamente para unos pocos y que la sabiduría contribuye a juicios morales más inteligentes, cuando aumenta ese ámbito y esa sabiduría en una sociedad podemos decir con justicia que esa sociedad ha progresado.

El progreso puede medirse por cualquier norma de finalidad humana, la salud por ejemplo. Más aún, hablemos del progreso moral, además del material, con la salvedad de que tecnología y valores están íntimamente fundidos en la vida social. El desarrollo industrial implica accidentes de trabajo y la necesidad de pagar indemnizaciones y realizar prestaciones de seguridad social.

Teorías sobre el corto y el largo plazo

Acerca de las teorías del cambio social a largo plazo, toman en cuenta, v. gr., las edades de oro, de plata y de hierro, citadas por Heródoto, y la gran serie política: monarquía, oligarquía, democracia y tiranía. Comte propuso la ley de tres fases: primero, el hombre interpreta el mundo teológicamente, como obra de dioses y espíritus; luego, metafísicamente; y, más tarde, se observaron las realidades tal como son, sin dar explicaciones y entonces el conocimiento sólo puede ser derivado de la experiencia sensorial (positivismo de Comte).

Pero hay un cambio social a corto plazo, determinado por una acumulación de cambios en diferentes sectores de la vida social. El descubrimiento del hierro produjo un cambio enorme en la agricultura. El invento de la bicicleta transformó la vida de la aldea. Relata H. G. Wells, en su “Historia del mundo”, que tras el desastre de Rusia, Napoleón tardó 312 horas en viajar desde las proximidades de Vilna hasta París, aproximadamente 8 km. por hora, valiéndose de todos los medios de transporte concebibles; un viajero común empleaba el doble de ese tiempo. Estas eran las velocidades máximas que se obtenían entre Roma y Galia en el siglo I d.J. Con el invento del ferrocarril las distancias quedaron reducidas a solamente la décima parte.

Cambio y Estabilidad

Conclusión sobre el concepto de “cambio social”

En fin, “cambio social” es cualquier modificación en la organización social o en una o varias de sus instituciones, o sectores de su conformación total.

¿Qué significa “estabilidad social”?

“Estabilidad social” no se opone a “cambio social”; quiere decir que éste operará de un modo no repentino y que permite el ajuste de otros sectores de la organización social sin riesgo de ruptura y desorganización.

Un concepto de interés para la sociología es el de “evolución biológica”, que no se asienta tanto en lo biológico sino en el énfasis que pone sobre el carácter continuamente cambiante de la sociedad.

Evolución biológica

La aplicación a la sociedad de conceptos de la evolución biológica como los de selección natural, adaptación y supervivencia de los mejores, ha quedado un tanto desacreditada. Empero, glosaremos un artículo de Tomás J. de Anchorena acerca de la ciencia de la vida y de la sociedad.

Relata el articulista que en noviembre de 1978 el Presidente de Francia solicitó un estudio a varios profesores -entre otros Francisco Jacob, Premio Nobel- sobre el rol de la biología en la evolución de la sociedad, basándose en que las ciencias de la vida están llamadas a tener gran influencia sobre la medicina, la agricultura, la alimentación y la protección del medio ambiente. Vio, así, la conveniencia de mirar a la distancia, el cambio social a largo plazo y el progreso de la investigación científica fundamental y aplicada a un amplio espectro.

Debe reconocerse que alimentarse es un hecho biológico y que éste participa de una realidad cultural; que la nueva biología da un necesario aporte para la solución del problema alimentario.

TERCERA PARTE: LA PSICOLOGÍA

GENERALIDADES

Definiciones y divisiones

Definiciones y crítica

Conducta de los seres vivos

De acuerdo a una definición la psicología es la “ciencia positiva de la conducta de los seres vivos”; esta conducta es el objeto de aquella, por consiguiente. Se trata de un concepto insuficiente porque las plantas son seres vivos y presentan cierta conducta; entonces, no es suficientemente clara. Ponemos de resalto que también se estudia la “vida psíquica” de los animales.

La psique como objeto

Cuando se afirma que la psicología es la “ciencia de la psique”, es dable formular una pregunta; a saber: ¿Y los procesos del inconsciente y los fenómenos biológicos? Interesa la indagación ya que estos últimos se relacionan a la vida de los organismos.

Definición de Wolff

Según Werner Wolff la psicología “trata de la conducta del hombre, de sus experiencias íntimas y de las relaciones entre ambas...de los órganos que ejercen influencia sobre la experiencia y el comportamiento y de las conexiones de éstos con el ambiente”. Debería incluirse el cuerpo humano en el concepto.

Crítica general

Diremos también, como crítica general, que se reconoce una psique en los animales, pues de no ser así no podrían resolverse nuevos problemas allí donde no juegan los reflejos condicionados. Así lo observó Darwin y mostró con ejemplos derivados de su experiencia. A los monos de N. Kohler, por ejemplo, les gustaba ofrecer pan a las gallinas que estaban fuera de sus jaulas, y tan pronto como aquellas trataban de picarlo, lo retiraban y las golpeaban con un bastón. De este modo, dice Wolff se conoce cómo a los animales les gusta organizar juegos. Acotamos que ya están bastante difundidos los estudios sobre psicología animal.

Divisiones

Biológica

Este sector de la psicología general, o rama de ésta, comprende y tiene por objeto las funciones del sistema nervioso, las glándulas, los órganos de los sentidos y las reacciones musculares.

Genética

Esta disciplina se refiere a los cambios orgánicos y de la conducta.

De la personalidad

Su campo está conformado por los rasgos caracterológicos, los métodos de diagnóstico de la personalidad, la estructura y el desarrollo de la misma.

Diferencial

Comprende las diferencias entre las acciones y reacciones de un individuo comparado con otro.

Anormal

Los fenómenos desviados de la conducta media (pequeñas inadaptaciones, neurosis, delincuencia, enfermedades mentales, sueños, visiones, manifestaciones de la vida cotidiana, hipnosis, sugestión, ideas de los pueblos primitivos, percepción extrasensorial).

Social

Dentro de esta zona deben colocarse los fenómenos psicológicos de interacción social, de los grupos normales y neuróticos, de la conducta social, del liderazgo, la propaganda, las razas y naciones, de las actitudes sociales, la opinión pública y las estereotipias.

Haremos una digresión a este último respecto. “Esterotipia”, para la psicología, es “el síntoma patológico de trastorno mental o nervioso, que manifiesta por una repetición continua de palabras y sílabas separadamente sin sentido o de ciertas posturas o acciones”, según Drever y Merani, que tratan el significado en sendas obras; se utiliza en psiquiatría con sentido similar y sobre esto nos remitimos a la obra de Pelicier. La esteroetía, para Bela Szekely, se la puede denominar “ecolalia”, para el lenguaje hablado, y “ecografía”, para el escrito. Sociológicamente, “estereotipo” representa la idea popular o convencional de cómo se conduce y aparenta ser una clase particular de personas. Esa idea generalmente es negativa, aunque puede contener un núcleo de verdad. Se llama “autoestereotipo” a la imagen que un grupo tiene de sí mismo.

Del niño

Dentro de este radio incluimos el crecimiento, las condiciones ambientales (hogar, escuela, comunidad), las características emocionales, la imaginación, los pensamientos, el lenguaje y las relaciones sociales, en términos generales.

Aplicada

Su objeto está dado por los problemas industriales, vocacionales, educativos del personal, como así también ciertos aspectos de la vida diaria del trabajador.

Penetrando un poco más en esta esfera diremos que mientras la psicología describe los fenómenos psíquicos, los explica e interpreta; la conducta humana, sus relaciones con la circunstancia física, humana, etc., la psicología aplicada o psicotecnia es la aplicación práctica de las técnicas psicológicas, es decir de los test (“test, del inglés, “prueba”), que son destinados a establecer los rasgos personales de un sujeto, o sus aptitudes o condiciones.

Comparada

Abarca la conducta de los animales comparada con la del ser humano.

Interpretación, problemas y métodos

Interpretación

En este artículo nos referimos a la interpretación del objeto de la psicología; de otro modo, a las formas de interpretación de aquello que constituye el objeto o campo que es motivo de estudio o investigación por el psicólogo (científico).

A. Forma subjetiva

En esta modalidad, proyectamos nuestras reacciones y opiniones personales sobre el objeto.

B. Forma objetiva

Aquí procedemos en sentido inverso al anterior, por lo cual no cuenta el factor subjetivo. Este modo dio lugar a varios problemas, que veremos seguidamente.

Problemas

La forma objetiva obliga a obtener datos, ordenarlos, clasificarlos, a hacer generalizaciones, etc., todo lo cual generó lo que se denominó “problemas de la observación psicológica”, a saber:

A. Sobrecarga de datos

Se trata de la reunión de innumerables datos, como una consecuencia lógica de la labor investigativa, un exceso de datos en los archivos que dificulta encontrar rápidamente caminos útiles y aplicables a una generalidad de situaciones

B. Caos

El ordenamiento y la clasificación de los datos sume al psicólogo en un estado de desorden y confusión, evitable si cuenta con los nuevos medios técnicos (computadoras u

ordenadoras, o cualquier otro similar para el tratamiento de la información por medio de máquinas electrónicas.)

C. Generalización

Es decir, el peligro de caer en generalizaciones erróneas, ya que dos cosas pueden parecer idénticas y ser completamente diferentes, como por ejemplo: del que mata en tiempo de paz (criminal) y del que mata en tiempo de guerra (héroe), sin perjuicio del punto de vista de la religión que no distingue uno y otro supuesto.

Métodos

Aquí aludiremos a los métodos de la observación psicológica haciendo algunas distinciones.

A. Formas de estudio

a. Los psicólogos experimentales siguen los principios de la ciencias naturales. Según estos psicólogos la psicología se basta en hechos; importan los datos cuantitativos, su clasificación y análisis.

b. Los psicólogos exploradores rechazan lo anterior. Cada hecho es único y dependiente de su momentánea configuración interna y externa. Cada caso puede o debe explorarse con relación al mismo.

B. Formas de observación de la conducta en la vida diaria.

a. La conducta en su totalidad, todo lo que hace la persona en su vida cotidiana.

b. Parcialmente; el investigador tiene interés en ciertas actividades solamente, v. gr. el juego.

c. Selectiva. Se enfoca sobre relaciones especiales, por ej. la agresividad.

A manera de anotación útil diremos que la observación puede realizarse en condiciones experimentales, v. gr. mediante aparatos, más exactos que la observación humana; cuando Humbolt comparaba a la cámara fotográfica con el ojo humano, decía que deberíamos devolvérselo al Creador, porque lo había hecho incompleto. Agregamos aquí que un grupo de científicos de todo el mundo, de distintas profesiones, se ocupa de comprobar con máquinas los fenómenos que los sentidos del hombre no pueden captar. El profesor Enrique Rodríguez, ingeniero electrónico, puede fotografiar lo que no ve el ojo humano, lo que él llamó “campo estructurador de forma”. Se trata de fotografías de vida, del “aura” relacionada con ella. Ej.: se observa en aquéllas que de un pulgar humano se levantan una serie de pequeñas llamas; en la fotografía del dedo seccionado de un cadáver las llamas no aparecen. Las llamitas se desvían cuando el cuerpo humano está enfermo.

También diremos que otro método experimental se basa en respuestas verbales, usando cuestionarios. Igualmente puede utilizarse la proyectiva, es decir la investigación de los movimientos expresivos y el análisis de las asociaciones; o el método genético, que considera los factores del desarrollo y la base hereditaria; investiga si en la familia hubo enfermedades, la composición de la familia, las condiciones ambientales, las primeras experiencias, la cultura y la forma de vida en que ha crecido el individuo.

Relaciones y escuelas

La psicología y escuelas

La filosofía

En la PRIMERA PARTE de este trabajo hicimos referencia a la filosofía; ahora indicaremos que presenta relaciones con psicología. Los filósofos de la antigüedad, particularmente Sócrates, pergeñaron las bases de la psicología, al sostener la necesidad de conocerse a sí mismo (“conócete a ti mismo”, se atribuye a aquél).

Además, como la investigación se dirigía a todos los aspectos de la vida, los objetos de la psicología (alma o psique, no separados del concepto del universo) se estudiaban en la filosofía.

La antropología

La psicología explicativa se ha utilizado en unión de la antropología y de la psicología de los pueblos; también ya hemos dado mínimos informes sobre lo expresado, en el desarrollo del presente.

La historia

De modo nada más que ejemplificativo, en relación a la historia, aludo a que el análisis psicológico de los grandes personajes contribuyó a la mejor comprensión de los acontecimientos históricos. Baste decir que, dentro de un campo especializado, esos estudios versaron sobre los gestos de las personas y están comprendidos en lo que se ha denominado “psicología del gesto”.

La sociología

La sociología se complementa con la psicología social, que investiga las reacciones colectivas, tales como la historia de las masas, y con la psicología de las multitudes. Los primeros estudios valiosos al respecto fueron hechos por Le Bon y luego Freud.

La economía

La economía se apoya en la psicología (estudios sobre motivación, bienestar, análisis psicológico del comportamiento económico, etc.) Se vincula, también, en especial, con lo expuesto el estudio psicológico sobre anuncio, propaganda y relaciones industriales. A su vez, este último aspecto es de interés del derecho del trabajo, de la sociología laboral, de las relaciones humanas, etc.

Las demás ciencias y en especial la medicina

A. Ciencia social, ciencia natural

Según diversas obras, la psicología pertenece a las ciencias sociales y en otras a las ciencias naturales. Pero, éstas tratan de la materia y la psicología trata de la psique, según una corriente del pensamiento psicológico. Otros sostienen que: a) psique y materia (idea y extensión respectivamente) son aspectos de la misma cosa (Spinoza); b) ambas son aspectos de la experiencia (William James).

B. Nexos con varias ciencias

Continuando con la enumeración de conexiones (reales y científicas) señalamos también que esas vinculaciones se dan con la educación, la medicina, el arte, la biología (la que estudia la conducta animal, las funciones de los órganos sensoriales y del sistema nervioso central), la química (este campo le interesa a la endocrinología), las matemáticas (cuantificación de cualquier tipo de fenómeno), la filología, la mitología (v. Freud).

C. La medicina

Trataremos extensamente este tema, en el presente párrafo por ser de gran interés para el objeto de nuestra obra y para aquellos a los que la misma está destinada, sin perjuicio de lo ya escrito y apuntado en lo tocante a la medicina legal, como rama de la medicina general. He tenido en consideración varios trabajos interesantes, que glosaré seguidamente.

a. Las exposiciones de Gregg y Alexander.

Estos estudiosos realizaron un breve pero importante trabajo para componer un cuadro de relaciones y de conceptos imprescindibles, a saber:

* Distritos comunes y distritos privativos

Cualquier estudio sobre las relaciones entre la medicina y la psicología lleva naturalmente a considerar qué es lo que tienen en común, qué es privativo de cada una y qué puede ser provechoso e importar de una a otra.

* La psicología, como profesión, es joven

Por ser joven, la psicología, tiene más libertad para trazarse su camino. Nosotros decimos: también lo es como ciencia, aunque los primeros conocimientos parten del “conócete a ti mismo” al que ya hicimos alusión, adquiriendo un gran impulso con la obra de Freud; igualmente, agregamos que el mundo contemporáneo también permite a la medicina encontrar nuevos caminos y al respecto nos remitimos al desarrollo de la “aparatoología”.

* Clima de crisis y avidez

El psicólogo no trabaja, por lo general, en esa atmósfera de crisis como en el nacimiento, el aterrador desamparo o el miedo a la muerte. Frente a la cual digo que, empero, quien sufre un problema psíquico a menudo cree que su mal es lo peor y lo que

dice el paciente al psicólogo o psicoanalista es: “Lo que yo tengo es muy grave”, aunque objetivamente sea insignificante. Esta causa, importante o no, puede ser el factor desencadenante de un homicidio o un suicidio; recordemos al respecto que algunos magistrados en sus sentencias distinguen el suicidio patológico y el no patológico, a los efectos de crear normas individuales con consecuencias jurídicas de diversa naturaleza y dimensión.

La medicina tiene, indudablemente, antigua data y ostenta muchos e importantes conocimientos, además de su avidez, por ejemplo cuando quiere conocer ciertos parásitos y otros microorganismos invasores.

* La situación social

El psicólogo, como el asistente social o el especialista en relaciones humanas o relaciones en la empresa, se adentra en las relaciones sociales del hombre y se ocupa de su conducta en la comunidad. A la psicología social se acerca la medicina social. Decimos por nuestra parte que en la literatura contemporánea es frecuente leer acerca de la presencia conjunta del médico y del psicólogo (también del ingeniero industrial, el contador, el abogado, etc., en la gran empresa) en problemas de organización empresarial para crear o desarrollar una empresa, distribuir personal, cumplir el proceso de selección de personal, etcétera.

* La actitud de observación

Dicen los autores citados que el psicólogo ha desarrollado más la actitud propia del observador, da gran importancia a la exposición histórica y a la descriptiva; en cambio, los médicos se han alejado de la forma narrativa. Me parece necesario indicar que indudablemente -y es propio de actitudes distintas plenamente justificadas- el psicólogo escucha más que el médico, aunque cierto tipo de médico -el médico psicoanalista- escucha más que el psicólogo común por la propia característica de la técnica terapéutica psicoanalítica (un poco menos con el narcoanálisis).

* Acerca de una mayor aptitud de los médicos

La medicina podría aprender de la psicología que el análisis estadístico permite corregir conclusiones erróneas derivadas de un observador con prejuicios. Aquí, entonces, tiene importancia la verificación experimental. La medicina debe aprender los fenómenos de la conducta humana, el papel de las emociones, el aprendizaje y la memoria, del organismo en su totalidad. Diré por mi parte que los conocimientos sobre el deseo de vivir, del que hablaron hace mucho los chinos y del que se ocupa hoy la medicina y aun la mística, coadyuvan en la terapéutica. Algunos médicos psicólogos escribieron sobre la “voluntad de vivir”. Los filósofos, místicos y yogas difundieron las técnicas de curación natural, entre las que se cuenta la utilización del aire, el sol, la tierra, el éter, el agua y el creer de corazón en Dios, con recitación del Ramanama, siempre que no sea de los labios para afuera.

Ténganse presente los efectos psicológicos del curanderismo, pero también los resultados de la imposición de manos y de la dígito-puntura que hoy se difunde por los medios de la prensa escrita en la ciudad de Buenos Aires.

Del mismo modo, agregamos que la simulación debe ser conocida por el médico, en su mecanismo interno, como también la mentira y el mito; aquí la psiquiatría ha hecho aportes relevantes, como asimismo la psicología jurídica.

El médico será más eficaz si en los exámenes preocupacionales y periódicos en el ámbito laboral advierte las posibles anormalidades psicológicas, se trate de histerias, fobias, neurosis, psicosis, etc. Por la salud misma de la persona, en primer término; el interés de la empresa y de la comunidad y de la productividad, en carácter secundario.

Además, la psicología como la medicina contribuyen a la educación en general y, en particular a la educación técnico-profesional. El médico puede servirse de la psicología para capacitarse más.

* La medicina contribuye a la psicología

Destacan los citados autores que la medicina contribuye a la psicología porque, en primer lugar, tiene una larga experiencia; y, en segundo término, es singularmente vital. Agregó que la medicina ha tenido gran difusión, presenta el rasgo de universalidad, integralidad y superlativo desarrollo; paralelamente, la experiencia de los organismos (asociaciones profesionales médicas), que comprometen a los colegiados a determinada

conducta o dan posibilidades de desenvolvimiento científico. Y, volviendo a dichos autores, dicen que el médico, además, está más habituado al pronóstico y al diagnóstico; más familiarizado con la evidencia heterogénea.

* Base común

Algo en común tienen la medicina y la psicología. Ambas comenzaron como ciencias descriptivas, luego se interesaron por la etiología y finalmente llegaron a la utilización de los conocimientos para conservar la salud, prevenir o aliviar enfermedades. Me parece que la psicología comienza a tener gran difusión entre las gentes, las que recurren hoy día, cada vez más, al psicólogo, sin prejuicios. Pero sí debemos afirmar que ambas descuidan la genética, de esa parte de la biología que estudia los fenómenos de la herencia.

Sostenemos, asimismo, que no poseen adecuados datos sobre la realidad, pero no es culpa de médicos y psicólogos sino de los cambios totales producidos, de la versatilidad y rapidez de los acontecimientos. Las cosas son más complejas de los que generalmente se piensa. Repetimos, sobre ello: “Hay más cosas en el cielo y en la tierra...que lo que tú has soñado con tu filosofía”.

* ¿Qué podemos decir de los aspectos psicológicos de la medicina?

- Perspectiva histórica

Ya no se puede dejar de tener en cuenta que el ser humano, además de ser portador de órganos, tiene preocupaciones, miedos, esperanzas y desesperanzas. Antes, el médico estaba más cerca del paciente; ahora se distancia, por causa de la aparatología, de la vida contemporánea, en fin. Debe repararse en los factores emocionales como causas de enfermedades. No debe verse en esta tendencia -llamada psicologismo- un enemigo de la medicina como ciencia natural.

La orientación psicológica es una reactualización de antiguos enfoques precientíficos. Antiguamente no siempre el cuidado o del doliente estuvo compartido entre el médico y el sacerdote. Cualquiera haya sido el poder de éste, son conocidos los efectos curativos, fenómeno que es denominado “influencia sugestiva”, que también la posee el médico. Varios médicos y estudiosos en la Argentina, algunos dedicados a la historia de la medicina, han escrito que de los remedios naturales de los antiguos han tomado bastante la farmacología y la medicina actuales (Corne, Fernández, Ratier, etc.).

La moderna “psicología médica científica” es una tentativa de colocar el arte médico -influjo psicológico del médico sobre el paciente- sobre bases científicas, haciéndolo formar parte integral de la terapéutica. Recordamos que, por ello, el profesor Merlo dice que la terapéutica es la ciencia y el arte de curar y define la “terapéutica mental” como “tratamiento dirigido a influenciar la mente; incluye la sugestión hipnótica, la psicoterapia, etc.”. Señaló, asimismo, que Freud comenzó utilizando el hipnotismo, antes del tratamiento psicoanalítico. Y agrega Merlo que la “terapéutica por sugestión” es el “tratamiento de las enfermedades por sugestión hipnótica u otra clase”.

Volvemos a la monografía de Gregg y Alexander, donde se sostiene que la medicina no es hoy solamente ciencia natural basada en la física y en la química y el médico debe ser un poco ingeniero el organismo y reconocer las fuerzas psicológicas del ser humano. Debe reconocerse el pasado espiritualista y místico de la medicina. A este último respecto me permito traer a colación que ya antes de J.C. los terapeutas habían fundado la Hermandad Blanca, basamento de los esenios, que se dispersaron por el mundo de entonces para aliviar el dolor, curar, ayudar y fundar hospitales cavados en las rocas; es decir mística y medicina están unidas históricamente.

- Papel de la psiquiatría

La psiquiatría moderna juega un papel ponderable en el desarrollo de la medicina. Traeremos aquí el comentario de la larga trayectoria que tiene en nuestro país la medicina legal; uno de sus pioneros, el doctor Cabred, era psiquiatra, aunque entonces no se utilizaba esta palabra; era médico, pero ello no significa que la medicina no haya estado alejada, por aquel tiempo, de la psiquiatría.

Cronológicamente, la psiquiatría hizo reiterados aportes a la medicina:

Hace el estudio histológico (la histología es la parte de la anatomía que trata el estudio de la estructura microscópica de los tejidos orgánicos; la anatomía estudia la conformación externa de un organismo y la disposición y estructura de los órganos, aparatos y sistemas que la integran) del tejido cerebral de psicóticos fallecidos y la histopatologías pasa a ser la base científica de la psiquiatría.

Aumenta los conocimientos sobre fisiología celular del cerebro (la fisiología tiene por objeto el estudio de los fenómenos relacionados con las funciones de los seres vivos y trata de establecer las leyes que los rigen; “fisis”, del griego significa “naturaleza”; hay fisiología animal, vegetal, etc.; la fisiología especial trata de los órganos en particular o de una función biológica determinada) y con ello se esperaba descubrir trastornos funcionales de las células cerebrales como base de los trastornos mentales.

Incursiona en la naturaleza infecciosa de la parálisis general progresiva.

Nace el psicoanálisis, de Freud, pero previamente influido por Charcot, en hipnosis. Y dicen Gregg y Alexander -cuyo trabajo glosamos, comentamos y desarrollamos con acotaciones con sentido crítico- que en la medicina había cierto conservadorismo, que era como si la demonología (estudio de los demonios) penetrara en la medicina, como si estuviera penetrada la medicina por la psiquiatría, como por un cuerpo extraño. Había otros motivos, por ejemplo el signo “cruel” del enfermo hacia el médico, con síntomas somáticos de un tipo que no correspondía a la distribución de sus nervios sino a sus ideas mórbidas.

b. Un artículo de León Kossay

Dado el carácter de esta obra consideramos imprescindible resumir y comentar un artículo del citado autor, sin perjuicio de haber escrito ya algunos antecedentes relacionados con el binomio medicina-derecho.

* Antecedentes remotos

Las relaciones entre ambas disciplinas, medicina y derecho tienen larga trayectoria, a partir de épocas remotas, pero la vinculación plena comienza en la época moderna.

Los mandamientos, códigos y prohibiciones antiguos, regulaban la vida del hombre; se ocuparon de la conducta a seguir en las eventualidades de enfermedades infecto-contagiosas; los textos bíblicos se ocuparon de la lepra y el leproso. En algunos cuerpos normativos regía la pena de muerte.

* En la Edad Media

Conceptos similares pueden expresarse durante la Edad Media.

Las medidas consistían en la destrucción de objetos y viviendas, los resarcimientos pecuniarios y en permitir, el suicidio del enfermo, en prohibir el ingreso a las ciudades de personas enfermas. Con esto último nace la “cuarentena”, pues en Venecia se recluía a las personas 40 días en la Isla de San Lorenzo. Aparece, también, la exigencia de la patente de sanidad para las embarcaciones.

* Edad Moderna

En la Edad Moderna se sancionan normas, a raíz del cólera asiático, en forma internacional en Europa; de la fiebre amarilla, en Estados Unidos y en Europa y desde 1921, mundialmente, en la Organización Mundial de la Salud, de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

En la era industrial aparece la clase obrera y aunque su accionar se centra en los reclamos tarifarios, apunta también al logro de mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, y de defensa de la salud. A mediados del siglo pasado nace el derecho a indemnización en casos de accidentes de trabajo, no así de enfermedades profesionales. Aparece en 1883 la legislación protectora de Bismark, de la que tuvo destacado papel el médico Rudolf Virchow (1821-1902), considerado fundador de la anatomía patológica, quien se ocupa asimismo de los problemas sociales vinculados a la medicina. Virchow, la realizó en la Argentina por un jurista, el doctor Juan Bialet Massé, quien -comisionado por el gobierno- recorrió el país a principios de siglo y elaboró su “Informe sobre la situación de la clase trabajadora argentina”.

* Actualidad relevante

Nos interesa muchísimo destacar que existe en la provincia de Buenos Aires un sistema de peritos oficiales en el Poder Judicial, en la especialidad de “médicos laboristas”, habiéndose realizado importantes eventos científicos al respecto. Transcribimos, a continuación el informe del coordinador del Curso de Medicina Laboralista -post grado-, doctor Aurelio J. Fanjul, del Colegio de Médicos de la Provincia de Buenos Aires, no sin antes aclarar que dicho científico un magistrado de la justicia laboral argentina, por lo tanto queremos significar que su especialidad es el derecho del trabajo y el de la seguridad social, como de los campos de frontera, entre los que se cuenta la medicina del trabajo.

“Colegio de médicos de la provincia de Buenos Aires. Curso de medicina laborista (post-grad). Avellaneda 1980. Propósitos. La formación de recursos humanos especializados en el área de la salud vinculada a la administración de justicia”.

La permanente preocupación puesta de manifiesto por las actuales autoridades públicas provinciales en mejorar los servicios de salud y de administración de justicia en sus respectivas áreas, ha tenido concreción documentada en la sanción de nuevas leyes; realización de congresos, jornadas y consecuentes recomendaciones tendientes a un mejor ordenamiento normativo en ambos servicios estatales.

La ley 8999, sancionada y promulgada el 24 de febrero de 1978, modificatoria de las leyes 7718 (procedimiento laboral) y 5827 (orgánica del poder judicial) estableció el sistema de peritos oficiales, en la especialidad de ‘médicos laboristas’ para intervenir en los procesos que son de la competencia de los Tribunales del Trabajo del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, reestructurando la oficina pericial, a fin de adecuar su funcionamiento a la realidad tribunalicia.

El Reglamento de la Dirección General de Asesoría Pericial del Poder Judicial aprobado posteriormente por la Suprema Corte de Justicia de esta Provincia, dio forma a una ambiciosa tentativa de perfeccionar tan importante servicio del Estado. Se crearon así Secciones médico-forense, de anatomía patológica, inmunohematología, química legal, psiquiatría, traumatología y ortopedia, médicos clínicos, médicos laboristas, electroneurología, radiología, odontología, contadores, psicólogos, ingeniería mecánica, calígrafos, balísticos, dactiloscopos, asistentes sociales y de fotografía judicial.

En el ordenamiento reglamentario prevalece claramente el sector salud sobre las demás especialidades. Es allí donde el legislador ha puesto especial énfasis, atento a la variada y compleja temática judicial necesitada de la colaboración de estos verdaderos auxiliares de la justicia.

La actual Dirección General de Asesoría Pericial del Poder Judicial ha efectuado recientemente sendas Jornadas científicas destinadas a promover un mayor acercamiento entre peritos y magistrados, con el objeto de aportar importantes puntos de vista que, por provenir de tan distintos y necesarios enfoques científicos tornan imprescindible la atención del legislador en el perfeccionamiento del instituto.

A mediados del año anterior se realizaron con señalado éxito las Jornadas de Medicina Forense y durante los días 23 y 30 de noviembre y 7 de diciembre las Jornadas de Medicina Laboral en las que disertaron peritos médicos y magistrados, alternando los debates de alto nivel científico, culminando con una Mesa Redonda donde se expusieron realidades y proyectos en procura de obtener mejores recursos humanos al servicio de la Administración de Justicia.

Siendo que los integrantes de la Asesoría Pericial ‘estarán obligados a la actualización científico-técnica correspondiente a su especialidad como asimismo informar a la Dirección General de toda innovación producida en la materia para que ésta provea los medios que conduzcan a su aplicación’ (art. 11, Reg.), pareciera obvia la importancia que adquiere la formación de los recursos humanos en el sector salud, especialmente en la de auxiliares o colaboradores de la justicia.

El Colegio de Médicos de la Provincia de Buenos Aires, ha organizado este curso de Medicina Laborista (ley 8999) post-grad a nivel distrital, colaborando con las autoridades en dicha formación científica especializada, con un jerarquizado cuerpo docente al servicio de tan ambicioso objetivo. Esta tarea, propia de la Colegiación Médica y de la norma legal específica (dec.-ley 5413/58) ha sido nuevamente puesta en relieve en la Mesa Redonda sobre colegiación efectuada en oportunidad del III Congreso Sudamericano de Administración Hospitalaria celebrado juntamente con el I Congreso Argentino y II Jornadas Rioplatenses en Buenos Aires, del 18 al 22 de noviembre de 1979 en sede del Centro Cultural San Martín de la Capital Federal”.

Las escuelas

El conductismo

Esta escuela psicológica tiene preponderante campo de acción y extensión en los Estados Unidos de Norteamérica, a partir de Waston.

Sustenta, el conductismo, su teoría en que la vida psíquica se traduce en acciones y debe ser estudiada desde afuera, sin preocupar la introspección, pues la conciencia es un epifenómeno fortuito en la vida psíquica. Deducción de esto es mirar al hombre como animal y es aplicar los mismo métodos de la psicología comparada, a la cual ya nos dirigimos más atrás.

El psicoanálisis

Enlazamos nuestro concepto, aquí, al psicoanálisis ortodoxo, construido vigorosamente por Freud, con exclusión de todas las elaboraciones conformadas después de sus obras. He aquí, resumidamente, sus principios fundamentales.

A.El determinismo psíquico

El apartado psíquico, menciona, posee causalidad propia; todo acto psíquico tiene intención, motivación y significado, no es aislado, sino que -ilustra- es un eslabón de una serie causal. Las causas se encuentran en los planos subyacentes de la conciencia.

B.La transferencia

Informa el descubridor del mundo inconsciente que las cargas psíquicas (afectivo-emocionales) se desplazan o se transfieren, que reciben un impulso o adquieren fuerza repulsiva. Una idea, así, puede llegar a dirigir toda la conducta de un sujeto por lo demás normal (fobias, obsesiones, etc.).

C.Pandinamismo psíquico

Nos dice también que nada hay que esté muerto en el ámbito del aparato psíquico. No debe confundirse lo inerte con lo inhibido o reprimido. La vida mental es un perpetuo devenir de una corriente energética que al hallar obstáculos en su fluir se concentra e hipertensiona y emerge bajo otro aspecto.

CH. Represión o censura

Una poderosa fuerza expulsada los recuerdos del plano consciente. Si el rechazo no se ejerce sobre los recuerdos sino sobre los pensamientos incompatibles con la moral social vigente, la fuerza represiva toma el nombre de “censura consciente”.

D. Tripartición de la personalidad

Sigmund Freud relaciona tres grupos de fuerza con respecto a la individualidad psíquica:

a. Las provenientes del fondo orgánico-ancestral y representadas a su vez por dos subgrupos (de instintos):

*Los destructivos, sado-masoquistas o de muerte.

* *Los creadores vitales, expansivos o libidinosos.

El conjunto de esas fuerzas se llama “ELLO”. Se trata de fuerzas que se orientan en sentido hedonístico.

b. Las surgidas por un proceso de introyección (in-ducación) coercitivo y punitivo, que permite al individuo superar el “complejo de Edipo”, en virtud del cual tiende a su fusión amorosa con el progenitor de sexo contrario, eliminando el de su propio sexo. Tal superación se consigue a base de incorporar a la individualidad la imagen del progenitor odiado, inflingiéndose el sujeto el mismo sufrimiento que antes deseó a éste y creando así un principio expiatorio y antipunitivo que se denomina “SUPER YO”.

La lucha entre estas tres instancias explica las oscilaciones entre el placer, la utilidad y el deber, o sea entre las actitudes del goce irreflexivo, el dominio racional y la expiación salvadora.

E.La autocompensación

Este principio mantiene que se asegura el restablecimiento del equilibrio psíquico cuando la pugna entre esas tres fuerzas o instancias individuales se hace tan violenta, que el sujeto sufre la angustia del conflicto. Entonces surgen dispositivos amortiguadores y compensadores que permiten una readaptación y la nueva síntesis psíquica sobre la base de imprimir una desviación a la tendencia conflictiva.

Se separan de Sigmund Freud, Adler -con su “psicología individual”- y Jung -con la “psicología compleja”-, que, en nuestra opinión construyen teorías y tesis muy distintas a las del psicoanálisis ortodoxo.

Esta escuela del pensamiento psicológico, con Stern en la vanguardia, se alimenta en que el hecho psíquico es de por sí una integración que no puede descomponerse sin perder sus características esenciales. No se puede fragmentar la vida psíquica y la persona es el elemento psíquico; las funciones psíquicas son modalidades de la actividad personal, que se adapta a las distintas emergencias en virtud de las “actitudes de reacción”.

Según E. Mira y López no es factible, entonces, enjuiciar ningún acto humano sin conocer no solamente las circunstancias extremas que lo determinaron y el estado del que lo ejecutó en ese momento sino también el tipo de personalidad. Esto se traza haciendo una biografía de la vida psíquica del sujeto.

Psicología de la forma

El fenómeno psíquico es una unidad vital, no puede descomponerse. En toda reacción humana existe una estructura, diferente a los elementos que han determinado su producción.

Una sensación de rojo no es nada si no va acompañada de una sensación de forma (contorno) destacando en un fondo y dotada de un dinamismo en virtud del que se integra a un conjunto de experiencias que el sujeto percibe en un momento dado. Y agrega Mira y López que un crimen por celos debe comprenderse en sus orígenes y enfocarse sin solución de continuidad hasta el desenlace, no interesando si hubo una puñalada de más.

Psicología genético-evolutiva

Esta corriente está representada fundamentalmente por Krueger y por Mead.

Hace hincapié en que la herencia transmite a ciertos seres un cúmulo de predisposiciones mucho mayor que a otras.

Recogiendo elementos de Lombroso -sin aceptarlo en plenitud-, no mantiene la concepción del criminal nato. Informa sobre la mentalidad del hombre primitivo, estableciendo paralelismos que pueden ilustrar para comprender las reacciones de los que por falta de maduración o formación, por regresión o atavismo activan pautas de conducta superadas en nuestro tiempo. Y, en este aspecto, puede expresarse, con la relatividad del concepto, que “los muertos mandan”.

Psicología neuroreflexológica

Pavlov es el corifeo de esta corriente científica. La base de sus concepciones, según la exposición que hace Mira y López, nos la da el estudio sistemático de los “reflejos condicionados”, o con más precisión los “reflejos condicionables”.

Las reacciones personales son derivadas de la interacción de dos procesos actuantes en el sistema nervioso central y en especial en la corteza cerebral: la excitación y la inhibición.

Se necesita factor “tiempo” y factor “ritmo de estimulación” para explicar reacciones paradójales de los sujetos normales y patológicos.

Son ineficaces las sanciones para evitar la reincidencia. Esta requiere la formación de un reflejo condicional negativo, con estímulos inhibidores aplicados de acuerdo con las leyes de formación y extinción de dicho tipo de reflejo.

Psicología constitucional

El enfoque de la psicología constitucional, tipológica o caracterológica, es psicosomático, o sea integrador de las condiciones morfofuncionales, que son inmedibles pero sí evaluables.

Psicología anormal

De acuerdo con la psicología anormal, o psiquiatría, cualquier enfermedad de cualquier órgano -extracta el autor citado- puede producir una anomalía en el funcionalismo mental y puede producirse una anomalía sin lesión visible en el sistema nervioso.

Todo conflicto con las leyes que regularizan la vida social presupone una anormalidad.

No interesa saber qué personas son normales y cuáles no, sino qué clase y qué grado de anormalidad son los propios de cada persona. Es artificioso separar el campo normal del patológico.

“Anormal” no significa “morboso”. Tampoco debe identificarse “irresponsabilidad” con “locura” o “responsabilidad” con “salud mental”. Un enfermo mental puede ser responsable, bajo el prisma de esta escuela, dentro del ámbito de la psiquiatría, no excluyendo esto el diferente significado que el vocablo adquiere en otros sectores del conocimiento.

Psicología social

Esta dirección ya fue motivo de breve comentario en el desarrollo del presente. Empero, agregaremos la glosa que de esta teoría hace Mira y López, para quien la psicología social considera la conducta individual en relación con las presiones y aspiraciones (succiones) del grupo. Se presentan contrapresiones e interacciones entre el grupo y el individuo. Por fin, estudia los medios para armonizar las relaciones.

Nociones comunes

Prelusión

Todas las escuelas psicológicas, o corrientes, o autores en general, analizan una serie de nociones comunes; por tanto, éstas pertenecen a la psicología general. Es claro que el significado de cada instituto varía de acuerdo a la tendencia de que se trate. A pesar de que, ergo, las apreciaciones son diferentes, nosotros daremos algunos conceptos al solo efecto de contar con una mínima herramienta de estudio y trabajo, sin identificación con escuela o corriente alguna.

Temperamento

Con la voz “temperamento” aludimos a la naturaleza general de un individuo, especialmente en lo tocante a impulsos, apetitos, deseos y emociones; generalmente utilizada más estrechamente es este sentido.

En el mundo antiguo se reconocían cuatro temperamentos, atribuidos a la prevalencia de uno u otro de los humores corporales: sanguíneo, melancólico, colérico y flemático, y existe todavía una tendencia a sobrevalorar las condiciones y procesos físicos y constitucionales como determinantes del temperamento.

Carácter

El carácter es el conjunto de maneras habituales de reaccionar de un individuo; no es la misma personalidad sino un aspecto particular de ésta y permite una valoración positiva o negativa en relación con las normas aceptadas por la sociedad. En la psicología clínica el carácter también se puede distinguir en la medida de que es parte de la normalidad o cae en lo patológico (excesivos escrúpulos morales, etc.)

Personalidad

Aquí debemos hacer presente que las definiciones son innumerables; igual característica puede enunciarse en relación a otros capítulos de la psicología. Por lo tanto, nos parece conveniente mencionar dos grandes grupos de definiciones, estos son los que indicamos a continuación:

Uno, está ligado a la naturaleza esencial del hombre.

Otro, a la expresión general de su dinámica.

Como ejemplo representativo del primer grupo diremos que la personalidad es el resultado global del sistema de hábitos en cada persona (Watson).

Con respecto al segundo, que se trata de la organización dinámica dentro del individuo, de todos los sistemas psicofísicos que determinan su peculiar adaptación al ambiente que le sea propio (Allport).

Hábito

Hábito es la respuesta automática a situaciones específicas, adquiridas normalmente como resultado de la repetición y el aprendizaje; estrictamente aplicable solamente a las respuestas motoras, pero a menudo referido más simplemente a los hábitos del pensamiento, quizá calificados más correctamente de actitudes, dice Drever.

Remisión

Durante el desarrollo de nuestro trabajo hemos tenido necesidad u oportunidad de aludir a conceptos comunes; ubicados muchas veces en la esfera de la sociología se utilizan asimismo en otras disciplinas, aunque en ocasiones con distinta significación. Recuérdese lo comentado acerca del “imperialismo” de las nuevas disciplinas.

CUARTA PARTE: PSICOLOGÍA Y SOCIOLOGÍA LABORALES

OBJETO GENERAL

Ámbitos comunes y diversos

Desenvolvimiento histórico y fines

Sectores interesados

Antiguamente, en el siglo pasado, en tiempos en que la crisis de la economía nacional, en los Estados Unidos de Norteamérica, generó las ideas que instrumentó Taylor y a las cuales más adelante haremos referencia y comentaremos, la incipiente “psicología industrial” era de interés para las empresas, interesadas en aumentar la producción y la productividad.

Más, con el desarrollo operado después de muchos años, se apuntó prevalentemente a la atención de la salud del trabajador y asimismo al interés de la empresa.

Por lo tanto, aparecen hoy como sectores interesados: los empresarios, los trabajadores, como así también las asociaciones profesionales de empresarios o empleadores y de trabajadores; así, los objetivos a tenerse en cuenta son los de dichos sectores.

Génesis y desarrollo

Hasta el momento actual, en que en algunos países -los desarrollados- hasta los sindicatos recurren a los servicios de los psicólogos y sociólogos laobralistas con el fin de estudiar las condiciones de trabajo e investigar los modos de transformarlas, no se necesitó de siglos, pero en poco más de siglo y medio los cambios operados (en la economía, en la ciencia, en la mente y actitud de los seres humanos) fueron notables y notorios.

A esos cambios corresponden distintas etapas de la psicología y de la sociología del trabajo. Antes campeaba la denominación “psicología industrial”, utilizada tradicionalmente; del mismo modo, “sociología industrial”, aclarando que los objetos de cada una no coinciden plenamente. Actualmente se habla de “psicología del trabajo” y “sociología del trabajo”, respectivamente.

La psicología industrial se basa en el taylorismo y en la estricta optimización económica del trabajo industrial, pero la ciencia del trabajo no es ni apunta a ser un medio para aumentar la rentabilidad de las empresas, sino que tiene por fin -superfluo es decirlo- la investigación de todos los aspectos del trabajo desarrollados por el trabajador en interacción con otras personas y máquinas -en fin, puesto de trabajo-, interesando más la actividad en sí que el producto.

Algo similar puede decirse de la sociología del trabajo, con la diferencia que ésta pone el acento en otros aspectos, como el grupo social, las relaciones entre grupos, los organismos de la esfera laboral, etc. Sin embargo, reiteramos que psicología laboral, sociología del trabajo y relaciones humanas tienen mucho en común. Y en camino estamos de establecer de modo más o menos preciso el campo de cada ciencia.

Digamos, con Bela Szekely, que la psicología del trabajo se ocupa de los elementos sensoriales del trabajo; su terreno especial es el problema de la fatiga. Su finalidad es, según el aspecto capitalista: encontrar los métodos psicológicos más adecuados para elevar cuantitativamente el rendimiento obrero (criterio de máximo); según el aspecto humanista: establecer los métodos para ayudar al obrero que trabaje con el menor desgaste de sus fuerzas físicas y energías psíquicas (criterio óptimo).

En otro sentido la psicología del trabajo es una disciplina que se ocupa de la relación psicoespiritual entre el obrero y su trabajo e intenta educar al obrero anímicamente para que encuentre en su trabajo la satisfacción espiritual del cumplimiento y responsabilidad, y no se considere a sí mismo como una máquina entre las máquinas y técnicas.

El terreno de la psicología del trabajo, dice dicho autor, es: orientación profesional; selección profesional psicológica; pedagógica obrera; elaboración de los métodos psicológicos del trabajo; psicología de los accidentes, psicología de la propaganda y venta; etcétera.

El taylorismo

Hemos aludido, precedentemente, al taylorismo, que trataremos separadamente, por la importancia que históricamente adquirió.

El taylorismo es un conjunto de procedimientos de trabajo industrial, elaborado por el ingeniero norteamericano Federico Wilson Taylor (1856-1915) con la finalidad de aumentar el rendimiento de los obreros, en época de crisis económica. Taylor, técnico

mecánico, estructuró el método de dirección científica de empresas que hoy se conoce con su nombre.

La primera aplicación de la organización científica del trabajo se hizo en 1885, en la planta de acero de Bethlehem, consistente en una demostración hecha por el creador del método; éste consiste en una organización y distribución del trabajo mediante el cual se aprovecha mejor la actividad del operario con el menor esfuerzo.

Una conclusión trascendente

Una de las posibles derivaciones cardinales es la de que la aplicación de los resultados científicos de la psicología del trabajo, de la sociología laboral y de las relaciones humanas, interesa fundamentalmente a los trabajadores, a los empresarios, a la comunidad toda; en particular, según los sostienen varios autores, en algunos países los sindicatos recurren a los profesionales de dichas disciplinas para investigar los modos de transformar las condiciones de trabajo. Todo esto va desapareciendo en la economía actual.

Estructura social laboral

Alcance de los conceptos

Indistintamente, la estructura de los recursos humanos laborales puede limitarse a los trabajadores en relación de dependencia o -de modo más amplio- comprender a los trabajadores autónomos. Esta diversidad de enfoques es capaz de suscitar grandes polémicas en el campo del trabajo, pero a nosotros nos interesa por igual esa diversidad conceptual, ya que los beneficios de las ciencias deben alcanzar a todos merecen ser destinatarios de la promoción social.

Estructura de amplio espectro

La bibliografía, basada en realidades distintas a la nuestra, menciona los estamentos en el orbe laboral, asimismo con diferente terminología. Por ejemplo, se ha compuesto el siguiente cuadro:

Agricultores propietarios.

Agricultores asalariados.

Patrones de industria y comercio.

Profesionales liberales (asalariados o por cuenta propia).

Directivos (mandos superiores).

Mandos medios (posición intermedia entre los directivos y empleados u obreros).

Empleados (subalternos no manuales).

Obreros (asalariados manuales no agrícolas). Son contra maestros (cualificados, tienen trabajadores manuales a sus órdenes y participan en el control), cualificados (ejercen oficio que exige aprendizaje, es un especialista pero no un especializado), especializados (son los "puestos al corriente", que no requieren aprendizaje, v. gr. un empaquetador) y los peones (manuales, no requieren especialización ni cualificación).

Personal de servicio (subalterno, sin cualificación, presta servicios a determinada persona, puede ser manual o no).

Otras categorías.

En la Argentina, podría elaborarse en forma mínima un esquema parecido, con distinta nomenclatura, con algunos aditamentos y con cierto desarrollo de algunas categorías. No podríamos omitir a los agricultores arrendatarios; a los agricultores chicos, medianos y grandes; a los ganaderos; productores según diversas actividades o especialidades (de acuerdo al producto, muy variado en nuestro país). Podríamos, asimismo, llevar el esquema a la administración pública y graficar la estructura de acuerdo al presupuesto de personal respectivo.), en la esfera privada, elaborarlo según el convenio colectivo de trabajo de que se trate.

En nuestro libro "Modalidades del contrato de trabajo", hemos desarrollado una clasificación de los contratos, muy extensa; lo mencionamos aquí porque también se deduce una diversidad de trabajos y de ámbitos laborativos. Pero una estructura social laboral es derivable de las propias realidades empresarias contenidas en los convenios colectivo de trabajo, entre los que -de los 500 existentes aproximadamente- se cuentan aquellos que muestran simples estructuras o, en el otro extremo, los que exhiben cuadros complejos.

Distribución

Desde un punto de vista estático, decimos que la población trabajadora se distribuye en las diversas categorías o estamentos de la estructura. No contamos con estadísticas totales y algunas veces se hacen bajo otro punto de vista: el nivel de ingresos.

Desde el ángulo dinámico, las variaciones en la estructura -y por qué no decir de la estructura- están en relación con el progreso de las empresas, del nivel de empleo, de la capacitación técnico profesional, de las condiciones y requisitos de movilidad dentro del escalafón.

Por lo tanto, es lenta la modificación del porcentaje de cada categoría y, por períodos, puede observarse la estabilidad de una o de varias de ellas. Asimismo, pequeñas modificaciones provisionales generadas en transitorias traslaciones de mano de obra o de reemplazos y suspensiones de efectos de contratos individuales de trabajo.

Situaciones de trabajo e intervención profesional

Situaciones laborales

La experiencia laboral transmite los efectos de las denominadas “situaciones de trabajo”, casos que presentan especiales características relacionadas con el tipo de actividad, con la modalidad del trabajo y otros aspectos.

Por ejemplo:

a. Una de las características conformada por la cantidad de movimientos que deben realizarse, se presenta en el trabajo en cadena, sistema que consiste en que cada obrero haga una sola operación o varias para que otro haga otras diferentes, hasta terminar con la fabricación del objeto.

b. Otra de las peculiaridades, la ligereza, en ciertas tareas de la construcción (v. gr., trabajo de cementista).

c. La atención, en los trabajos de vigilancia como lo es la conducción de una locomotora eléctrica o el desenvolvimiento de una fábrica desde una cabina, en un proceso de alta automatización.

ch. La inseguridad debida a cambios tecnológicos, que se presenta a aquellos trabajadores con bastante antigüedad en el empleo y se modifica su puesto de trabajo con la incorporación de nuevas máquinas.

d. La evolución de los métodos de dirección, debida al desarrollo de una empresa, o su fusión, etcétera.

Intervención

La “intervención” es la acción correctiva o preventiva destinada a impedir o a reducir las consecuencias nefastas del trabajo, con respecto a la selección del personal, la asignación de puesto de trabajo, la formación, la ergonomía y la organización del trabajo. En todos estos campos se aconseja la intervención del profesional (médico, psicólogo, sociólogo, asistencia social, abogado, etc.). Pero, antes de continuar, daremos el concepto de “ergonomía”: el vocablo viene del griego “érgon”, y “nomos”, “ley”; es el estudio de las relaciones entre el hombre y el ambiente de trabajo, fundado sobre el concepto básico de que el ambiente de trabajo debe adaptarse al hombre que en él actúa.

Igualmente, aquí, haremos una tipología basada en los casos que minuciosamente exponen Leplat y Cuny, a través de relatos y testimonios de los mismos trabajadores:

a. En un tipo de casos, se requiere la intervención profesional en base a la atención puesta en el cumplimiento del trabajo pero que concurre en desmedro de la seguridad.

b. En otro grupo subsumimos aquellos en los que se trata de materiales, máquinas y sistemas complejos en los que se le exige -por eso mismo- al trabajador mayores precauciones y cuidados.

c. En otro sector se pone de resalto que los estereotipos cambian, según la cultura de que se trate. Nuestros estereotipos no son iguales a los de los inmigrantes. Unos dan preponderancia al sentido horario de la rotación, en sus movimientos; pero los musulmanes, los realizan en sentido contrario. Aquí debemos acotar que el aprendizaje se realiza mejor cuanto más se respetan los estereotipos, es decir, las reacciones espontáneas de la mayoría de los miembros de un grupo social dado.

ch. En los casos de trabajadores extranjeros, que recién ingresan a un medio cultural no afín, necesitan del beneficio de un proceso de formación y adaptación al medio social y laboral, como también al medio en general, sin detrimento para la cultura de origen.

d. Otros supuestos se enlazan a la organización del trabajo y su transformación. Todos los cambios deben ser para evitar tareas penosas, o agotadoras, o causantes de vejez prematura, o de fatiga. En este tipo de cambios deben tener activa participación los médicos.

e. Otra agrupación se relaciona con la valoración de la carga de trabajo, puesto que la actividad es perceptible y los movimientos varían según el tipo de trabajo.

f. Otra reunión de casos tiene que ver con reestructuración de las tareas. Para algunos autores, esa reestructuración ha de implicar la introducción de un método de trabajo nuevo; uno -de gran difusión actualmente- es el DPO o DO (dirección por objetivos), cuando no más allá, lo que estriba en una marcada descentralización en la empresa. Una de las formas de la dirección por objetivos se basa en la autonomía laboral, sin vigilancia, en la formación de un equipo en el que rotativamente se cambian las tareas y periódicamente se reúnen con la jefatura para hacer un balance de lo realizado y cumplido respecto a los objetivos. Los pros consisten en mejores remuneraciones, cambios de tareas, etc., mientras que, por otro lado, trae aparejada una mayor responsabilidad individual y colectiva.

g. Otros son las hipótesis de envejecimiento laboral. Sabemos que la vida tiende a alargarse. Pero en muchos trabajos a los diez años aproximadamente aparecen signos de inadaptación y se es “viejo” profesionalmente.

Aplicación de las ciencias

Psicología y sociología aplicadas

Bases

Los campos básicos de la aplicación científica y técnica están dados por la psicología del trabajo y la sociología del trabajo, a su vez ramas de la psicología y la sociología, respectivamente.

En el mundo económico contemporáneo interesa preferentemente la disciplina aplicada; no es desdeñada por la empresa, ni tampoco por la asociación profesional. Las ciencias que dan sustento a diversas formas y métodos de aplicación se refieren al complemento adquirido por aprendizaje y que debe adaptarse a las exigencias de una tarea, a las relaciones intersubjetivas dentro del ámbito de trabajo, del entorno laboral, del “puesto de trabajo”. Igualmente, tienden a la protección de la salud, a la mayor productividad, a impedir fatiga -fenómeno social, en fin, si tenemos en cuenta su espectro total-, el entendimiento y la paz social y en especial, dentro de la empresa.

Esas ciencias se refieren, bajo otro prisma, a un determinado tipo de conducta, la conducta laboral, el trabajo, el acto laboral, pero también el comportamiento del hombre en el trabajo.

Las ciencias básicas, psicología, sociología, relaciones humanas, etc., nos brindan los elementos a tener en cuenta en la realidad, en el ámbito humano de aplicación. Nos enseñan que las exigencias son diversas: por ejemplo, siguiendo la Leplat y Cuny, las exigencias de precisión y de rapidez son diferentes en el africano que construye una choza, el campesino que edifica una cabaña o el carpintero que monta una techumbre. Nos enseñan que el único factor común a todos los trabajos es la compulsión: apremio, obligación, disciplina, etc.; que se trata de una conducta (laboral) creadora de riqueza y fuente de beneficios.

En fin, es el trabajador y su circunstancia, o su entorno técnico, laboral, humano, un campo importante de esas ciencias; asimismo, en cuanto parte de un grupo u organización (equipo, taller, fábrica, empresa, grupos profesionales, sindicatos, etc.).

Un poco de historia

Los primeros estudios psicológicos sistemáticos sobre el trabajo, recuerdan los citados autores, se hacen bajo el epígrafe de “psicología aplicada” o “psicotécnica” o “psicología industrial”, aunque el trabajo industrial es solamente una parte, una modalidad del trabajo.

Entonces, los objetivos de sus aplicaciones eran encontrar el mejor trabajador posible, producir mejor trabajo y derivar más resultados.

En Francia se comenzó con el análisis de las causas y efectos de la fatiga y sobre la utilización de los tests con fines de selección; luego, el estudio del factor psicológico para la construcción racional de máquinas y mejor utilización; más tarde, reclutamiento y asignación de puestos, formación y mejora de las condiciones de trabajo.

Concepto actual

Ubicación

La psicología del trabajo es una rama de la psicología y no de la psicología aplicada, como se creía antiguamente, pues el trabajo -como conducta- tiene muchos rasgos comunes con los demás tipos de conducta. Esto, también es considerado en el campo de la sociología laboral.

Pueden reconocerse, entonces, dos vertientes: una, la aplicada; y otra, la fundamental, como estudio de la clase de las conductas constituidas por el trabajo.

Objeto

Hoy día se trata de mejorar la seguridad y la higiene en el trabajo, reducir el ausentismo, mejorar la producción en calidad y cantidad, aumentar la satisfacción, disminuir la carga de trabajo.

Aclararemos este último concepto. Comprende, la carga de trabajo, o carga del trabajo, las cargas físicas como también las psíquicas del laboreo. Se relaciona esto con el tipo de actividad y la jornada, el descanso, las circunstancias personales, etc. El grado de fatiga puede tomarse como índice de las cargas del trabajo; el mayor esfuerzo produce mayor fatiga.

Insistimos en que hay un amplio espectro común en todas estas disciplinas, ya mencionadas. Sin embargo, cada una de las mismas tiene un núcleo que aparece como objeto en el cual se pone el acento. He aquí lo relevante: ¿cómo consideran al hombre?

Se afirma que separadamente, en el caso de la psicología, lo cual no es así, excepto en algunos casos y en forma relativa. Por otro lado, se lo puede considerar dentro de un sistema elemental o sistema técnico elemental, o sistema hombre-máquina, por ejemplo, el conductor conduciendo un vehículo. Hagamos una brevísima digresión para recordar que "sistema" equivale a estructura, lo que significa existencia de relaciones de interacción, interdependencia, mutuas influencias, etc. Si el sistema elemental se convierte en un conjunto más o menos complejo, es el sistema hombre-máquina o sistema socio-técnico, v.gr. un taller.

Papel profesional

Noción general

En la literatura de origen europeo-latino se afirma que los profesionales (psicólogo, sociólogo, médico, etc.) pueden realizar varios papeles en la empresa. Por ejemplo, una análisis de un taller en que el índice de accidentes es elevado podrá llevar a modificar la selección, a reorganizar el taller, a modificar la implantación y la concepción de los puestos de trabajo, a asegurar una mejor formación. Se exagera, indudablemente, en cuanto en algún texto se desliza la idea o la posibilidad del profesional que se convierte en regulador del sistema capitalista.

Problemas deontológicos

Aun en el supuesto de que lo expresado sea posible (el profesional regulador del sistema capitalista) es otra la función y el servicio específico, dentro de la empresa; del mismo modo se deformaba el concepto cuando se sostenía que el médico es el abogado de los pobres, sin perjuicio de la función social que todos debemos cumplir en el seno de la sociedad.

En la Argentina hay cierta dispersión científica y real. En este tipo de problemas toma injerencia la medicina social, la sociología, la medicina legal, la psicología, etc.; el sociólogo cumple un variado papel en las grandes empresas; los médicos no están solamente para el control de la enfermedad de los trabajadores.

El profesional debe estar tanto al servicio del trabajador como de quien lo emplea. En ciertos casos el empleador le señala los objetivos: disminuir el ausentismo, readaptación de minusválidos, etc. En otros tiene libertad de desenvolvimiento. Sus propuestas pueden ser aceptadas o no. Debe tener la libertad de rechazar o no su intervención.

El profesional puede ser un médico; cuando no lo es debe trabajar en colaboración con el médico, así como en la medicina legal el médico y el abogado deben coadyuvar recíprocamente.

Todos estos problemas son deontológicos y no son solamente asuntos de moral individual, pero ante todo sus soluciones deben tener base científica. Otra de las obligaciones es la de informar sobre la anomalías de la organización para que la mejora de las condiciones de trabajo sea factible.

Otro de los aspectos estriba en el deber del profesional de reunir toda la documentación necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones (la vinculada al enfermo o accidentado, la referida a la organización del taller y la distribución de máquinas y dispositivos, etc.), como así la bibliografía y hemerografía, los documentos oficiales (como son las leyes, decretos, resoluciones) o privados (convenciones colectivas de trabajo, reglamentos de taller, etc.).

CONDICIONES Y EXIGENCIAS DEL TRABAJO

Condiciones del trabajo

Conceptos generales

Alcance del tema

Pensar que este sector es exclusivo de la psicología laboral o de la sociología del trabajo es limitarlo inconvenientemente. El tema excede el marco de esas disciplinas: se trata de un problema político, social, económico y aun cultural. Se vincula a cierto tipo de relaciones ante las que los especialistas pueden aportar soluciones.

Tienen bastante que ver con dicho aspecto la medicina laboral, el derecho del trabajo, el derecho de la seguridad social, el derecho individual del trabajo y el colectivo en especial, la ingeniería industrial, etcétera.

Nociones de interés

“Condiciones de trabajo” es el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador (de otro modo, la actividad del trabajador), el cual es llamado “operador humano”.

-Los “factores” están constituidos por las “exigencias” impuestas al trabajador (los objetivos: v. gr. fabricar tal tipo de pieza con tales tolerancias). Las “condiciones de ejecución” están conformadas por las máquinas, el ambiente, los reglamentos, etc. Las “características individuales del operador” son las físicas, las intelectuales, psíquicas, sociales, etc.

Se denomina “tarea” al conjunto de exigencias que debe satisfacer el operador y “consecuencias del operador” a las cargas de trabajo (ver supra este concepto), la fatiga (a la cual nos referiremos más adelante), la satisfacción en el trabajo, etcétera.

Características del medio

Definición

Las características del medio de trabajo son las que se llaman comúnmente “condiciones de trabajo”, dicen Leplat y Cuny.

La organización del trabajo

La organización del trabajo se caracteriza por la “división del trabajo”, este es el reparte de funciones entre operadores y entre operadores y máquinas; y, asimismo, por las ‘reglas’, éstas son las normas que rigen el funcionamiento de la estructura.

En la Argentina, podemos observar que, legalmente, el empleador tiene la facultad de organizar la empresa y, al efecto, de cambiar las condiciones de trabajo siempre que no importe esto injuria moral y/o material al trabajador, pero su facultad está sujeta a la legislación y a los convenios colectivo de trabajo y, en ciertos casos y con alcance limitado, a los reglamentos internos cuando son producto de un acuerdo bilateral. El desarrollo de los beneficios obtenidos mediante la celebración de convenios colectivos de trabajo, llevó a un “encasillamiento” de funciones de gran espectro de modo que el mismo no estuvo al alcance de las pequeñas empresas, situación a veces comprendida por algunos sindicatos.

Leplat y Cuny han señalado categorías de división, pero bajo otro punto de vista que el expuesto precedentemente, y han marcado las características de las modalidades de ejecución, de planificación y de decisión.

A. Categorías

a. El obrero hace todas o buena parte de las operaciones para fabricar un objeto.

Implica gran variedad de tareas que tiene significado para el operador; éste tiene libertad de planificación y de elección de métodos.

b. Realización de trabajos parciales a mano o a máquina. Se divide el trabajo; el operador no puede invertir una parte de sus posibilidades. Las posturas son penosas, trabajan los mismos grupos musculares, lo que causa sobrecarga y fatiga.

c. Operaciones aisladas o agrupadas, ejecutadas por la máquina manejada por el obrero.

Generalmente se trata de tareas de vigilancia, que exigen atención prolongada; la variabilidad de la tarea es baja.

ch. Operación continua ejecutada por un sistema automático integrado.

Igual características que la categoría c. anterior.

B. Modalidades de ejecución

Nos referimos a las reglas de funcionamiento. La primera regla de funcionamiento concierne a la ejecución individual del trabajo: horarios (ya sean fijos, movibles, alternativos, etc.), normas de producción, modo de remuneración, ritmos, duración y distribución de las pausas.

El condicionamiento puede darse respecto al lapso en el cual hay que ejecutar un trabajo.

Los efectos de esas limitaciones se manifiestan en nervios, neurosis, etc. En casos el operador puede sentirse desbordado, como ejemplo una telefonista en momentos de afluencia de comunicaciones.

C. Modalidades de planificación

Tiene relación con la fijación de las reglas; se refieren a cómo se fijan las reglas precedentes, como también a los resultados de los procesos pertinentes tendientes a ese fin.

a. Organización científica del trabajo

El sistema OCT (organización científica del trabajo), de Taylor (véase lo ya dicho sobre el taylorismo) rige actualmente. Uno de los principios preconiza la separación de las funciones de decisión y de ejecución. El trabajador está sometido autoritariamente a un sistema.

b. Métodos de análisis de tiempos y movimientos.

Taylor no había descuidado este aspecto, pero luego de él aparecen estos métodos aplicados por Fayol al campo administrativo y con lo cual también se impide la autonomía del operador.

c. Planificación que asegura autonomía del operador.

Los métodos propuestos consistieron en enriquecer las tareas, v. gr. caso en que al obrero que trabaja al pie de una máquina se le da tareas de mantenimiento y suministro de la máquina; o bien el DPO (dirección por objetivos, a la que también ya nos referimos).

Actualmente se va más allá de la dirección por objetivos, dentro de una planificación que establece la descentralización de la empresa, dentro de un sistema complejo de relaciones de interdependencia y controles.

D. Modalidades de decisión

Se refieren a la estructura y al funcionamiento del poder en la empresa. Pueden manifestarse con o sin el concurso de los interesados; con o sin consulta. El concurso puede crear mejores condiciones de trabajo o abocar a su degradación.

La legislación y la doctrina argentina, como también la experiencia empresaria, nos muestra los distintos grados que los trabajadores pueden ocupar en tanto y en cuanto se trate de cuotas de participación. Rectamente debemos entender que participar es tener cabida en el ámbito decisorio; no así colaborar, que excluye esa posibilidad. Sin embargo, en el Primer Congreso Nacional de Sociología del Trabajo, realizado en Buenos Aires, en octubre de 1978, algunos sociólogos entendían que el trabajador participa cumpliendo bien su tarea; no era, en ese evento ni lo es ahora, nuestro punto de vista.

Tecnología de la producción

La tecnología de la producción actúa de dos maneras sobre las condiciones de trabajo: directamente, a través de la modificación de los puestos de trabajo; e indirectamente, a través de la organización que impone.

El entorno general

La empresa forma parte de un sistema más amplio que ella, donde se hallan las características socioeconómicas de la sociedad, que impone modalidades de funcionamiento: legislación laboral, de seguridad social, etc. Forman parte del entorno otras condiciones locales socioeconómicas (mano de obra en la región) o geográficas (clima habitual, etc.).

En el Curso sobre el Sistema-Empresa, realizado en el Departamento de Ciencias Económicas (Universidad Nacional del Sur, Bahía Blanca), quedó la impronta de una empresa íntimamente ligada al marco jurídico, económico, social y cultural.

Características del trabajador

Evaluación

Comúnmente se dice que la evaluación de las características del trabajador la realiza la psicología del trabajo a través de varios instrumentos, entre ellos los tests. Sin embargo y a pesar de ser reiterativos, decimos que no menos relevante es la intervención del sociólogo, de médico o aun del abogado, en mérito a alguna de las explicaciones que ya hemos apuntado.

Características biográficas

En especial, se tiene en cuenta las actividades profesionales anteriores. Además, la edad y el ejercicio prolongado (que provoca el envejecimiento profesional), ambas circunstancias con repercusión en el trabajo de gran entidad. En nuestro viejo libro “Parágrafos sobre cuestión social” recordamos que en Europa los obreros viejos se teñían las canas para obtener ocupación en el mercado de trabajo.

Características físicas generales

Son determinantes del trabajo, a veces esenciales, el físico, la salud, la integridad sensorial y motriz. Hay “handicaps” que pueden impedir el acceso a ciertas categorías de empleo; si un puesto puede ser desempeñado por un cardíaco, no todos los cardíacos pueden estar en la misma condición.

Se integra al estudio de las características físicas, la fatiga, “estado engendrado por una actividad prolongada” (aclaramos que este es un concepto psicológico laboral; la sociología va un poco más allá); produce mayor dispersión de los tiempos de reacción y de movimiento, descenso de la precisión, desorganiza la actividad. Si no hay recuperación el estado se hace patológico, produciendo “surmenaje” y trastornos irreversibles (ejemplos: la acumulación de trabajos diferentes; horarios de trabajo acompañados de sueño insuficiente o de mala calidad).

Capacidades sensoriales, motrices y cognitivas

Estas capacidades determinan la eficacia y la carga del trabajo. La ciencia dispone para cada una de ellas: para las sensoriales: gráficos que dan el índice de variación de la actividad visual en función de la iluminación, la curva de adaptación a la oscuridad, los umbrales de la percepción etc.; para las motrices: conocimiento de las propiedades biomecánicas del organismo, de propiedades del funcionamiento de los aparatos motores (tiempos de reacción, de movimiento, de precisión, etc.); y para las cognitivas; elementos sobre cómo el sujeto almacena la información, cómo maneja ésta, etcétera.

Personalidad e intereses

La personalidad determina el éxito o el fracaso, al margen de los conocimientos o habilidad para un empleo; los intereses personales se vinculan a la conducta del trabajador. Sobre esto último se enfatiza en el campo de las relaciones humanas, cuando se trata el capítulo de la motivación; una de las herramientas de la motivación es el pago de una adecuada remuneración, de beneficios y estímulos de distinta índole. La falta de conciencia sobre esto, bastante generalizada, se patentiza en una humilde experiencia tenida por nosotros, al desarrollar un curso de relaciones humanas para una importante institución, destinado a empleados y mandos medios: luego de la decisión de realizarse el curso y al promediar el mismo, los empleados realizaron medidas directas y de protesta por la insuficiente situación en que se encontraban en lo tocante a las prestaciones a cargo de la empleadora. Antes de que ello ocurra reiteramos un consejo: que esos curso debían tomarlos antes los empresarios y el personal superior por la necesidad de producir un convencimiento de las conclusiones de las relaciones humanas (como podría serlo de la sociología) en quienes tienen la facultad de decisión dentro de la empresa.

Exigencias del trabajo

Conceptos

Leplat y Cuny

Señalan estos autores ya citados que el término “trabajo” puede referirse al comportamiento de los individuos que participan en una actividad de producción, o a la función atribuida a éstos, y que es en este último sentido que se habla de “exigencias del trabajo”.

Cómo considera el trabajo la sociología

El concepto anterior corresponde al campo de la psicología laboral; ahora daremos nociones tomadas en los contornos de la sociología del trabajo, destacando que nos referimos, en un breve apartamiento del tema, a cómo consideran el trabajo las distintas corrientes. Y decimos que es una digresión porque ya señalamos que en el tema “exigencias del trabajo” corresponde tratar la función atribuida a los operadores y no a la conducta en sí, real, histórica o actual.

A. El individuo en el trabajo

- a. Como técnica: se analiza el puesto de trabajo y su adaptación al hombre.
- b. Aspecto fisiológico: la relación entre puesto de trabajo, entorno material y constitución fisiológica; la fatiga es el concepto central.
- c. Las aptitudes para el trabajo: motivaciones, grado de satisfacción, interacción entre trabajo y personalidad.

B. El trabajo como fenómeno social

Es el punto de vista de la sociología funcionalista. Considera diferentes formas de relaciones organizadas en y alrededor del trabajo.

- a. Redes de comunicaciones interpersonales y de grupo a grupo.
- b. La empresa, verdadero productor, como conjunto de factores.
- c. Relaciones socio-profesionales; categorías de grupos que intentan apropiarse del producto del trabajo.

C. El trabajo como actividad de la sociedad

El trabajo, desde este ángulo, es la actividad de la sociedad.

CH. Nota bene del autor

Los enfoques sociológicos son tan objetables como los de la psicología. Sin embargo, todas las disciplinas han realizado aportes dignos de mención y de gran ponderación y dimensión. Mas, enfrentando de algún modo a la sociología del trabajo con la psicología laboral, debemos acotar que aquélla tiene origen recién en 1930, en los Estados Unidos, como “sociología industrial” (luego aparece la denominación “sociología del trabajo”), representando una reacción contra la organización científica del trabajo -de Taylor- a la que más le preocupaba aumentar la productividad y la producción, y separándose de la psicología social.

Identificación de las exigencias

Prelusión

En esta parte seguiremos preponderantemente los escritos del Leplat y Cuny, quienes además de tratar acabadamente el tema de las exigencias del trabajo, también se ocupan del análisis de las conductas, tema este último que excluirémos de la consideración en este trabajo, al menos con la ubicación y dimensión con que lo hacen esos autores.

Rol del analista

El analista tiene dos preocupaciones en lo que respecta a la determinación o identificación de las exigencias del trabajo: por un lado, adquirir personalmente un conocimiento suficiente de la unidad de trabajo considerado; por otro lado, elaborar descripciones de los diferentes componentes del trabajo (materiales, organizativos, ambientales, etc.) correspondientes a la función de los operadores.

Esquemas de proceso

Se trata de recoger los datos de cada fase de un proceso de fabricación o de servicios. Ello se puede hacer en los documentos de la empresa (tipo diagrama de productos o

esquema de fabricación) o recorriendo las instalaciones, fase por fase, teniendo en cuenta equipos, instalaciones, el personal, etc. En el desenvolvimiento de las exigencias se le asigna papel tanto a los mandos como a operadores y profesionales (médicos, etc.).

Esquemas de la organización hombre-máquina

Los datos aquí se refieren al dispositivo tecnológico y al personal propio del sistema, a las relaciones entre ambos y con sistemas vecinos y el entorno. Nosotros acotamos que de ese entorno surgirá la posibilidad de riesgos, en cuanto máquinas, líquidos, elementos, desechos, etc.; esfuerzos físicos, utilización de los sentidos y facultades. Ese conocimiento permitirá un mejor reordenamiento para mejorar, v.gr. la perceptibilidad. Estos esquemas son estáticos porque sus elementos son estables, por lo cual veremos a continuación una brevísima noción de los esquemas dinámicos.

Esquemas funcionales hombre-máquina

Aquí, entonces, no hay elementos estables sino variables. Y tienen esta característica las intervenciones del operador y los conocimientos técnicos del operador.

Valoración de las exigencias

Acotación. Lo precedentemente expuesto, glosado del citado libro, no es más que un inventario, interesándole a sus autores la determinación de la relevancia de lo que se exige al operador trabajador. Al efecto hay muchas técnicas, sobre todo con lo relativo a los riesgos y a la carga del trabajo.

Exigencias físicas

En los textos de organización del trabajo lo físico se refiere a la actividad neuromuscular del operador, presentándose dos grupos de valoraciones:

A. Valoración referida a la tarea y la situación

a. Esfuerzos dinámicos. La valoración se refiere a una enumeración de los esfuerzos durante una jornada legal, acompañada de datos sobre frecuencia, duración, etc. Ejemplos: desplazamientos a pie, transporte de cargas, utilización de escaleras.

b. Esfuerzos estáticos. Dependen de la postura. Ejemplos: altura o alejamiento del plano de trabajo, o de la toma de piezas o herramientas.

Debe tenerse en cuenta cómo se encadenan las operaciones y el ritmo de trabajo (lento o rápido, libre o impuesto, regular o irregular).

B. Valoraciones concernientes al organismo humano

Aquí las estimaciones comprenden los estados penosos o no penosos (posturas, posibilidades de fatiga, dolores, accidentes articulares, movimientos para empujar o levantar, etc.).

Las valoraciones que más interesan son las puramente fisiológicas (esto lo estudia específicamente la fisiología del trabajo), el gasto energético, las reacciones cardiovasculares, respiratorias y térmicas.

Exigencias del ambiente

Comprenden la iluminación, la temperatura y el ambiente sonoro. Podrían agregarse a estos elementos otros de carácter secundario.

Exigencias sensoriales

Por una parte se citan las evaluaciones referentes a las fuentes de información: diferentes tipos de canales (v.gr. visuales), soportes (v.gr. timbres) y riesgo de enmascaramiento.

Por otra parte, las evaluaciones respecto a los órganos sensoriales: visión (el campo visual, el emplazamiento de las señales, la sensibilidad a la luminosidad y colores), audición (capacidad para recibir señales sonoras, sensibilidad a las comunicaciones verbales en medios ruidosos), tacto, gusto.

Exigencias sensomotoras

En estas exigencias se incluyen las relativas a las operaciones que implican una relación directa entre la emisión de una señal y un movimiento del operador, especialmente para manejar un mando.

Exigencias mentales

Están dadas por las actividades perceptivas e intelectuales.

QUINTA PARTE: SOCIOLOGÍA LABORAL *

A los efectos de ubicar la **sociología laboral en el conjunto de disciplinas** de las ciencias sociales, y más todavía en el mundo del conocimiento es necesario establecer un concepto relacionado con el conocimiento, un concepto filosófico y también práctico para también insertar esta asignatura dentro del contexto.

El conocimiento según el diccionario, es la acción y efecto de conocer, como actividad; pero lo que interesa con respecto al significado de la palabra “conocimiento” desde el punto de vista científico, es que se trata de un resultado propio de la actividad del conocer y se lo puede individualizar diciendo que es un conjunto de ideas que se tiene con relación a un plexo de fenómenos o procesos, con respecto a la realidad y a la actualidad, de un modo parcial (debe entenderse que **la realidad** es lo que ya ha pasado y **la actualidad** lo que esta pasando, porque siendo la sociología laboral, ejemplificando, una ciencia, es descripta y por lo tanto describe el pasado y el presente, pues si se trata de futuro no estamos en presencia de la sociología sino de la **prospectiva social o sociológica**. Igual que en todo proceso de conocimiento se debe ir por etapas o escalas. Este conocimiento **en la antigüedad** era una unidad, no se reconocía distinción entre **filosofía, ciencia y técnica**, pero luego aparece un deslinde, no totalmente tajante entre tales orbes; también podemos agregar el arte, de modo tal que es factible llegar a un concepto de cada una de estas áreas. **La filosofía**, es un saber autónomo y pantónimo. Es autónomo porque no depende de nada, de ninguna otra región del conocimiento, y es pantónimo porque puede abarcar todo, como universalidad. Pero en cambio **la ciencia** está relacionada con un sector de la realidad. Por ejemplo, la sociología parte prevalentemente de un objeto preciso, principalmente está relacionada con una serie de aspectos identificables, con exclusión de otros que corresponden a otros campos, como las ciencias médicas, jurídicas, etc.; cada una tiene definido el objeto que estudia, lo que no significa que haya que separar tajantemente una cosa de otra, una disciplina de otra; a veces ello se hace con fines pedagógicos o científicos o aún con fines legislativos, pero dada la estructura del conocimiento no se puede hacer una separación en absoluto. **La técnica** identifica el conjunto de medios para la producción de resultados; estudia prevalentemente ese campo, como sostenemos que **la sociología laboral es una ciencia** y es una rama de sociología tenemos que comentar cómo se llega a perfilar una ciencia, cómo se puede reconocer dónde hay una ciencia. Históricamente se entendía que cuando se comienza a estudiar un objeto determinado con un método (esto es lo que se decía antes) entonces sí hay ciencia; si no, no la hay (reitero, es un concepto antiguo). Ahora se admite que pueda estudiarse sin método. Históricamente se fueron estableciendo distintas ciencias, se va produciendo por reacción un fenómeno distinto al que existía antiguamente, en el sentido que el conocimiento era una unidad, pero con el tiempo se va produciendo una disgregación y se van creando innumerables ciencias. **Con respecto al método: ¿Cómo nace la ciencia política?** Se sostiene que nace con Maquiavelo porque es el primero que estudia con un método, utilizando el método psicológico y método histórico. En el lenguaje vulgar se dice que tal cosa es maquiavélica, como expresando que es inmoral (esto es puramente idiomático), pero Maquiavelo fue un científico, él no quiso que la política fuese así como objeto, él estudió lo que era; es decir estudió el pasado y por eso utilizó el método histórico, ve como fue la política en el tiempo y dice: “esto es así” y establece las leyes. ¿Por qué un método psicológico? Porque trata de indagar cuáles son las motivaciones que tiene el príncipe (su obra se titula “El Príncipe”) y descubre las motivaciones que tiene el político (el príncipe en ese momento) para actuar como actúa; entonces allí aparece en las ambiciones, las pasiones, un tipo de comportamiento que observaba, que no tenía contenido moral, simplemente describía que la política era así y sentó que no tenía contenido moral, simplemente describía que la política era así y sentó las leyes, una serie de leyes que se podrían haber utilizado o no para ejercer la política. Esto no significa que la política sea así, fue así hasta ese momento y siguió así a través de los siglos con unas pocas modificaciones. Pero de cualquier modo lo que él estudia es el campo de la política, es decir el de la actividad que se dirige hacia el poder político, o que trata de ejercer un influjo sobre el poder político o de ejercer el poder político. Entonces, de ese modo se fundan las ciencias políticas. Si uno comienza a recorrer las distintas ciencias se da cuenta que con el derecho pasó lo mismo y hubo discusiones históricas acerca de si era ciencia o no porque tenía que individualizarse **el método**, es decir el conjunto de medios para conocer la verdad.

* Reiteraré algunos conceptos para conformar los presupuestos específicos de la sociología laboral, como parte de la sociología.

Método es un camino para llegar a la verdad, y toda esta dispersión científica y de disciplinas produce la sociología. A partir de ésta las ramas de la sociología. Uno puede ver en los catálogos sociología del arte, de la religión, de la política, del trabajo, etc., toda una serie de ramas y, en el extremo, como una exageración, según lo dice el sociólogo Julio Mafud, hasta una sociología del mate. Esto es, hay una tendencia a la dispersión científica y como consecuencia de esto se produce una enorme confusión con respecto a las nomenclaturas, a las palabras, al objeto que cada ciencia debe estudiar, de tal modo que, salvo el caso de las ciencias médicas, no existe en el mundo un vocabulario común para cada ciencia, y además existen vocablos técnicos con distinto significado en una ciencia y en otra. Frente a todo este panorama lo que se está produciendo es un cambio en el sentido de volver al pasado, para considerar todo el conocimiento como una unidad porque la sociología laboral no puede desprenderse de su madre que es la sociología, pero ésta no puede desprenderse de la economía ni de la política y siempre tiene la ciencia que depender de otras disciplinas, ya que una ciencia no es autónoma. Se habla mucho de la autonomía de una ciencia. Por ejemplo, un profesor afirma que su materia tiene autonomía pedagógica, porque enseña sociología del trabajo. Y tiene autonomía científica porque ya tiene el objeto, el campo bien preciso que va a ser investigado; además como tiene un método, posee autonomía; pero en otros sentidos no la tiene, ya que no se puede estudiar la relación entre dos grupos sociales sin comprenderlos en un contexto mayor como ser, un sector empresarial por un lado y un sector obrero por el otro.

Tienen un sistema de relaciones que no pueden estudiar sino en función de un conjunto de factores, como ser la economía por ejemplo. Mencionemos lo que ocurre con la convención colectiva de trabajo, con la remuneración; en épocas que se permite acordar los salarios y épocas que no se permite, épocas en que el gobierno prohíbe las convenciones colectivas y épocas en que las autoriza (eso ha pasado en los últimos años en la Argentina). Se invocan razones económicas, más también hubo motivaciones políticas, como cuando se prohibió la actividad política y gremial; era delito, era motivo de despido a un obrero, en el caso de actividad gremial, sin pagar indemnizaciones. De manera que si quiero estudiar los sistemas de relaciones entre el sector empresarial y el obrero, no puedo prescindir de la política, de la economía y de otros factores.

Esto nos lleva a considerar una **tendencia actual filosófica que es el estructuralismo**. Vinculemos este concepto a la filosofía ya que es necesaria para el buen desarrollo de cualquier asignatura. **El concepto de estructura** se conforma como el conjunto de partes interdependientes que se influyen mutuamente. Si pensamos en un edificio que es la parte estática del problema hay asimismo una interdependencia entre las partes que lo componen, lo que se vincula a la faz dinámica; si pensamos en esta comunidad de trabajo que es el aula también es una estructura, acá se encara el aspecto humano; por eso se habla en sociología de la estructura social. En sociología laboral nos referimos a la estructura socio-laboral. Es decir un conjunto de partes interdependientes. Además, debe cumplirse un objetivo; esta estructura en el momento en que se le incluye un fin se convierte en institución o sistema, especialmente institución. Quiere decir que, sociológicamente hablando, **estructura, institución, sistema** son términos similares.

“Estructura social” es una expresión que se relaciona con el conjunto de individuos que tienen diversos status, rango u otra categoría o características. Es la clasificación de la población en segmentos o subpoblaciones (clases, castas, divisiones -jerárquicas o no- como las basadas en el sexo, la religión, la edad o el status laboral).

Según G. A. Theodorson y A. G. Theodorson es: “El patrón de status y roles interrelacionados establecidos en una sociedad u otro grupo en un momento particular y que constituye un conjunto relativamente estable de relaciones sociales. Es la pauta organizada de los derechos y obligaciones interrelacionados de personas y grupos en un sistema de interacción, analizado en término de status, roles, normas sociales e instituciones sociales. El término organización social se usa a veces como sinónimo de estructura social”.

La **estructura formal** es aquella parte de la estructura social de un grupo u organización que se define por reglas y expectativas explícitamente enunciadas; **la estructura informal** es aquella parte de la estructura social de un grupo u organización que no está explícitamente enunciada en términos de reglas y expectativas oficiales, pero que resulta de expectativas inherentes a modos de pensar y de actuar generalmente aceptados. La estructura informal de un grupo, aunque no esté codificada y sea fácilmente perceptible, es, no obstante, significativa para la regulación de la conducta. Tomemos por ejemplo esta comunidad de trabajo en el aula, que es una estructura o una institución. Internamente es

una estructura, pero cuando la ponemos en función de la Universidad., se la considera como subestructura porque forma parte de otra más amplia; si consideramos a la Universidad internamente la vemos como una estructura, pero externamente forma parte de un sistema mayor que es la universidad nacional y así seguimos pensando en todo el sistema educativo, en la comunidad nacional, latinoamericana, etc.

Todo esto es a los efectos de lograr una apertura intelectual, tratando de entender mejor los comportamientos humanos, los fenómenos, hasta la propia naturaleza, rompiendo el esquema mental que nos lleva a un desarrollo dentro de una “esfera limitada”, peor resulta cuando la formación recibida sólo nos permite el desarrollo dentro de un esquema constreñido. **El estructuralismo** nos permite comprender los fenómenos con un poco más de amplitud. Ver cuándo hay una huelga; no es simplemente como los medios de comunicación nos lo transmiten -que pueden tener lugar por motivos políticos o por reclamos salariales solamente-; es mucho más que esto. Cuando se analiza el fenómeno de la huelga, allí aparece todo el conjunto de factores. Precisamente el estructuralismo dice que ningún resultado (generalmente) está provocado por una sola causa. Obsérvese qué importante es esto, ya que por un lado está desmintiendo al marxismo y a las teorías freudianas por ejemplo, que atribuían los resultados macroeconómicos, macropolíticos (en el marxismo) a una parcialización de causas sin considerar los aspectos humanos, los aspectos éticos, viendo sólo al hombre como un ser laboral que solamente produce; y, en cuanto a la teoría de Freud que dice que la líbido es la causa que provoca todos los problemas de la psiquis, y sabemos que no es del todo así, porque él hablaba de los instintos de vida y de muerte, es decir que el aspecto sexual no es el único que genera los fenómenos humanos, los desequilibrios o los problemas de orden psicológico; de cualquier manera es una materia opinable. El estructuralismo entiende que ningún resultado puede depender de una sola causa; aunque pueda darse el caso de que sí suceda en alguna ocasión, generalmente esto no es lo que ocurre. Otra conclusión sería que ninguna ciencia tiene que apelar necesariamente a un método determinado. Maquiavelo en su estudio de la política utilizó un método psicológico-histórico, ya que no se podría estudiar ahora la política exclusivamente con un método matemático, cuantificando los fenómenos. Es decir, que aunque haya un campo más o menos definido, de acuerdo a lo que se va a estudiar se aplica un método u otro (esto es lo que dice el estructuralismo). Si alguien pregunta cuales fueron los móviles de las huelgas en la historia argentina vamos a hacer estadísticas, vamos a cuantificar el fenómeno, vamos a estudiar caso por caso, y vamos a cuantificar los móviles; entonces aplicamos el método matemático porque estamos cuantificando el fenómeno. Esto es aplicable a la sociología laboral como cimiento filosófico porque podemos enseñar sociología laboral e investigarla de acuerdo a los distintos métodos según los temas, de acuerdo con los objetos que se sometan a investigación y es esto muy importante a los efectos de conocer el significado de las cosas.

Si indagamos ahora sobre **el concepto de cultura** vamos a encontrar diversidad de opiniones.

La persona humana le imprime un sentido espiritual a las cosas; en otros términos, el carpintero que fabrica una mesa le imprime el sentido espiritual de servir como mesa. Un **objeto cultural** tiene **materia** y **sentido espiritual**; la materia es substratum material en el ejemplo de la madera. Diferenciándose de **los objetos naturales**, que no tienen la impronta humana: la piedra es un objeto natural; en cuanto el hombre la toma y la lustra y la coloca en el escritorio como pisapapel se transforma en objeto cultural. Este es un concepto importante en sociología del trabajo dado que está relacionado con el tema de la creatividad, que es lo que expresa el **trabajo humanizado y no animalizado** como se presenta con **la automatización**, con la tecnología, donde en algunos casos la persona humana puede cumplir su misión laboral con muy pocos movimientos que también en ciertos casos un animal podría aprenderlos; cuanto menos cantidad de movimientos más se acerca el ser humano a la figura del animal. Por eso se dice que el trabajo se deshumaniza.

De modo tal que no sólo las cosas sino las personas somos entidades culturales: **el comportamiento humano** también es un objeto cultural, entendiendo que objeto cultural no es una cosa puramente material o natural. La conducta humana es un objeto cultural porque tiene un sentido. En la medida que el ser humano va creciendo, la sociedad le va imprimiendo un sentido espiritual, lo va formando de determinada manera, nos va definiendo un sentido espiritual a nuestra vida y a nuestra conducta, esto es también sociología. De ese modo se van adquiriendo valores, formas de pensar, ideas, motivaciones para desenvolvemos en nuestra vida y nuestro trabajo.

Como comentario “al margen” se puede decir que cuando el individuo escapa al sello que le pone la comunidad o sistema es un inadaptado, o loco, o alienado para la sociedad, y sin embargo, un profesor norteamericano escribió un libro sobre la locura y dice que el ser humano que la sociedad llama “loco” es simplemente una persona que se comporta de un modo distinto a los demás pero no siempre es mala persona y no siempre tiene un desequilibrio que debe ser corregido, pero la sociedad “cómoda”, lo aísla como un inadaptado proscribiéndolo de las actividades cotidianas. “Socializarse” es adaptarse o adecuarse.

Esto es: la sociedad le imprime al individuo una serie de normas de comportamiento. Ello conserva una coherencia con lo explicado sobre el estructuralismo, que no generaliza nunca, no absolutiza muchas veces aparecen las excepciones que no se dejan llevar por el sistema de valores de la sociedad.

Lo importante es entender lo que la conducta humana posee: la materia de la que está compuesta el cuerpo por un lado y el sentido espiritual y la dignidad, que puede tener diversas calificaciones, de acuerdo a la sociedad en la cual se desarrollen, donde juegan factores políticos, religiosos o contenidos éticos o prácticos. La sociedad actual no permite que haya pródigos, entendiéndose por “pródigo” aquel que tiene bienes y los regala; el puede ser impedido por algún heredero que puede iniciar un juicio de insanía (cuando esto desde otro punto de vista va en contraposición de un principio evangélico y la sociedad lo tilda de loco).

Todos los seres humanos que realizan una tarea o ejerzan su profesión llevan a cabo una actividad cultural, que le imprime un sentido espiritual a lo que hacen.

Ubicamos a **la sociología dentro del contexto de las ciencias sociales**. Estas son ciencias del espíritu, o las ciencias de la naturaleza. La sociología la encuadramos en el primer grupo, pero como estructuralmente no se puede hacer separaciones tajantes, también se reconoce la relatividad de este concepto. Los grupos sociales y el ser humano tienen substratum que es naturaleza, entonces nunca debemos hacer separaciones tajantes.

La sociología tiene varias corrientes. Una ve a la persona humana puramente como persona trabajadora o productora y desde este concepto la ubicamos del lado del marxismo. **El marxismo** no da importancia a otros factores como es el aspecto ético, espiritual, etc.; en cambio otra corriente del pensamiento sociológico-laboral, tiene en cuenta todo, en el caso del estructuralismo un concepto mucho más amplio, ya que tiene en cuenta todo lo que hace a la vida humana, no se puede desprender el trabajador de la comunidad en la vive.

¿El capitalismo es estructuralista?

Depende. Por ejemplo, podría pensarse que sí cuando incorpora el ingrediente social. **El capitalismo** estadounidense es individualista, en ese sentido se acerca por los extremos a la concepción marxista, en cuanto a las aplicaciones que tuvo el marxismo, porque los sistemas han tenido como presupuesto la clase trabajadora dependiente, ninguno de los dos ha funcionado sin una clase dependiente. En cambio, en **algunas concepciones** se trata de favorecer la movilidad social, producir más trabajadores autónomos que dependientes; buscando la participación del trabajador en la empresa de modo tal que tenga participación en las ganancias, en la dirección de la empresa, etc., de manera tal que se inserte en el contexto de ella. En cambio **el marxismo** lo plantea en términos de lucha social, proletariado contra burguesía, para construir la dictadura del proletariado. En los regímenes colaboracionistas el planteo es en términos de paz, y por eso se fomenta la participación de los trabajadores, del sindicalismo o de cualquiera de los grupos. Entonces, hay una actitud distinta.

La prensa, a veces, ubica a los estructuralistas como **neo-marxistas**, porque hubo marxistas que aprovecharon la fuerza contraria para prevalecer en la lucha. En Europa aparecieron estructuralistas que justificaron la teoría del marxismo dándole una versión distinta. Silvio Frondizi trató de explicar en su libro “El Estado Moderno”, cómo nace el Estado actual y dijo que se origina en una serie de factores; él no abandona la interpretación marxista, pero le agrega la reforma religiosa, el descubrimiento de América, etc. En consecuencia trata de tomar una filosofía distinta para justificar el marxismo y elaborar una concepción neo-marxista y tratar de demostrar que Marx no quiso decir eso que he mencionado anteriormente. Lo mismo hicieron con Freud los **neo-freudianos**. Estas son adaptaciones que se hacen para legitimar algo, en el caso del marxismo, probablemente con fines políticos.

Retomando el tema, la sociología pertenece al grupo de ciencias sociales, pero en forma relativa no se puede descuidar que en el comportamiento sociológico también

aparecen un factor que puede ser de orden natural, como **la herencia** que ejerce un influjo en el comportamiento humano.

El objeto de la sociología está constituido por las relaciones entre los grupos sociales, es decir que los grupos sociales mantienen un sistema de relaciones y es esto lo que estudia la sociología pero desde un punto de vista sociológico, **grupo social** es **la familia** (es un grupo primario), es **el gremio** (como grupo secundario), **las fuerzas armadas** también constituyen un grupo social, los partidos políticos, las iglesias. De modo que donde se presente un grupo social, se ubica el objeto de la sociología; las relaciones entre los grupos es su objeto.

En cambio **el objeto de las ciencias sociales** comprende todos los asuntos humanos, políticos, económicos y en fin, culturales. **Las ciencias sociales no constituyen una unidad.** ¿Por qué cuando se pone en consideración una ciencia nueva o joven cualquiera no se puede precisar con exactitud el objeto? Porque, en primer lugar, hay un conjunto de factores adversos y que es el hecho de que cada disciplina es “imperialista” (esta palabra la usa Recondo en su manual de sociología), esto es que el investigador trata de absorber todo lo que puede para su disciplina y de ese modo avanza sobre otros campos que no le corresponden. Verbi gratia, si se consulta el tratado de Friedmann y Naville, autores franceses, tratan problemas psicológicos en la obra sobre sociología del trabajo; el tema de la fatiga -esto prueba que se está avanzando sobre la psicología-; o se estudia la relación del hombre con la máquina, en cuyo caso está avanzando sobre la ergonomía.

Este avance es un inconveniente; otro, es el nacimiento de las nuevas naciones, allí donde hay un desmembramiento de una región y se constituyen en nación; últimamente sucede en el área socialista, consecuencia de las lógicas nacionales de la Perestroika (cambio que tiene la característica de encaminarse en una teoría de mercado, que por el momento parece social o popular) y el Glasnost (transparencia, publicidad de los actos), tendencia al republicanismo, a la democracia, a la participación, que tradicionalmente se había negado. Al nacimiento de cada gran nación correspondió la génesis de las grandes escuelas sociológicas.

Otro de los factores adversos a la unidad de las ciencias sociales **es la disparidad de criterios (a veces lógicos).** Ya ven ustedes como en programas aparecen por un lado la sociología laboral y por otro la psicología laboral y como se las está tratando en distintos enfoques, dándosele prevalencia a una cosa en la psicología y a otra en la sociología. Todo este fenómeno no se lo está tratando en una disciplina como podría ser **la ciencia del trabajo humano.** Esta disciplina, la ciencia del trabajo humano, podría servir para analizar todos estos objetos dentro de un campo único; sin embargo no es así. Lo que atenta contra esa unidad son **los cambios frecuentes que se producen en la sociedad humana** y que se han producido, porque ahora se repite insistentemente que es un tiempo de cambio, pero el cambio siempre existió, fue lento pero existió. Lo que ocurre es que a medida que va pasando el tiempo y con el saber y el desarrollo tecnológico los cambios son más dinámicos, más frecuentes, más superlativos, más grandes en cuanto a los efectos. Esto lo explican Servan Schreiber y Toffler, dos autores que defienden los proyectos mundialistas. Tienden a la mundialización de la economía, particularmente, y al gobierno del mundo por las empresas. Son dos cosas que no es ciencia ficción, esto está documentado y están además los proyectos en camino. Todo lo que está pasando en el mundo actualmente responde a proyectos mundialistas, a través de las grandes empresas. Pero el tema de los cambios es muy importante. Digo los ejemplos que conozco que son los que más me llaman la atención; por ejemplo, cuando se inventa la locomotora al cabo de 25 años se cubre todo el mapa de Europa con una red ferroviaria tremenda y se pasa de una velocidad de 8 km/h a 70, es decir que hasta ese momento, a principios del siglo XIX, la velocidad era la misma que existía en el primer siglo de la era cristiana. Napoleón, apurando el tránsito, cuando regresa de Vilna llega a esa velocidad de 8km/h, pero después, al poco tiempo, el ferrocarril produce un intercambio de personas y de bienes en casi todo Europa, más dinámico. Eso tiene que producir un cambio en la sociedad, indudablemente. El hecho de que en 1650 existe una población tal que necesita dos siglos para duplicarse; de 1650 a 1850 se duplica la población del mundo, se vuelve a duplicar de 1850 a 1950 (ya se necesitó solamente un siglo) y se vuelve a duplicar de 1950 al año 2000 (ya se necesitó medio siglo, más o menos, para duplicar la población). Este doblaje de la población crea cambios notables y también consecuencias funestas desde el punto de vista social, pues aparecen las megalópolis, las grandes ciudades con gran población, con todos los problemas que hay en servicios, educación, hacinamiento. Piénsese en México con 17 millones de habitantes u otras grandes ciudades, donde se ve con más claridad el fenómeno de las grandes

concentraciones. Concentraciones de los llamados “locos” en los nosocomios, de los presos en las cárceles, de los escolares en las escuelas, de los automovilistas en las rutas, concentraciones de todo, especialmente en los países subdesarrollados o en vías de desarrollo porque esta es la característica. Los países del primer mundo no tienen esta explosión urbana. **“Explosión urbana”** es mucho más amplio que explosión demográfica. Explosión en poco tiempo; se generan situaciones de gran población o de explosión tecnológica, con los cambios que ello acarrea. De modo que estos cambios constituyen un obstáculo de algún modo para el desarrollo científico, para la unidad de las ciencias sociales porque obliga a estar reacomodando la actitud para conocer los fenómenos, para entenderlos. De manera que cuando aparece la automatización, por ejemplo, crea nuevos problemas desde el punto de vista laboral, sociológico y un cambio en los factores favorables a la unidad, que es lo que se busca en realidad, para evitar estas disgregaciones en el mundo científico, para crear **las condiciones al objeto de conocer mejor los fenómenos**. Si nos disgregamos, vamos a tener obstáculos para conocer, para saber. Estos factores favorables son las teorías de sistemas, como podría serlo en estructuralismo como filosofía y como método de investigación inclusive, **un medio favorable a la unidad de las ciencias sociales y el conocimiento general**. Hay una **teoría que se llama “de la acción”** porque pretende tratar de ir adaptando los conceptos básicos. Adaptarlos a la realidad. Ejemplifico en el sistema de la familia monogámica (un concepto básico de la sociología es el concepto de familia). También podríamos considerar la familia poligámica, pero en el fenómeno actual que cuenta Toffler, él supone que se da una tendencia a una familia que es totalmente distinta a la conocida tradicionalmente, ya que aparece el hombre y la mujer o en algún caso personas del mismo sexo, con los hijos de dos matrimonios anteriores de cada uno por ejemplo, juntos o no. A eso se suma o se puede sumar, con la tecnología, con la computación, un factor más que es la presencia de un miembro de ese grupo o varios, trabajando en la casa. Como antiguamente, cuando existía el trabajador domiciliado, una persona fabricando pantalones o cosiendo en su domicilio (trabajo a domicilio), de modo que ese concepto básico de familia se tiene que ir adaptando a las nuevas realidades. Esto no significa legitimar lo que sucede con Toffler, que es un autor que tiene un gran prestigio, pertenece a ese tipo de autores financiados por las grandes empresas, y es asesor de Rockefeller. Para Toffler no importa el tema de la diversidad de familias, ni la diversidad de religiones en los países donde hay tradicionalmente determinadas religiones, ni de idiomas, porque de ese modo ayuda, bien o mal, buena o mala la religión o lo que sea, cualquiera sea el enfoque, no importará; destruir esa cierta composición de los grupos, implica disolver las comunidades, las nacionalidades, implica debilitar a los pueblos para favorecer las dependencias que son necesarias para proyectos mundialistas que defiende Toffler. Leyendo los libros de Toffler se puede ir observando esto que no es ciencia ficción, repito. Esto está en camino, yo no estoy diciendo que esté definitivamente bien o mal (en principio, para mí está mal) pero de cualquier modo es así.

Científicamente hablando el fenómeno se está produciendo de ese modo. Hay una histórica dependencia, no digo que porque sea histórica tenga que seguir, pero más que eso, lo grave es que existe una especie de colonialismo cultural y también pedagógico. Si yo viniera acá a defender por un interés o una ética utilitaria mía la tecnología de avanzada y no la tecnología alternativa para mi país, entonces me inserto en ese esquema de dependencia porque la tecnología de avanzada tiene ideología. Ahora dicen que hay que desideologizar. ¿Para qué? Para que se imponga otra ideología, la de la dependencia, y ese colonialismo cultural y pedagógico.

Se enseñaron cosas que con el tiempo se descubrió no eran así. Y ya en el terreno de las cosas atrevidas voy a recordar el ejemplo de Jauretche; hasta para enseñar la geografía estamos subordinados a esa mentalidad dependiente, porque siempre se entendió que los países poderosos son los que están arriba. El que está arriba es el que tiene más poder, entonces se inventan los mapas con EE.UU. arriba y Argentina abajo. O es que no se puede enseñar la geografía de otra manera. Es la actitud. Hablamos hace poco sobre la actitud consciente o inconsciente.

Todo parece indicar que estamos preparados para consolidar esa dependencia que no es solamente política. Los del norte, de los países ricos, dicen que existe la interdependencia internacional, y los nuestros también, pero no dicen en qué medida. Porque ellos ¿en qué dependen de nosotros? De la materia prima, pero además de muy bajo precio, porque la producción nuestra no la colocamos en el mercado tal como queremos, la podríamos colocar muy buen precio y no podemos; dependen de nosotros porque tenemos acá un territorio, una circunstancia que les conviene, y una población que consume la producción

de ellos. Pero como todo esto se maneja en un contexto donde tiene importancia el poder militar, político y económico, y los medios de comunicación masiva. Los planes de las grandes empresas se hacen en conjunción de estos factores. Los planes se hacen en un acuerdo de cúpula entre esos sectores. De modo tal que declarado por un funcionario del gobierno norteamericano; el día 15/12/90, se publicó ese suplemento especial de “La Nación” igual que en distintos medios, en otros países, en diversos idiomas; allí se declara que el 90% de las imágenes y las ideas que se difunden en América son generadas por los EE.UU.; entonces, claro, esto ayuda al consumo elitista, no interesa si consume la población toda, interesa que haya un grupo que consuma lo que las empresas producen, porque la rentabilidad puede ser la misma.

¿Qué les va importar si consume la mayoría de habitantes o consuman menos?. Sí que la rentabilidad sea la misma o sea mejor incluso. Esto es el fenómeno del consumismo. El consumo elitista, que la gente no sabe qué es, pero hay que divulgarlo, porque esto hace a la cultura cívica. Este tipo de consumo, el consumismo en general está sirviendo a una propuesta mundialista, que crea dependencias.

Por un lado tenemos el proyecto del nuevo orden mundial presentado en las Naciones Unidas, apoyado inclusive por corrientes socialistas, donde se sostiene que las empresas económicas internacionales deben ser “buenitas”, inclusive militantes socialistas -reitero- aceptan este proyecto de nuevo orden internacional. Pero en otras fuentes, hay proyectos distintos y proyectos regionales, como el proyecto social latinoamericano. Más, no basta que sea puramente como organización política porque hay aspectos económicos vinculados especialmente a la producción de bienes, y hay aspectos gremiales como es la organización latinoamericana del trabajo y de la empresa, y factores culturales, deportivos, etc. No es suficiente la organización política. Por lo tanto, ¿de qué sirve que por medio de un acuerdo se establezca la Nación Latinoamericana si no organizamos la producción, si no creamos la moneda latinoamericana, si no creamos los mecanismos para lograr una integración real, no la que nos están proponiendo? Nos proponen una integración de palabra, nos propusieron el sistema del A.L.A.L.C., que era producir para el intercambio latinoamericano, después la A.L.A.D.I. para ponerse de acuerdo para producir por países o por grupos determinados, productos para rebajar los costos, y después hacer el trueque o el intercambio. Sigue funcionando de palabra en los gobiernos el proyecto de integración latinoamericano y ahora aparece el “MERCOSUR” que se presenta como una cosa regional, pero resulta que tiene que armonizar con las propuestas estadounidenses para lograr la integración americana total. Entonces va a ser el juntar cabezas para ponerlas a disposición del proyecto de integración americana, no Latinoamérica. Y esto no es tan descabellado -la integración latinoamericana- porque Juan Pablo II propone el planeamiento regional, y ello tiene asidero. ¿Y no lo hace la comunidad europea? ¿Por qué no lo podemos hacer nosotros?. Todo ello crea condiciones sociológico-laborales muy especiales en nuestro país.

Retomando el tema, podemos decir que tenemos, en el campo científico, las características de la confusión. Lo vamos a ver con más precisión cuando hablemos de la ciencia del trabajo humano en general, donde está la sociología laboral. Existe una terminología equívoca, característica de todas las ciencias; lo que mencionamos sobre el carácter “imperialista” de las distintas disciplinas y la presencia de objetos comunes a todas ellas, que son observados con diverso punto de vista según las áreas. Vamos a ejemplificar: el fenómeno “trabajo” interesa al derecho, a la sociología laboral, a la economía.

Al legislador y al jurista, en el campo del derecho, les interesa el trabajo humano. Al economista le interesa el trabajo humano, el de la máquina y el del animal, porque para él los tres trabajos producen. Pero en cambio para el derecho laboral, prevalentemente interesa el trabajo humano. Y para el psicólogo laboral le interesa el trabajo humano en la medida que éste influye en el psiquismo del trabajador o a la inversa.

Recapitulando el concepto de sociología: ciencia que trata de las condiciones de existencia y el desenvolvimiento de los grupos o de las sociedades humanas. Esto incluye los grupos humanos dentro de la comunidad nacional o internacional, incluye los grupos religiosos, militares, políticos, laborales, etc. Existe una tendencia a dar a los fenómenos humanos, una explicación puramente sociológica, producto del “imperialismo” de que hablamos, y a esta tendencia se la llama sociologismo, que pretende de este modo hacer de la sociología una ciencia universal.

La sociología jurídica, como rama de la sociología general estudia el fenómeno sociológico que tiene inserción en el jurídico y desde el punto de vista del mismo orden jurídico. Un ejemplo es el caso de la huelga, que la sociología general lo estudia como fenómeno social pero la sociología jurídica le va a incorporar el ingrediente jurídico y va a

decir si estuvo bien o mal hecha, si se cumplieron o no los requisitos legales para que la huelga se legitime.

La vedette de la sociología laboral es el trabajo, aunque estudia el sistema de relaciones entre grupos, pero siempre es el trabajo lo que define su contenido.

Las corrientes de la sociología del trabajo precisan un campo determinado. ¿Qué marco le dan a la sociología del trabajo? Una corriente sostiene que la sociología del trabajo no puede aspirar a una unidad teórica, como es aquella que se refiere nada más que al ámbito industrial, porque la industria solamente es lo único que define al trabajo; eso es inadecuado encararlo desde ese punto de vista porque hay otros ámbitos laborales (portuario, marítimo, agrario, de producción de servicios). Es éste otro ángulo, otra línea de pensamiento.

No se puede aspirar a una unidad teórica porque su objeto, el trabajo, es interpretado de distintas formas por los investigadores. El campo de la investigación es extenso y tiene zonas fronterizas y es muy difícil aislar el fenómeno laboral del fenómeno social en general. Esta otra corriente está rechazando al marxismo.

En el seno de la sociedad existen conflictos, pero los conflictos que se dan en el mundo del trabajo consisten en ser:

1º) CONFLICTO INDIVIDUAL: se presenta entre el trabajador y el empleador; por mayor remuneración, etc.; se puede resolver de distintas maneras.

2º) CONFLICTO PLURI-INDIVIDUAL: cuando son varios o muchos los trabajadores que tienen esa pretensión y por causa de esa exigencia nace el conflicto entre las partes.

3º) CONFLICTO COLECTIVO: se presenta entre dos grupos sociales y como hipótesis, sociológicamente, cuando hay una lucha entre las fuerzas armadas y el gobierno o partidos políticos, cualquiera sea el enfoque (dos grupos sociales). En el ámbito del trabajo ese conflicto colectivo social-laboral aparece cuando los trabajadores plantean una exigencia y va acompañada con medidas de fuerza (huelga).

Cuando esto sucede se crea una tensión social porque generalmente la exigencia planteada tiene distinta denominación según el grupo. Los sindicatos (o el movimiento obrero) son grupos de tensión social; el sector empresarial es un grupo de presión; las fuerzas armadas es un grupo de poder (factor de poder). Los grupos de interés son aquellos que se limitan a peticionar.

La diferencia entre el conflicto COLECTIVO y el PLURI-INDIVIDUAL es que en el COLECTIVO la exigencia está acompañada con medidas de fuerza (huelga, etc.). Pero reitero que el sector de la economía o empresarial es el que plantea esa exigencia se lo llama factor o grupo de presión, y cuando lo hace el sindicato el grupo crea tensión social y por eso se lo denomina “grupo de tensión social”.

La historia reconoce casos de huelgas generales que apuntaban al cambio de gobierno. La huelga general en la Argentina en el año 21 apuntaba a la caída de un gobierno. En general el sindicalismo crea tensiones sociales para lograr una reivindicación, una mejoría en el trabajo, un beneficio.

En el análisis sociológico que es el que vinculamos al conflicto laboral se reconocen distintas causas. Gandhi, que empezó su acción como agitador gremial, aconsejaba la huelga para disminuir los precios y combatir la hambruna de los trabajadores, nunca por odio al empleador o por causas políticas. Gandhi fue un activista gremial antes de ser Mahatma Gandhi.

El sindicalismo que tiene ideología partidista apunta a imponer su partidismo en el gobierno y una característica del sindicalismo argentino es que ha tenido en toda su historia ideología partidista; ha sido socialista, anarquista, peronista y también se lo llamó al sector opositor “democrático” (a partir del año 46, al sector gremial que no era peronista).

Puede ser que el conflicto sea creado por un sindicalismo que tenga ideología pero no partidista, es decir un sindicalismo que tenga la ideología de la justicia social, o que es nacionalista, es una ideología genérica, pero no partidista; lucha por eso y crea tensiones sociales, con distinta motivación.

El comportamiento de los grupos sociales laborales responde a móviles distintos. Hubo épocas en la Argentina en que no fue el sindicalismo el que produjo la huelga. A fines del siglo pasado empezaron a crearse las federaciones obreras, pero a pesar de eso, hubo muchos movimientos espontáneos de los trabajadores (en Buenos Aires elaboraron un programa social para mejorar las condiciones de trabajo -que no se ha cumplido todavía-).

Fueron movimientos espontáneos, sin dirigentes (algunos líderes eran inmigrantes anarquistas o socialistas y no conocían el idioma, entonces poco podían dirigir).

Liberales y socialistas coinciden en que gracias a los conflictos se logró la humanización del trabajo.

Esas tensiones sociales obligaron a los gobiernos a un cambio; cuando las famosas huelgas de principio de siglo, sucedió que, por un lado, el gobierno sancionara la Ley de Residencia, para deportar dirigentes sindicales extranjeros, pero, por otro lado, le pedía a un jurista que era Biale Massé, de formación socialista, que estudiara la situación de la clase obrera en la Argentina para elaborar un proyecto de ley de contrato de trabajo.

El gobierno utilizaba dos recursos distintos, para evitar conflictos:

1º) Represión por un lado (deportación, encarcelamiento de dirigentes).

2º) Modificando la legislación para mejorar las condiciones de trabajo.

En la práctica, poco se modificó, salvo por la acción de algunos legisladores, como fue el caso de Alfredo Palacios, quién realizó el proyecto de protección de la maternidad; y después otros se dedicaron, en el año 15, a la ley de accidentes de trabajo.

Luego hay una ola proyectista y una gran legislación protectora, y después aparece en el 30 un retroceso en las conquistas legales, obtenidas como consecuencia de las tensiones creadas o de la “filosofía” de los gobernantes.

El mismo sindicalismo anarquista, le exige al gobierno reducir el peso de las bolsas de 90 kg. a 60 kg. lo que significó una gran conquista. Así se fue creando conciencia de la “cuestión social”, con la acción permanente.

Estos conflictos pueden responder a **motivaciones** económicas, sociales o políticas; generalmente aparece como un rótulo: el mejoramiento de la remuneración o condición laboral. También el móvil puede ser político, partidista.

¿Cómo soluciono estos conflictos?

La sociología trata el problema de **la solución de los conflictos**, pero principalmente es la legislación la que crea los **mecanismos legales** para que se resuelvan los conflictos.

¿Los mecanismos reales desde el **punto de vista filosófico**, cómo se presentan?

a) Por la vía de la **lucha de clases** (filosofía marxista).

b) Por la vía de la **colaboración social**.

c) También hay un liberalismo puro en lo económico que no pone el tinte social y se ha manifestado **autoritario** para solucionar los conflictos.

La colaboración como medio de solución y de prevención, se está aplicando con mayor intensidad, en países como Alemania, con su economía social de mercado, que no es la economía social de mercado que se ha propiciado en la Argentina, ya que es totalmente distinta. En la economía social de mercado los trabajadores tienen una gran participación en el desenvolvimiento de la empresa, en las decisiones de la empresa.

La colaboración que se presenta en Alemania se basa en la negociación colectiva, es decir en fomentar la negociación entre los grupos sociales laborales para impedir los conflictos; parece ser una cosa importante para que las leyes se puedan cumplir. Para sancionar una ley laboral, se manda el proyecto a las entidades empresariales y obreras, estos a su vez lo derivan a los estamentos inferiores y estos a los de primer grado y de abajo hacia arriba se manifiesta la participación de la población obrera en la formación de una ley.

Este mismo paso en el sector empresario, con discusión, con tiempo suficiente, ejerciéndose todos los mecanismos de común acuerdo.

La colaboración social es un encausamiento de la lucha socio-laboral.

El conflicto, en cierta medida, implica una lucha, pero no una lucha de clases, porque en la Argentina no hay dos clases bien definidas, hay policlasismo (como en cualquier otra comunidad); también hay distintas categorías, distintos status, hay un franja de lucha, de conflicto; se puede llamar a este hecho lucha, pero no lucha de dos clases. Si reconocemos que hay motivos comunes por los cuales unirse para trabajar juntos y si reconocemos que hay materiales de discusión para que podamos resolver el conflicto negociando, estamos asegurando un valor jurídico, que es el valor paz y estamos creando mejores condiciones para la producción, educación y para todo, al fin.

El tema de eliminación del conflicto es más importante de lo que parece, porque si un país logra un **acuerdo total** de la clase política, gremial, económica, etc., se está logrando una especie de constitución real a la cual ajustarse para el desenvolvimiento positivo del país.

En un país de economía social de mercado, como Alemania, los servicios, el transporte, la educación, los maneja el Estado. Habría que planificar algunas áreas en forma imperativa; mas, el país puede tener respuestas diversificadas frente una realidad diversificada y armonizar todo esto como las notas en una partitura musical.

Hablé del conflicto y hablé del convenio, como una forma de solucionar el conflicto, en términos generales, no en términos jurídicos.

¿Por qué la negociación es una institución de la sociología laboral?

Porque en primer lugar esa negociación se realiza entre dos partes sociales, el sector empresarial y el sector obrero y una tercer parte que es el sector gubernamental, que está presente y que aprueba lo que se hace, tiene que ver si lo que hace es válido o no. La negociación crea un sistema de relaciones entre las partes que negocian, por ejemplo se hace un convenio colectivo de trabajo para la unión obrera metalúrgica, y tal vez mañana se modifica; este convenio colectivo de trabajo aparece como una herramienta de paz social en el tiempo.

Estos mismos convenios crean **comisiones internas**, que son grupos sociales primarios, desde el escorzo sociológico laboral. Se trata de comisiones paritarias dentro de la empresa: por ejemplo, en la industria textil, una comisión de reclamos (integrada por representantes de ambas partes); allí primero los conflictos se resuelven dentro de la empresa, en esta comisión, propia de un sistema de relaciones sociales, también jurídicas.

El propio convenio colectivo de trabajo tiene importancia en Argentina, ya que hay más de 600; algunos de estos convenios establecen **cláusulas** que están relacionadas con los conflictos; una es la cláusula **institucional** -que crea organismos o comisiones- otra es la llamada **compromisoria**, porque las partes se obligan a no tomar medidas de fuerza, si antes no recurren a una instancia conciliadora.

Cuando analizamos un convenio colectivo de trabajo podemos conocer -además de lo expuesto- ciertos procesos de ascensos, de movilidad social laboral de la empresa, de preferencias, de normas de seguridad e higiene.

Las **relaciones sociológicas** se manifiestan en el mundo del trabajo y en el derecho del trabajo en el tema anterior, relacionado con los **conflictos colectivos** de trabajo (situación de fuerza que crea tensión social) y los convenios colectivos de trabajo (solución pacífica, negociación para resolver el conflicto manifestado en la potencia).

En el régimen de los convenios colectivos de trabajo el Ministerio de Trabajo de la Nación o la Subsecretaría de Trabajo de la provincia convocan a las partes para resolver las cuestiones. Particularmente, el tema de la remuneración, de trabajo o de seguridad social (no la seguridad social específica sino los servicios sociales que prestan los sindicatos).

Igualmente las relaciones sociológicas se manifiestan en otros aspectos en el mundo del trabajo y del derecho laboral, en el tema sindicalismo, tanto obrero como empresarial. En Argentina se habla de sindicalismo obrero, pero en realidad hay dos partes:

- * Asociación profesional de empleadores (empresarios)
- * Asociación profesional de trabajadores.

Después del '55 había una sola ley que reglamentaba el funcionamiento de ambas asociaciones por igual, más tarde se separaron teniendo cada una la suya. Posteriormente se derogó la relacionada con los empleadores quedando vigente la de los trabajadores. Los profesionales liberales le pidieron al Poder Ejecutivo Nacional que cambiará el nombre para distinguir que unos eran profesionales y otros no. La legislación califica de profesional a todo trabajador (por ejemplo: profesión tornero, albañil, etc.), hay trabajadores que no tienen profesión porque trabajan en cualquier lugar o actividad (por ejemplo: changas). Se cambia la denominación de Asociación Profesional a Gremial de Trabajadores y más tarde a Asociación Sindical de Trabajadores.

Veamos ahora la **diferencia entre gremio y sindicato**:

La Constitución Nacional en su art. 14 bis dice que queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo, derecho de huelga, etc. Sin embargo la ley se refiere al sindicalismo, a las asociaciones sindicales; distinguimos:

Gremio: conjunto de trabajadores de una actividad.

Sindicato: reunión de trabajadores con personería gremial o jurídica (con fines específicos, fijados en la ley).

He aquí el ejemplo: un grupo de albañiles organizan una reunión social, informal. En este caso se reúne el gremio de albañiles.

En cambio el sindicato es una persona jurídica, es decir debe constituirse según las condiciones que marca la ley y obtiene según los casos, o una personería gremial o una personería jurídica. La Ley determina en que caso tiene una u otra, del modo siguiente:

Personería gremial: se concede a los efectos de los fines importantes del sindicato, como ser huelga, convenios colectivos de trabajo, representar a los sindicato, como ser huelga, convenios de trabajo, representar a los trabajadores ante el gobierno, etc. Tienen plenitud de facultades, dentro del marco legal.

Personería jurídica: tiene la facultad de prestar servicios sociales a los afiliados. Esta prestación también la puede hacer el sindicato con personería gremial.

En realidad el dirigente busca el poder y éste está en la asociación con personería gremial, porque ahí está el poder del patrimonio, el poder político, el poder gremial, etc.

En este momento las asociaciones sindicales están regidas por una ley y una reglamentación.

El empleador es aquel que tiene dependientes. En cuanto a **los empresarios**, pueden ser autónomos (no tienen dependientes), ellos mismos trabajan en la empresa, o empleadores (tienen dependientes).

El sindicalismo en un fenómeno sociológico.

En este momento está vigente solamente la ley de asociaciones a sindicales donde se encuentra regulado todo el comportamiento de los sindicatos, federaciones y confederación y el comportamiento de los grupos como son las comisiones sindicales, los delegados gremiales y otros institutos. Aunque se reglamenta el funcionamiento de las asociaciones sindicales, se impone crear un sistema de relaciones entre los dos grupos -obrero y empresarial- Lo que importa acá, al margen de si hay o no una ley para ambos, es que de algún modo se armonicen los comportamientos para conjugarlos al servicio de objetivos nacionales, frente a los factores externos. Este mismo problema que se da dentro de cada país y está en vías de internacionalizarse. Por un lado, está el sector capitalista o empresarial extranacional que busca cada vez más el apoyo de la clase política para admitir una economía internacionalizada de manera dependiente. Por otro, se presenta el fenómeno de la internacionalización de los sectores empresariales, nacionales y también sindicales. Hace mucho tiempo que existen las organizaciones mundiales o regionales de trabajo, en nuestro caso la Confederación Latinoamericana de Trabajadores, donde hay un sector del sindicalismo nacional adherido a ella, o por lo menos sigue sus lineamientos.

El resumen, **la internacionalización de las relaciones** se manifiesta con la tendencia a internalizar las asociaciones, reuniones, alianzas provisionales, y en segundo lugar también se manifiesta con la internacionalización de los conflictos y acciones directas (por ejemplo: huelga que es acordada por trabajadores de varios países).

Este fenómeno va más allá del mundo laboral, se presenta en otros grupos intermedios como partidos políticos, Fuerzas Armadas, iglesias, clase gobernante.

El problema sociológico se presenta dentro de la empresa.

Entre ésta y los trabajadores hay una relación sociológica además de otras como por ejemplo la jurídica (contrato de trabajo).

Aparte de los convenios colectivos de trabajo, dentro de la empresa en ocasiones **se realizan ciertos tipos de acuerdos colectivos**, como forma de solución de conflictos o para mejorar las condiciones de trabajo. Estos acuerdos se hacen entre empresarios y el sindicato, en otras ocasiones entre empresarios y trabajadores en forma directa. Generalmente es el empresario el que dispone unilateralmente **el reglamento de trabajo, de taller o de administración**, que tendrá validez siempre y cuando se ajuste a las disposiciones legales. Es posible que este reglamento se acuerde en forma conjunta entre empresario y trabajadores o sindicato (en este caso es bilateral). En otros supuestos los dos sectores concretan la participación con la opción de los trabajadores (por ejemplo: República Federal Alemana). Aquí se institucionalizó la participación -normativamente- para que los trabajadores opinen en los problemas de la empresa, aconsejen o deliberen, y, en la expresión máxima, la facultad de votar y decidir en determinado porcentaje.

Una clase de relación sociológica es la que existe entre **gobernantes y gobernados**. Entre éstos se encuentran los trabajadores, empresarios, trabajadores autónomos y el sector informal de la economía y del trabajo que va creciendo cada vez más en nuestro país. **El sector informal** (por ejemplo: vendedores ambulantes) crece cada vez más debido, entre otras causas, a que los sueldos en relación de dependencia son bajos, la propia legislación que va vaciando el cuadro de derecho de los trabajadores, cuentan con menor protección, disminuye la actividad productiva, aumenta la desocupación, etc. Los economistas tienen en cuenta el trabajo que realizan las personas en su propia casa. Sumando la productividad de éstas en el contexto nacional es muy importante para la economía, esto es lo que se denomina **prosumidores** (producen y consumen). Por ejemplo: un hombre que levanta una pared en su casa está creando riqueza, desde el punto de vista macroeconómico es importante para la economía de un país. Generalmente esto no se tiene en cuenta, al igual que el trabajo informal.

Se formula una pregunta: ¿En economía informal se tiene en cuenta aquella persona que trabaja en relación de dependencia y parte de su sueldo es en negro?.

La respuesta es la que sigue: hay una parte formal y otra informal.

La clase gobernante sustenta cierta ideología de modo tal que no se puede desligar ésta del problema que estamos tratando. **Se puede relacionar las condiciones de trabajo con el sistema político-ideológico.** Varias veces las condiciones de trabajo llegan a un cierto nivel en base a un sistema político-ideológico.

La clase gobernante desarrolla una política. En un país civilizado **la verdadera política** es aquella que tiene contenido social, de este modo nos adherimos al **concepto de política social** como aquella política que tiene por objeto la producción del bienestar general, como dice el Preámbulo de la Constitución de la Nación Argentina.

En el campo del trabajo y la producción, habría que hacer una **distinción entre población rural y población urbana.** Al margen de la cuestión de los ingresos, edad, sexo, etc., podríamos establecer dos grandes grupos teniendo en cuenta la situación geográfica, que a decir verdad completa no es sólo geográfica, sino que inciden otros factores tanto en el sector del campo como en el de la ciudad. Si tomamos por caso la población rural, podríamos firmar que en la República Argentina se presenta este fenómeno de las clases vinculado a la **población rural**, donde sociológicamente hablando no hay sólo dos **clases** sino muchísimas clases. Esto se pone de manifiesto con las propias **organizaciones de los productores;** tomando como punto de partida la organización gremial podríamos ubicar en un sector gremial alto a la Sociedad Rural Argentina, que se origina en la existencia de grandes latifundios y concentración de capitales agrarios; como tienen que defender determinados intereses se oponen a una serie de propuestas que se dieron históricamente. Comienzan a oponerse al intervencionismo estatal (después de la primera guerra mundial, en materia agraria), que limitaba los abusos de los terratenientes contra los arrendatarios, que eran considerados prácticamente siervos, inclusive para limitar las ganancias del terrateniente a costa de los agricultores; sus dirigentes se oponen a los planes de reforma agraria y colonización, se oponen a la política impositiva basada en la renta potencial de la tierra.

Por debajo, considerado como un sector medio, está C.A.R.B.A.P., un poco distanciado del sector alto. Es un grupo distinto, que muchas veces compite con el sector alto, porque además aspira llegar a alcanzarlo. Luego tenemos a F.A.A. (Federación Agraria Argentina) que representa a la clase baja del campo; esta entidad nace en aquel movimiento que se llamó “El Grito de Alcorta”, que fue una suerte de revolución campesina, en 1912, como respuesta al sistema imperante, como reacción al sector alto y medio, y además con un sentido nacionalista. Está constituido por arrendatarios y colonos no propietarios, con el tiempo fueron teniendo cierta movilidad social; e ingresan otros que como consecuencia de las propias herencias o de las divisiones de los predios se fueron convirtiendo en propietarios.

A través del tiempo mantuvieron una ideología o programa incompatibles con los otros sectores, defienden la reforma agraria, las leyes de fomento agrario, un régimen de tierra muy distinto a los demás; buscan afianzar el derecho de propiedad extendiéndolo, haciendo que cada vez haya más propietarios; está a favor de los impuestos de acuerdo al valor potencial de la tierra.

Finalmente están los grupos -zonales o regionales- donde hay una fuerte infiltración ideológica tendenciosa, defienden los intereses de los pequeños productores, pero se nota en algunos casos la presencia de militantes ideológicos que responden a ciertas tendencias.

Están organizaciones expresan la diversidad de clases. Hago notar que se podrían hacer otras clasificaciones, desde otros puntos de vista.

En el sector urbano la diversidad la podemos establecer teniendo en cuenta la población de las ciudades. **En el sector empresario urbano** generalmente está la tendencia a la organización según las actividades; como los empresarios no han tenido una ley que los obligue a organizarse de determinada manera, se han organizado libremente y ésto ha provocado una gran dispersión de las organizaciones y atomización del movimiento gremial empresario, pero en general se han ido agrupando según los intereses. Asimismo dentro de cada actividad, comercial, industrial, etc., se nota la presencia de una gran cantidad de organizaciones relacionadas con un aspecto de esa actividad, por ejemplo en Bahía Blanca, con más de 60 cámaras de comercio, industria, servicios y actividades inmobiliarias.

En el sector obrero, hay más cantidad todavía de organizaciones; en otro aspecto, en cualquier convenio colectivo de trabajo podemos encontrar infinidad de categorías con infinidad de ingresos (en el convenio de empleados de comercio, empleados vendedores, administrativos, maestranza). La diversidad de categorías expresa la gran cantidad de

grupos laborales, así como también la diversidad de profesiones, incluyendo en el concepto de profesión a todos los trabajadores (choferes, torneros, científicos, etc.).

Este esquema tan amplio de la estructura socio-laboral en el sector laboral urbano es más simple en el sector rural. Hace algunos años la Comisión Nacional de Trabajo Rural determinó las funciones de cada trabajador agrario según las distintas denominaciones y funciones: encargado, encargado general, capataz, puestero artesano, ayudante de artesano, carnicero, cocinero, jardinero, fruticultor, conductor tractorista, ordeñador de la explotación tambera, peón general, y finalmente, los menores de edad.

El esquema agrario de trabajadores dependientes es más simple -como lo he puntualizado- que en el sector urbano, donde existen más de 600 convenios colectivos de trabajo; cada convenio está reglamentando una determinada actividad.

Al gobierno del llamado Proceso de Reorganización Nacional le interesó unificar todo; comenzó prohibiendo el sistema de convenios colectivos de trabajo y la actividad gremial a todo el mundo, siguió con la supresión del derecho de huelga, con la uniformidad en las vacaciones, etc. No se pudo continuar con ese proceso unificador porque la realidad social y económica es un freno para unificar, más si se intenta unificar para abajo.

Hay muchas **clasificaciones de contratos y de modos de trabajar en la Argentina**, una de ellas -y la más amplia- es la siguiente:

Por la naturaleza de la energía que se presta en el trabajo, se clasifica en manual, intelectual, mixto; simple, calificado, etc., lo que trae aparejado diversidad de ingresos y también hay que tener en cuenta si es dependiente o autónomo.

Por la índole de la labor u el objeto de la prestación que puede ser agrícola, comercial, industrial, doméstica, marítima, del transporte, etc.

Por el carácter de la retribución: el trabajo por tiempo, a destajo (por comisión o pieza o medida) o mixto.

Por el lugar de la prestación: a domicilio, familiar, en lugar de la empresa o transeúnte (viajante). Es interesante destacar que como consecuencia de la computación se tiende a descentralizar el trabajo permitiendo que se trabaje en la casa; entonces por un lado se favorece que ese trabajo sea prestado con mayor efectividad productiva porque puede colaborar toda la familia, o parte de ella, y además se ahorra combustible (esto lo tienen presente más los países ricos que los pobres).

Otras formas son:

Por el territorio: dentro o fuera del país. Hay convenios internacionales.

Por la duración del trabajo.

Por la persona que realiza el trabajo o por el tipo de trabajo que presta: aprendiz, profesional libre, dependiente del comercio, etc.

Por la estabilidad laboral: puede ser permanente o transitorio.

Por el horario de trabajo: completo o normal, o reducido (subempleo, nocturno, insalubre).

Por la condición del trabajador: hombre, mujer, niño, etc.

Por la forma del contrato: escrito, no escrito (es lo común), etc.

Por el sujeto de la relación jurídica: individual, colectivo, por equipo.

Dentro de la estructura de la empresa y del poder se considera que el hilo conductor de todo ese poder es **una cuestión jurídica que es la subordinación** a la que está obligado el trabajador por ley. Por un lado la facultad que tiene el empleador de organizar y dirigir la empresa; por otro lado la dependencia que tiene el trabajador establecida por ley.

El trabajador, si bien tiene un conjunto de beneficios y condiciones de trabajo, debe cumplir de un modo tal su obligación que lo encamina en un plano de gran dependencia económica, jurídica y técnica. Esta subordinación tiene tres aspectos:

-El económico: porque el trabajador depende del capital, no tiene capital para organizar su empresa (hay excepciones). En la

-Dependencia técnica: el trabajador tiene que ejecutar su trabajo de acuerdo a una técnica impuesta, pero en ese caso, de la subordinación técnica, hay una escala de dependencia mucho más amplia que en el anterior caso. Por ejemplo: a un científico nadie le va a indicar como investigar, en cambio a un empleado administrativo nuevo en una empresa tiene que estar recibiendo indicaciones. La dependencia técnica varía según la actividad. La expresión máxima se da con el trabajo automatizado, sometido totalmente a la máquina. Mientras que la

-Dependencia jurídica: consiste en que debe ajustarse a la organización y dirección empresaria pero además tiene una nota distintiva muy importante que es el hecho que el trabajador puede ser sancionado por el empleador, pero la sanción no puede tener carácter patrimonial (que en Argentina está prohibida). Sí la sanción disciplinaria o económica (suspensión de la prestación del trabajador). **Cabe aclarar que una cosa es la empresa, otra el establecimiento, y otra la explotación** jurídicamente hablando. Veamos las diferencias:

Empresa: conjunto de partes interdependientes (partes personales, materiales e inmateriales, recursos, etc.) con una organización y fines económicos.

Establecimiento: unidad técnica de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa.

Explotación: lugar de donde se extrae la materia prima para su transformación en el establecimiento.

El sindicalismo invariablemente quiso el sistema de convenios colectivos de trabajo. Inclusive, debemos señalar que algunos grupos empresarios también. En casos no se ha advertido la rigidez de las propias categorizaciones, que impiden la movilidad social y laboral de los trabajadores eficaces y dispuestos a mejorar su calificación o a obtener una segunda calificación.

El propio mecanismo de los convenios colectivos de trabajo, en algunos supuestos, impide la movilidad porque hay una cláusula llamada “sindical”, que establece que el trabajador debe estar afiliado al sindicato, para su designación, o bien pertenecer a la misma empresa, si se trata de un cargo superior. En tal supuesto se llama a concurso interno y no puede ingresar un trabajador de afuera, externo a la empresa. Ello favorece, en cierta medida, la movilidad socio-laboral de los que están, pero no la de los que no están y que a lo mejor se encuentran desocupados o subocupados.

Se trata de obtener la movilidad social con la **emigración**.

Pasa con los albaneses que están emigrando a Italia. Sucede en muchos países y regiones.

Hay una gran inmigración en Europa y se da ahora internamente en los propios países, inclusive en Alemania más que nunca. La gente que se va a otro lado pensando que de ese modo se va a pasar al primer mundo, pero tiene problemas de empleo; no es el caso de las migraciones en EE.UU. donde el profesional o el técnico se cambia de domicilio frecuentemente porque es la forma de poder mejorar su situación y conseguir un mejor empleo; eso está pensando un poco también en la Argentina, donde el trabajador calificado se va cambiando de domicilio porque de ese modo va consiguiendo mejores posibilidades; caso muy frecuente en EE.UU., pero de cualquier modo eso se considera como -realmente es- un fenómeno de migración interna. Ahora bien, yo creo que en Europa es una característica las migraciones por las guerras y por otros motivos. Ha sido un permanente ir y venir de la gente; y generalmente de forma traumática. Aunque sean países muy avanzados los del norte, pero toda su historia es así, y, encima, los problemas bélicos, raciales, religiosos y la competencia, que también ha generado conflictos entre países. Ha sido una región con una dinámica migratoria permanente en toda su historia (no es solamente con los vikingos como a veces se cree).

Vamos a tratar de ver cómo es **el sistema de la “explotación”** (se la puede llamar explotación en cierto sentido). En el buen sentido o no, porque hay algunos autores que no son sospechados de tener una ideología extremista y sin embargo están destacando esa terminología propia del socialismo antiguo, de la explotación del hombre por el hombre, pero además le agregan en este momento otro factor, que es la explotación de la naturaleza por el hombre. Entonces, se suma otro fenómeno, también muy importante y pareciera que hay una constante histórica.

Veamos **cómo fue el trabajo en la antigüedad**. En el mundo antiguo había dos sistemas de trabajo, el trabajo libre y el trabajo esclavo. Generalmente el trabajo estaba subestimado por la cultura de esa época; el trabajo esclavo era el que se relacionaba con la agricultura y con los trabajos manuales. En cambio, el trabajo libre era el trabajo del militar, el de aquel que cumplía ciertas funciones religiosas (es decir como si hubiera una descalificación del trabajo manual), el trabajo filosófico, educador o contratado, porque también hay contratados. Y en consecuencia es claro, la sociedad tiene un corte tajante.

La esclavitud donde predomina el trabajo manual, el trabajador esclavo es una cosa, no es persona; como es una cosa, el dueño la puede destruir, como quien tiene o tenía un derecho de la propiedad la puede matar, y ocurría, como cuenta Savarin (el famoso autor del libro de cocina) que fue militar, biólogo, gramaticólogo y también autor de un libro

sobre recetas. Savarin relata que a veces se utilizaba la carne humana para alimentar animales que después iba a comer el ser humano, porque de esta manera se obtenía un mejor sabor.

De modo que todas estas cosas ocurrían. Es decir la persona no era persona, ese ser humano podía ser muerto y utilizado de cualquier modo. Toda la filosofía antigua creía que la esclavitud era civilizadora; porque al vencido en una guerra, en lugar de matarlo se lo utilizaba para trabajar. Esto tiene ese origen. Hubo empero diversos sistemas esclavistas.

Esta relación laboral cambia **en la Edad Media**, ahí aparecen dos formas; una es el feudalismo en las zonas rurales; el dueño de la tierra es propietario de todos los bienes y también lo es del siervo, que es el trabajador de esa época, el trabajador rural que es muy importante porque la actividad rural tenía mucha importancia en ese momento. Y a pesar de eso ese trabajador tenía ciertos derechos: vivienda, alimentación, cierto tipo de descanso. Pero cuando el señor feudal, dueño de la tierra, la vende, vende con todo lo que tiene allí y también con los trabajadores. Este concepto es el más difundido en los textos. Sin embargo, el historiador Durant explica como en el viejo mundo existieron muchas formas, distintas figuras y situaciones: en el otro extremo del sistema feudal había quienes trabajaban como “arrendatarios”, mas no era el arrendatario de nuestro tiempo, en la Argentina, porque estaba sujeto a infinidad de cargas y obligaciones que se puede resumir expresando que debían pagar toda clase de “impuestos”, contribuir personalmente en las guerras, efectuar pagos onerosos o leoninos, en especies y aún respetar el “derecho de pernada” (entrega de la joven que se iba a casar, al señor, para realizar el acto carnal, lo que podía sustituirse mediante acuerdo de pagar una suma determinada de moneda o especie).

En la segunda etapa en este proceso de relación capital-trabajo. Y en el sector urbano aparecen las Corporaciones de Artes y Oficios, que eran monopolios de producción, donde la estructura laboral es muy simple porque tenemos en la parte superior de esa estructura a un maestro, que es el capitalista, el que pone el capital para hacer lo que se llamaba la “obra maestra”, el dueño de los medios de producción.

Abajo lo tenemos al oficial o llamado “compañero” también la palabra compañero viene desde muy antiguo, no es de ahora, pero se difundió mucho en Argentina; y en otros países también; en Francia, el *compagnonage* es el conjunto de trabajadores.

Entonces, maestro, oficial y aprendiz; tres estamentos laborales. El maestro que dirige, que pone el capital; el oficial que realiza o ejecuta el trabajo y el aprendiz; una estructura laboral muy sencilla.

Pero desde la antigüedad hasta ese momento se nota a través de los siglos una suerte de **humanización del trabajo y del derecho**, porque en determinado momento se sanciona una ley que llamaron “Julia”, que estableció un principio por el cual nadie podía obligar a otro en forma compulsiva; no podía por ejemplo producirse un daño como se producía en la esclavitud, matándolo o cortándole un brazo o las manos porque había robado, o quemándole los ojos o cortándole la lengua; que eran todas cosas que ocurrían de un modo muy difundido. Si se lee historia antigua se puede comprobar esto, parecía una cosa muy en boga proceder de ese modo. También ocurrió en la edad media, pero por causas políticas o bélicas. Entonces esta ley impide que se produzca este tipo de daño o que se le impida el alimento al ser humano para que se muera, a no ser que haya una causa legal y que la sanción haya estado establecida en una norma. Esto se produjo en la última época del Imperio Romano. La Carta Magna obtenida de Juan “Sin Tierra” fue otro adelanto para las personas, pero esto merece un comentario aparte.

Entonces asistimos a estos fenómenos del feudalismo y de las Corporaciones de Artes y Oficios, que además eran estructuras congeladas, porque muy difícilmente el obrero podía llegar a ser maestro o dueño del capital, igual a lo que pasa actualmente, que es muy difícil que un obrero llegue a ser dueño de una empresa, a veces ocurre pero es muy difícil. De cualquier manera en esa época había una reglamentación que decía que si se casaba con la hija del Maestro se convertía en Maestro.

Y también hasta este momento había una suerte de organismo que se llamaba “colegio”, como un colegio profesional de ahora, o “guildas” que eran como organismos que representaban a las personas que realizaban la misma actividad laboral; también había guildas de militares, productores agrarios, productores en general, no ya tanto de trabajadores porque no había aparecido la figura del trabajador dependiente de la época actual. Estas entidades entonces luchaban por los intereses del sector; este fenómeno es interesante para demostrar que no hay nada actual que no haya tenido un embrión en el mundo antiguo. Ahí también aparecen las hermandades, que en muchos casos tenían un contenido o significado religioso. Hermandades de zapateros, de talabarteros, de distintos

oficios. Se ocupaban de ayudar al miembro cuando tenía algún problema grave, por ejemplo de salud; se le daba una suma dineraria a la familia cuando estaba enfermo y no podía trabajar. Si se moría alguno de sus integrantes le pagaban el velatorio.

Todo esto tendía a contribuir a una humanización del trabajo y de la incipiente legislación de esa época. Pero cuando comienza a continuación **la etapa “precapitalista”** y se comienzan a concentrar los capitales en un lugar determinado para producir en ese lugar, no en forma dispersa como era antes, se utiliza la tecnología, comienza la llamada “Revolución Industrial”, con las invenciones. Parece ser que fueron los capitalistas los que contrataron científicos para que inventaran cosas para disminuir el número de trabajadores, para destruir de esta manera a una clase dirigente que le creaba conflictos. De algún modo esto tiene lugar, la invención o la innovación sobre los que ya existía para aplicarlo a la producción de bienes y de este modo se va formando una clase capitalista. Se va desarrollando el capital, se va produciendo en el mismo lugar de trabajo y solamente en forma secundaria había trabajadores domiciliados. Pero como es el momento histórico en el que se produce una gran migración del campo a la ciudad, se forman “ejércitos” de mano de obra desocupada en las ciudades y en consecuencia como no hay ninguna legislación protectora, por la aplicación de la ley de la oferta y la demanda se paga un bajo precio por el trabajo. La mujer tiene una gran inserción laboral, pero la mujer con hijos, no la mujer sin hijos; porque es contratada junto con los hijos por el mismo precio para que trabajen en los establecimientos. Esto va a originar hacinamiento, problemas de vivienda, de hambre, de falta de seguridad e higiene en los establecimientos; y en general de condiciones subhumanas de vida y por otro lado va provocando **reacciones**.

¿Cuáles son estas reacciones? De dos clases, unas violentas y otras pacíficas.

En las pacíficas se pueden mencionar las doctrinas científicas y corrientes filosóficas, como fue el socialismo utópico, como fue el marxismo, que a decir verdad no le está diciendo a nadie que tome a las armas, es una reacción pacífica porque es una doctrina, una filosofía, una ciencia.

El cooperativismo es otra de las manifestaciones pacíficas como reacción a este estado de cosas en Europa. Igualmente el sindicalismo, porque es en ese momento en que nacen los sindicatos, que después van teniendo altibajos porque a veces se los reconoce, otras se los prohíbe o se los autoriza con limitaciones.

Otra forma pacífica: ya hablamos del convenio colectivo, pero en ese momento se llamaba “contrato de tarifa”, porque al ser el trabajo una compra-venta, trabajo mercancía, lo que se vendía era la fuerza del trabajo, era como el ser humano que vende una cosa. No es el ser humano que trabaja, que tiene una dignidad y que tiene que ser reconocido con su dignidad en todos sus aspectos. Esto es lo que viene a jerarquizar el Cristianismo, históricamente hablando. El crear la igualdad entre el hombre y la mujer, el asignarle al trabajador dignidad. Pero en ese momento **la concepción económica liberal** hace que la relación sea de mercado, que la ley sea de oferta-demanda, que el trabajador venda su fuerza de trabajo y por esa venta se le paga un precio, una tarifa; de modo que los convenios que hacían se llamaban “contratos de tarifa”.

Alguna vez como consecuencia de algunos incendios que ocurrieron en algunos establecimientos, se incluyeron algunas normas de seguridad, en esos contratos.

Ya se ve como el antecedente del convenio colectivo de trabajo lo tenemos en esa época.

Las formas violentas fueron el sabotaje, el luddismo (destrucción de maquinarias llevada adelante por un movimiento dirigido por el aprendiz Ludd), los asaltos a proveedurías o la lucha armada (casos notables de las llamadas comunas de Berlín y de París).

Las concepciones sociales se interpretaron como una afectación, una lesión a la libertad que generalmente quisieron los capitalistas, “la libertad del zorro en el gallinero”.

El concepto liberal es que el Estado es un “gendarme”, el cual se ocupa nada más que de el orden y de la seguridad, de ese modo hay “libertad”, que es lo que auspiciaba el liberalismo puro en lo económico, pero inevitablemente, el Estado interviene. Y se da un **proceso intervencionalista** luego de la Primer Guerra Mundial en casi todo el mundo, y que continúa después de la Segunda Guerra Mundial; y en todo este lapso lo que se nota es la presencia del órgano público, Estado, el gobierno y la ley para dirigir todos los comportamientos en materia laboral; y se llega, caso de Argentina, a una situación en la cual libertad que tiene el empleador es la de contratar.

El empleador A contrata al empleado B y una vez que lo contrató ya empieza a funcionar todo el sistema legal que el empleador no puede dejar sin efecto; solamente lo puede dejar sin efecto para mejorar las condiciones, no para empeorarlas.

No es un fenómeno absoluto que aparece después de la guerra, pero sucede como embrión en la Argentina; ya los Reglamentos de Belgrano y las Constituciones Provinciales de España establecían principios de este tipo, pero eran expresiones aisladas, ideas nada más, pero como fenómeno importante sí aparece después de la guerra (el intervencionismo). Incluye en donde se da un cambio total es en Rusia con la Revolución del '17 donde ahí ya hay un mayor intervencionismo, pero en algunos casos se da en contra de los trabajadores, este intervencionismo de la Revolución Soviética. Pero el fenómeno se produce a partir de la Primera Guerra.

Este fenómeno capitalista sigue creciendo, son empresas conocidas, que producen en algún rubro más que todo un continente, o un grupo de empresas que producen más que un país. Esto prueba la magnitud de estas empresas, que son la expresión última hasta este momento del fenómeno capitalista, caso de la General Motors o la empresa Dupont.

El intervencionismo produce normas protectoras de la condición de trabajo, con notables desarrollos legislativos, que alcanzan a la salud, a la creación de servicios, de nuevas **responsabilidades profesionales** (médicos, psicólogos, ingenieros, etc.).

Ellos estudian en otras disciplinas del trabajo humano, en sociología también, y a veces se trata de dar alguna noción en cuanto a las ética del médico dentro de la empresa, del gerente en la empresa.

Los códigos de ética funcionan dentro de cada profesión y la regulación provincial de acuerdo a la Constitución Argentina, pero además hay un aspecto que hace a la conciencia del profesional. Es importante la crítica de lo malo porque obliga a uno a corregirse y por lo tanto a crecer.

La educación es un acto de fe; a veces se manifiestan cosas que pueden efectuar el status de uno en otros ambientes, se expresa una lealtad hacia el alumno expresándole lo que uno siente; por eso la crítica no debe molestar.

Juan Pablo II en su encíclica LABOREM EXERCENS plantea muchos aspectos sociológicos y allí por primera vez en la Doctrina Social-Cristiana se expresa públicamente un concepto que pareciera no tener ninguna lógica o por lo menos ninguna explicación idiomática pero que es relevante y fue el producto de una serie de elaboraciones que se fueron haciendo en el tiempo, que finalmente define en unas pocas palabras en la encíclica "ejerciendo el trabajo". Denomina "**Empresario indirecto**" a toda persona, cosa o institución que tiene aptitud para influenciar en las condiciones de trabajo. En consecuencia empresario indirecto es el sindicalismo, porque es capaz de influir en las condiciones de trabajo; también lo es todo empresario porque también tiene esta aptitud; lo mismo la tecnología, la legislación de un país, las ideologías, los convenios colectivos, las guerras, las ciencias, etc.

La ciencia del trabajo Humano tiene una serie de resultados muy importantes que podría favorecer a la legislación; un ejemplo típico es el caso de **la fatiga**, científicamente se demuestra cualquiera sea el origen de la fatiga psíquica, fisiológica, química; es merecedora de una protección, no es para proteger al "vago". Si se comprueba la fatiga esa persona merece una protección, pero también la merece la empresa, esto lo pueden ver en Psicología Laboral, la experiencia demuestra que el trabajador fatigado puede producir un daño a la empresa. Si la empresa es consciente de esto no se va a oponer seguramente a esa forma de protección. Como principio toda persona empresaria quiere que haya más productividad, pero no se da cuenta que lo que interesa es la rentabilidad en un lapso de tiempo mediano. Hubo muchas reacciones populares y obreras, y muerte de mujeres y niños en las calles, de trabajadores en manifestaciones en el mundo por la jornada de ocho horas. La historia famosa de los mártires de Chicago y otras más, informan sobre esto.

Pero al final sucede que de estudios de la O.I.T. surge que han sido las propias empresas las que comprobaron que en un lapso de 3-4-5 años, el trabajador estaba más protegido en su salud producía más y tenía más presentismo que otros.

En consecuencia, si la empresa tiene vocación de permanencia en el tiempo, protegiendo al trabajador, puede obtener mejor resultado en el tiempo, no al día siguiente. Por lo tanto la ciencia es también un empresario indirecto.

Ejemplos se podrían dar muchísimos; todo, absolutamente todo, la deuda externa, si uno sigue el proceso; se puede ver como de los centros de poder del poder mundial, o de los países ricos del norte o de **las transnacionales** económicas, guerrilleras, ideológicas y aún en algunos casos religiosas han creado ciertas condiciones en la vida de algunos países. En

el caso de las religiosas, un ejemplo concreto es el de la secta Moon financiada por Rockefeller que produce tres millones de adeptos en Latinoamérica y logra el dominio del cincuenta por ciento de los medios de comunicación masiva en el Uruguay; que quiso hacerlo en la Argentina también y han creado fábricas de armas (tienen otras fábricas) lo que está documentado. Es decir todos estos fenómenos que se dan en el planeta es lo que en definitiva está diciendo ese concepto que el empresario indirecto es toda aquella institución, cosa o persona que interviene directa o indirectamente, en este caso indirectamente en las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. Y es un influjo que el ser humano no lo advierte porque vemos pero no vemos, porque leemos pero no sabemos leer, porque oímos pero interpretamos mal, porque es un problema de cultura. Todo esto tiene mucha importancia, y este concepto está en un documento relacionado exclusivamente con el trabajo humano, de una encíclica que de alguna manera tiene un respaldo científico, filosófico, etc.; pero se da en otras religiones también, con la diferencia que acá a lo mejor conocemos más por nuestra propia historia.

Este **fenómeno del desarrollo capitalista y tecnológico** ha generado nuevas profesiones, nuevos trabajos; el desarrollo tecnológico ha tenido que producir necesariamente la calificación de la formación distinta de los trabajadores; y ha creado **problemas de adaptación** del trabajador. Piensen en un trabajador que está realizando una tarea manual y un día le dicen que tiene que manejar una máquina; pero tiene que realizar un curso; si el trabajador es maduro, a una persona ya de algunos años de labor le va a resultar difícil adaptarse. Este es un problema de adaptación del hombre a la máquina que se estudia en psicología también.

De todos modos este desarrollo tecnológico ha creado **nuevas profesiones**, ha ampliado el panorama de la estructura laboral porque ha obligado de algún modo a una nueva calificación, pero no es una nueva capacitación que recibe el trabajador como consecuencia de la aplicación de un plan de **promoción social**. En Francia se han entendido estos planes de promoción social principalmente como aquellos que están dirigidos a darles al trabajador una segunda especialidad o una segunda profesión o calificación; para que pueda conseguir con más facilidad un trabajo en caso de desocupación. Estos planes de promoción social apuntan a esto, entre otras cosas; pero no ya de un modo casi compulsivo por la propia exigencia del mercado que obliga a ciertos trabajadores a tener que calificarse, a tener que conocer una nueva profesión o aprenderla, ya sea formalmente o informalmente.

Otro de los problemas -teóricamente- que ha traído es el tema de la acción directa, tomemos por caso la huelga, haciendo un poco de estadística cualitativa, si es que existe, en este momento hay una disminución muy grande del trabajo manual, en otras palabras antiguamente predominaba el trabajo manual y por orden seguía el trabajo del animal y el de la máquina; con el tiempo el trabajo de la máquina supera al trabajo manual en algunos países, estos que se llaman superdesarrollados o en vías de redesarrollo: se reduce el trabajo manual y el trabajo del animal, y crece el porcentaje del trabajo que realiza la máquina. Como consecuencia de esto **la noción de culpa**, que se ve en los temas de accidentes de trabajo cambia también, porque no es lo mismo la culpa de aquel trabajador que maneja un carruaje tirado por bueyes a la del trabajador que tiene que conducir un automotor con alta velocidad; la noción jurídica de la culpa de ese trabajador cambia.

Y en cuanto al tema de la **acción directa**, de la huelga, también cambia porque si la huelga es una facultad que tienen los sindicatos, ¿qué pasa en aquellas actividades o en aquellos sectores donde en vez de producirse una cantidad de pan con la participación de 200 trabajadores se hace solamente con la participación de 2 trabajadores accionando una consola? Con la decisión de sólo 2 trabajadores se puede paralizar un establecimiento.

Entonces, es claro, la tecnología va creando distintas situaciones y va creando una serie de conflictos, pero lo más importante de los efectos de la **tecnología de punta**, de avanzada, es que en primer lugar crea dependencia de las naciones, porque responde a una imposición de las grandes empresas, la absorción de este tipo de tecnología. En segundo lugar que significan un egreso de divisas que se podrían aplicar por ejemplo para el desarrollo tecnológico propio y la absorción de tecnología alternativa que se adapte más a las circunstancias nacionales y evitar por ejemplo la desocupación y evitar los problemas que se suceden con relación a la salud del trabajador; alguien puede sostener que también la máquina puede ayudar a la salud del trabajador, es cierto. Pero lo que sucede es que por un lado si en Argentina existen diversidad de climas, diversidad de riquezas naturales, ¿por qué no utilizar tecnología más humilde y adaptarla a las circunstancias regionales? Esto es

no crear desempleo e ir ayudando al proceso educativo y al desarrollo tecnológico propio, no dependiente, por un lado.

Es lógico desde el interés egoísta del empresario pensar en contratar una determinada cantidad de gente para hacer una tarea y luego darse cuenta que con un equipo lo puede hacer con el 50 % de empleados. La encíclica dice que es conveniente la inversión en mano de obra y no en capital para evitar los problemas de hambre y desocupación. En este momento se mueren 35 millones de niños por año en el mundo, por inanición. El 0,5 % del presupuesto militar de los países ricos sería suficiente para terminar por 10 años con el hambre en todos los países subdesarrollados. Un avión de combate moderno equivale a 40.000 farmacias rurales; el avión de combate es tecnología de avanzada.

Vamos a pensar en un **orden justo** o en un orden que sirva a los grupos dominantes del poder económico. Debe haber en un país una organización donde se conjuguen todos los intereses y donde todo el mundo participe de la producción de un destino común, ahora si cada uno trabaja por su lado sin pensar en los demás, la imputación que se puede hacer es que esto es utópico, idealista. Pero se debe actuar como ser social, con libertad, pero con responsabilidad; si no, se consolida la figura del ser egoísta y del ser atrasado mentalmente, porque somos atrasados mentalmente, somos primitivos. Con la participación y con un ordenamiento que favorezca la compatibilización de los intereses se puede llegar a un **planeamiento**, lo dijo también Juan Pablo II y también dos socialistas que se llaman Kaplan y Basaldua (“Problemas Estructurales de Latinoamérica”); los dos problemas graves son la falta de planificación y la inmoralidad administrativa.

¿Por qué no se planifica? Porque cada uno quiere defender sus intereses; cuando hay una convocatoria de un gobierno a planear se disuelven las reuniones porque cada uno quiere hacer valer su interés. Es ahí donde apareció el sector agrario, opinando en contra del excesivo fiscalismo estatal, aparece la clase gobernante oponiéndose o aparece aquel que propicia un plan de reforma agraria y los dirigentes de la Sociedad Rural se retiran porque dicen que son izquierdistas, por ejemplo.

Este es un problema que ha ocurrido en nuestro país; esto se puede superar, no hay nada que no se pueda superar, sería una actitud que habría que tomar frente a todo. ¿Por qué no se puede? ¿Por qué no se puede educar? ¿Por qué no se puede encausar el comportamiento de la gente? ¿Por qué no se se puede orientar, estimularlos y sembrar la idea de que es posible, para que se difunda, para que la gente cambie de comportamiento? Y si no, seguimos como estamos y no modificamos nada ¿Para qué modificar? Para el bienestar general de que habla la Constitución, no para el bienestar de unos en desmedro de otros.

Existe un planteo filosófico que dice que la suma de los bienes del bienestar individual produce bienestar general.

Pero cuando el trabajador que no tiene capital ¿puede hacer lo mismo que hace el empresario? ¿Cuándo tiene el mismo acceso, que el hijo del que tiene recursos, a la Universidad? ¿Cuándo? Siempre esta en desventaja el que no dispone de medios o el desocupado, o el que tiene bajos ingresos, de modo que el problema es muy importante, si pensamos en los resultados del individualismo o del liberalismo económico (históricamente esta comprobado que no dieron resultado estos sistemas). Argentina es un ejemplo, podemos comprobarlo a través de las políticas liberales.

Las empresas transnacionales buscan todas las actividades de donde puedan ejercer monopolios, a nosotros nos dejan para producir materia prima, es el tema de la división internacional del trabajo, materias primas que después no nos van a reconocer, porque vamos a tener bajos precios, como está pasando ahora. Debemos tomar cartas en el asunto y también convertirnos en un país industrial. ¿Por qué limitarnos?

Entre otras **condiciones**, estaremos limitados si no entendemos el fenómeno sociológico. Recién después de ello debemos establecer el rol de todas las entidades intermedias, entre las que se cuentan las asociaciones profesionales de trabajadores y las de empleadores o empresarios. La actitud sociológica nos permitirá inteligir a los gremios, a los grupos laborales, a la estructura socio-laboral del país y de la empresa; favorecerá la comprensión de la necesidad de promoción social, de la movilidad social y de la problemática poblacional y las políticas laborales (asimismo en cuanto a empleo, salario y humanización del trabajo) y educacionales (particularmente con respecto a la educación técnico-profesional).

Nadie está en contra de la tecnología de avanzada, pero todo tendría que ser gradual. Toda tecnología es buena, pero planificada. Lo que sucede con la **máquina** es que deshumaniza el trabajo y se pierde creatividad. Esto afecta al espíritu humano. El libro

“Tecnología Alternativa” de David Dikson expone cómo se deshumaniza el trabajo desde el telar antiguo a la máquina moderna. El trabajador que maneja el telar participa en la producción, parte del trabajo es manual; cuando el telar se descompone él lo arregla, trabaja en grupo; el telar depende de él y no él del telar. En el otro extremo, el sistema de la máquina moderna crea una dependencia del trabajador a la máquina. Por otro lado, durante una investigación se estableció que una trabajadora realizaba 9.000 movimientos diarios monótonos dentro del establecimiento. Esta trabajadora, al cabo de tres años está envejecida profesionalmente y la empresa la deja cesante. Hay empresas que trabajan con un sistema humanizado, pero en general la realidad es otra. Cuando las empresas hacen planes en **relaciones humanas en el trabajo** por su cuenta, los sindicatos desean intervenir para que la empresa no le dé sólo prioridad a la productividad, sino también a la salud del trabajador. Un autor francés, en su libro titulado “Alergia al Trabajo”, realizado en base a encuestas y entrevistas, comprueba que al joven francés no le gusta el trabajo que le impone la empresa y la economía actual. El es considerado como una pieza de un engranaje. Los sistemas de selección se realizan para determinar si ese ser humano cumple las condiciones de la pieza que corresponde a ese engranaje. Esto sucede en todos lados, con ese método.

El tema de **la alineación** que se trata en sociología lo podemos reducir a lo siguiente: Generalmente, es un estado enajenamiento de la condición humana. Enajenamos nuestra condición humana cuando nos comportamos de una forma que expresa el delito, el egoísmo, la injusticia. El ser humano transforma su consciencia hasta hacerla contradictoria con lo que debe esperarse de esa condición. La filosofía entiende que es la pérdida del ser. Según ésta, sucede cuando el hombre es extraño a su medio natural y social. Marx dice que es el medio por el que se arrebatada la esencia que reside en el trabajo humano. El producto del trabajo humano es separado del hombre porque es apropiado por otro. El error de Marx es parcializar al hombre pues según él, toda la esencia se concentra en el trabajo. En la sociedad actual, el ser humano, está obligado a vivir de determinada manera, signado por el consumismo, los medios de comunicación y la tecnología entre otros factores. De esta forma se advierte la alineación en nuestro tiempo. El trabajador se animaliza, las personas están ausentes de las decisiones; decisiones que usualmente causan la alteración de la conciencia o la pérdida del ser. Hay varias interpretaciones de lo que es la alineación, pero el denominador común es que todos estos sistemas responden a lo que no es la verdadera condición humana. Según el derecho privado, del código civil, para hacer un contrato es necesario tener discernimiento, intención y libertad. El contrato de trabajo es identificado como un contrato como si existiera discernimiento, intención y libertad y por otro lado la ley dice que el trabajador se halla en **relación de dependencia**.

El trabajador es dependiente económica, técnica y jurídicamente.

Los sistemas para humanizar el trabajo como dirección por objetivos, el trabajo descentralizado y los círculos de calidad que favorecen la autonomía, la libertad del trabajador para realizar su trabajo no los quiere el sindicalismo, pues el trabajador puede prescindir de la función sindical o del reclamo, ya que se realiza a satisfacción de los trabajadores, según dice un autor con relación a algunos países de Europa.

En cuanto a **los profesionales en la empresa**, se tiene en cuenta el papel que desempeñan en ella, se trate del ingeniero, del médico, del sociólogo, del psicólogo, del especialista en recursos humanos en el trabajo, del ergónomo, etc. Hay un conjunto de profesionales que en la gran empresa tienen un papel importante que cumplir. En algunos países es muy importante la función que desempeña el profesional, pues se lo considera como una especie de regulador del sistema capitalista. Los capitalistas ponen el capital y los profesionales los que establecen en qué hay que invertir, dónde, en qué condiciones y en qué forma se va a establecer una empresa, etc. Esto no ocurre en Argentina, donde el empresario es muy individualista en general. El profesional debe asegurarle a la empresa la rentabilidad, pero también debe interesarse en las condiciones humanas del trabajador, particularmente el ingeniero en materia de seguridad e higiene, el sociólogo o el psicólogo en el aspecto social y familiar. Interesa evitar el **conflicto**; para ello, debemos entender que la paz es afectada por las cuotas de violencia que se van insertando en el espíritu humano cuando se cometen injusticias. Esto ocurre cuando no hay reconocimiento, cuando el trabajo es excesivo, cuando no hay una verdadera **motivación** en el trabajo, etc.

Esta introducción viene a cuento porque **Taylor** es el que organiza los **métodos del trabajo** para mejorar la productividad en una circunstancia en que EE.UU. pasaba por una crisis económica. Se recopilaban una serie de opiniones respecto de este tema, pues está en juego la libertad del ser humano ya que estos métodos crean dependencia muy intensa.

Glosaré y transcribiré, seguidamente, conceptos del Tratado de Sociología del Trabajo, de Friedman y Naville. Uno de los conceptos dice lo siguiente: “no obstante el incesante progreso de las técnicas de producción, el enorme crecimiento en número y volumen de las empresas, el lugar cada vez mayor de la industria en la actividad social, el fortalecimiento de las aspiraciones sindicales y paralelamente los conflictos entre empleados y patrones, la importancia adquirida después del Taylorismo por los sistemas de organización científica del trabajo han desviado la atención de los sociólogos hacia los diversos grupos que los hombres forman entre ellos cuando se dedican a actividades de trabajo”. La dependencia del trabajador que aún subsiste, se fue atenuando. Es así como actualmente existen sistemas que cumplen esta función (como el D.P.O. **-DIRECCIÓN POR OBJETIVOS-**), que consiste en la organización del trabajo formando grupos y señalando objetivos de modo tal que los mismos trabajadores se distribuyen la tarea y cumplen con los objetivos asignados dentro de la política de la empresa, con el control periódico de la empresa o de sus representante, pero con una gran libertad durante la ejecución del trabajo.

Otro concepto dice: “La tecnología considerada en su plenitud es una ciencia social con al que se relaciona el ingeniero desde que transfiere sus competencia a la actividades del trabajo, desde que pretende por ejemplo definir los mejores procedimientos de trabajo. Muchos expertos en producción han querido, a partir de Taylor, dictar el mejor método de trabajo y el único, sin considerar los coeficientes fisiológicos, psicológicos y económicos y sociales que introduce en el proceso técnico. El factor humano en sí, de ese hombre en el trabajado”. Este concepto está relacionado con la ética del profesional y de la conciencia de la persona pues apunta sólo a la rentabilidad de la empresa descuidando al ser humano. Otro de los conceptos dice: “Encontramos aquí uno de los aspectos del tecnicismo, que en este campo como en otros han conducido a grandes errores que hoy toman en cuenta los ingenieros y consejos de organización para traer poco a poco sus lecciones”. Lo que antes se trataba de imponer, ahora encuentra freno en el mismo comportamiento del profesional que aconseja a la empresa. Continuando con el concepto: “La tecnología necesita aliarse particularmente a la sociología del trabajo. De lo contrario acaba en una organización pseudocientífica. No insistiremos en la técnica iniciada particularmente por Taylor, expuesta y criticada a detalle; hay que advertir sin embargo que aunque haya permitido romper con algunas rutinas ha tropezado con límites, insuficientemente atento a la vez a la fisiología, psicología y a las condiciones sociales. Mientras que un ingeniero tiende a aplicar sus técnicas habituales pero empobrecidas en cuanto a su estructura y exactitud, es probable que el estudio del trabajador, ya se quiera o no concebir en términos de **máquina**, exige un enriquecimiento de la tecnología. Hay máquinas de toda especie y los modelos mecánicos con frecuencia útil son de lo más diversos. En el nivel mismo del estudio de los **gestos del trabajador**, la definición clásica, relativamente superficial a pesar de su aparente minuciosidad, tiende a profundizar en fisiología más que en bioquímica y anatomía, así como teoría de la información. Así se transforma en concepto la concepción clásica de **movimiento óptimo** para cualquier función. Quien dice cansancio dice **fatiga**, disminución y agotamiento gradual de las posibilidades de ejercicio de una actividad determinada por el sólo hecho de que se prolonga”. El índice laboral demuestra que en la medida que se va trabajando se produce un cansancio que se va acumulando por el hecho de hacer siempre lo mismo. En algunas actividades hay un **envejecimiento profesional** que se produce en el término de 3 a 5 años. Esta persona no sirve más para esta función en el concepto de la productividad mínima que debe tener el trabajador en el establecimiento. En otros casos el lapso de envejecimiento es mayor; eso depende de la posibilidad de rotación en el trabajo y de otros factores que se refieren a la motivación y a la satisfacción.

El desarrollo profesionalmente acelerado de las actividades simbólicas y documentales, es uno de los rasgos más característicos de nuestra civilización. Es uno de los que se atribuyen habitualmente a la burocratización concebida como la expansión de las oficinas y el trabajo de oficina y haciendo abstracción de los problemas directos del poder”. En este sentido, es posible que el mismo Taylor haya burocratizado para lograr una forma distinta de poder y control y una mayor productividad (ib.).

El ingeniero que en 1954 nos guía en una fábrica Alemana, designa como obreros a un grupo de trabajadores encargados de vigilar una laminadora automática con ayuda de un conjunto de señales. Aparece la máquina y una persona que no cumple la tarea manual que realiza el obrero tradicional, pero sin embargo se lo considera obrero. Así, una persona con un alto porcentaje de discapacidad puede ejercer la misma función pues sólo necesita de la vista u oído para ejercer el control. La relación entre este tipo de obrero y el hombre buey de Taylor es muy lejana. Las actividades de lectura o de imposición de señales

acercan mucho más a un número creciente de obreros actuales del tipo del empleado, tanto desde el punto de vista de la experiencia inmediata como de la formación útil. Es muy probable que sea éste uno de los rasgos principales de los problemas del personal y de **readaptación** planteados por el automatismo. El obrero participa en un proceso general, en el cual se interpone cada vez más entre el hombre y el mundo mecánico de fuerzas, un universo cognoscitivo y casi lingüístico de señales. No es un azar si aún los trabajadores calificados esencialmente como musculares o manuales acaban por analizarse con el **lenguaje de la información**. A decir verdad la evolución técnica con frecuencia tiende a no conservar de los viejos trabajos sino un verdadero residuo de información aliviado de su carga muscular. Con excepción se dan tipos de trabajo donde el trabajador con su habilidad puede sustituir a la máquina más avanzada.

El más celebre **ejemplo de estructura funcional** es el de Taylor, que lo propuso para la dirección de la industria mecánica, sustituía al capataz de línea por ocho capataces funcionales:

- 1) El encargado de las órdenes de trabajo que establece el programa de cada máquina.
- 2) El redactor de las fichas de instrucción, que según los métodos talonarios determina mejores métodos de trabajo.
- 3) El contador encargado de los precios de costo, de los bonos de trabajo y del establecimiento de los costos de producción.
- 4) El jefe de personal, que trata los problemas referentes al personal.
- 5) El jefe de brigada, que vela por el aprovisionamiento de los obreros que trabajan por piezas en instrumentos y herramientas.
- 6) El jefe de producción, que según el espíritu de Taylor es un instructor que enseña a los obreros a trabajar tal como lo indican las fichas de instrucción.
- 7) El contralor.
- 8) El jefe de mantenimiento.

En algunas empresas americanas se trata de copiar la **estructura militar** adaptándola a la funcionalidad de la empresa.

Empresas tipo percha, donde existe una cúspide y un gran poder en la base y donde los estamentos intermedios son tan débiles que permiten el salto de los elementos de base a la cúspide, reduciendo así los poderes intermedios.

El **sistema verticalista** como el militar complica la funcionalidad porque se trata de una sumatoria jerárquica. No ayuda a la solución de los problemas ya que hay que respetar toda la escala para llegar a la máxima jerarquía.

Podemos poner como ejemplo el caso de la empresa ALPARGATAS, que es una organización propia del sistema funcional de Taylor, donde usa mucho el término gerencia en vez de capataz, y pese a ser criticado por las ciencias del trabajo, las empresas lo usan.

En toda empresa existe una interrelación entre sus órganos, y esto debe ser extensivo a las personas que integran dichos órganos; incluso en algunas empresas pequeñas los empleados participan de las acciones. En las empresas grandes no es así.

Desde Taylor en adelante los métodos de trabajo sirven para mejorar la **productividad** pero no la **salud del trabajador**.

En Alemania el 33% de los trabajadores no llega con vida a la edad jubilatoria, y el 33% llega discapacitado (si bien aquí se encuadra todo tipo de discapacidad).

La conducción empresarial la podemos dividir en dos sistemas bien diferenciados: el autoritario, que es la dirección por empujones (E.E.U.U.), y la democrática, basada en las relaciones humanas. Relacionado con este aspecto, Taylor si bien dice que estaba preocupado por el trabajador, centra su interés en la productividad, dejando de lado al hombre.

El poder, desde el punto de vista organizativo se divide en dos sistemas: La suma de poder en un órgano, y la diversificación de poder en varios órganos, en la cual los propios trabajadores pueden constituir un órgano participativo, provisional o permanente.

La estructura es la división de poder dentro de la empresa (división de poder, por ejemplo: La Constitución Argentina, habla de los derechos y luego de la distribución del poder).

Dicha estructura, de acuerdo a lo expresado anteriormente puede ejercer el control directo como en el caso del capataz, o establecer la dirección por objetivos (control indirecto).

En el caso de las empresas argentinas la conducción de la empresa está en manos del poder empresario y se observa una preeminencia del sistema centralista y autoritario a nivel nacional.

Desde Taylor en adelante la salud y la ecología médico-laboral son parte del entorno del trabajador. Es decir que se tiene en cuenta la situación del trabajador tanto fuera como dentro de la empresa.

El profesional es un regulador del sistema y además tiene un poder participativo dentro de la empresa.

Hablemos seguidamente de alguna implicación de la llamada “**flexibilización laboral**”(singularmente respecto a las condiciones de trabajo, la **estabilidad**, el **desempleo**, el **subempleo**, etc.).

Verificado su significado no es exactamente igual a las palabras usadas comúnmente o en otras disciplinas o en los diccionarios.

A veces se produce una definición sobre un comportamiento, que no tiene ninguna lógica, pues de hecho ya está establecido así por lo menos en el concepto generalizado; este es el caso.

Se le llama flexibilización (y es una hipocresía) o flexibilidad laboral a lo que no es sino achicar las condiciones de trabajo.

Se habla de flexibilización pero se quiere expresar “reducir”. Estos proyectos de leyes laborales tienden a achicar todo.

Achicar:

- La estabilidad del trabajo.
- Las remuneraciones.
- Los aportes a la previsión social.

Esto sucede coherentemente con un proceso de “estanflación”(inflación + recesión, que es lo que pasó en el país hace muchos años).

En los proyectos y leyes hay situaciones que establecen mayores beneficios a las empresas y, dentro de éstas, la posibilidad de contratar por tiempo determinado (a efectos de que no acarreen el pago de indemnizaciones y no aportar a los organismos de seguridad social).

Por un lado se ve que:

- Se intenta recaudar más.
- Se intenta evitar la evasión.
- Se intenta evitar la elusión.

Y por el otro lado se está “legalizando” la disminución de aportes al sistema.

Esta contratación por tiempo limitado, legalmente, cuando se renueva, se convierte ese contrato de trabajo en contrato por tiempo indeterminado. Y pasa a ser un trabajador con una estabilidad plena, entonces, el contrato a plazo fijo es un contrato para ese plazo y nada más, si hay renovación, se asume que es por tiempo indeterminado.

Teorías con respecto a la flexibilización laboral.

1 - Teoría del garantismo clásico (tradicional). Siempre el derecho laboral se ha desarrollado para proteger más a los trabajadores.

2 - Concepción liberal pura. Todo queda librado a la voluntad de las partes. Que no haya normas protectoras y que las partes las establezcan de acuerdo al mercado (concepto puramente económico).

3 - Tendencia mixta. Tendencia a disminuir algunos beneficios y a mantener otros:

- Ley de accidentes de trabajo (osciló entre el mejoramiento y la reducción): luego convertida en "ley de riesgos del trabajo".
- Mejorar las indemnizaciones, en el despido (eliminación de topes) y reducir en ciertos casos.
- Limitar las condiciones de trabajo.
- Limitar la seguridad social.

-Haber jubilatorio con menor capacidad de compra.

-Los criterios de sistema de previsión social más restrictivos para otorgar los haberes jubilatorios por un lado y por otro lado tienden a recaudar más.

De esta manera se encadenan un montón de situaciones asociadas a la economía (es decir a un sistema económico) que no está elegido, está impuesto por:

- Los centros de poder mundial
- Las internacionales económicas.
- Los demás factores externos (por ejemplo, acreedores de la deuda).

Todo ello impone:

- Privatizar, achicar el Estado, desmonopolizar (sector público).
- Despedir personal, generar retiros.
- Levantar ramales ferroviarios.

-En casos, favorecer el consumo elitista, etc.

Con los diversos gobiernos autoritarios y sus procedimientos se impone **el miedo**.

Este es un país con muchos miedos (se ha estudiado en Sociología el miedo en la Argentina). Miedo a tratar temas políticos e ideológicos, a opinar, participar, a tomar decisiones, miedo al cambio laboral (kainotofobia). Podríamos encontrar sus causas en:

1-Conquista de América (invasión):

-Que destruye su cultura.

-Somete a esclavitud.

-Impone ideas y religión.

-Roba las riquezas naturales.

2-Colonización mediante comportamientos despóticos, inhumanos y sometimientos de los aborígenes con represiones violentas.

3-Inmigrantes que llegan a un lugar que no conocen y lugareños que no conocen a aquellos, lo que genera falta de comprensión entre los grupos que piensan, sienten y actúan distinto, lo que da pie al recelo mutuo.

4-Gobiernos autoritarios que crean distintas formas de persecución.

5-Democracias enervadas, limitadas al aspecto formal (posibilidad de elegir y ser elegido); sin una adecuada cultura cívica y con una participación casi limitada al voto, con respecto al que la reflexión y la realidad están bastante afectadas por los medios de comunicación masiva; y, finalmente, sin posibilidad de integrar la democracia con contenidos económicos, sociales y culturales.

Consecuentemente, y con razón, al cimiento estructuralista de la enseñanza, todo puede ser relacionado. “Todo está en todo”, como expresa un personaje de “El Alquimista”, de Paulo Coelho. O, como dijo un poeta citado por Leo Buscaglia, “El que arranca una flor en la tierra puede hacer temblar a otro planeta”. Quiero decir, particularmente con nexo a los temas que venimos tratando **-macrosociología** y sociología laboral-: el tema del miedo y sus causas históricas (realidad) y de los cambios que se operan, como en la hipótesis de la flexibilización laboral (actualidad), entre otros presupuestos, se encuentran interrelacionados.

Cambian rápidamente las circunstancias y el comportamiento individual y social, los trabajadores y los grupos sociales intermedios y primarios, la misma empresa (véase el libro de Alvin Toffler, “La empresa flexible”). Deberá cambiar la legislación nacional y más todavía el orden jurídico positivo, como producto del conocimiento de nuestra realidad -sin abandono del ideal-, del estudio y del intercambio de ideas entre todos los sectores sociales.

Sobre estos cimientos deben armonizarse los intereses de los trabajadores y del capital, y asumirse que los trabajadores forman parte de la empresa. Es lo que de alguna manera, establece el Régimen del Contrato de Trabajo. El tema es propio para un desarrollo en esta instancia. Lo hago a continuación. Me referiré a la **empresa y su estructura**, internamente.

El **concepto legal** informa que es la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos (Ley de Contrato de Trabajo).

El **establecimiento** es la unidad técnica de ejecución, destinada al logro de los fines de una empresa a través de una o más explotaciones.

Cualquiera sea la empresa tiene en líneas generales una **estructura de mando** donde podemos establecer:

-Un alto mando.

-Mando intermedio.

-Sector dependiente con escaso poder de decisión o casi nulo (subordinación y dependencia) donde están todos: ordenanzas, científicos, ejecutivos, gerentes, supervisores, (todos son dependientes para la Ley Argentina).

Aquí podemos ubicar a los empleados y los obreros, puesto que en la Argentina se ha establecido un concepto: obrero es el que realiza tareas manuales; empleado es el que realiza tareas distintas a las manuales, como los administrativos y contables. También tenemos que mencionar al personal de dirección:

-Directores.

-Personal que trabaja alrededor del Director con mando alto o medio.

-Gerentes.

-Supervisores.

-Socios que prestan servicios.

-Inventores y técnicos.

-Profesionales.

Absolutamente todos son trabajadores dependientes.

Hay una tendencia de sacar a los cargos superiores del concepto de dependencia de manera tal que si se deja cesante a un gerente (por ejemplo) no hay que pagarle indemnización (se busca imponer eso).

Depende de cada **organización empresaria** quienes serán los que ejercerán esos mandos.

Dijimos que en el sector dependiente no existía poder de decisión. Para ser más exactos se puede plantear este esquema:

Sector dependiente (Personal Superior) con cierta injerencia en el poder de decisión (altos mandos, directores, etc.); y un mando medio, en el que puede incluirse al gerente o equivalente, hacia abajo.

Esto depende de la empresa y de la organización empresaria, esto desde el punto de vista estático y dinámico. Entendemos por “organización” al conjunto de órganos de la empresa. Los órganos son centros de imputación de funciones; cada uno tiene su competencia, las atribuciones y deberes en íntima interrelación.

En un tipo de organización “percha” se achica la delegación del poder, se autoriza a que los que están en la base puedan contactarse con los de arriba, pasando los del medio o no, porque la ejecución del trabajo obliga a un contacto más fluido entre la base y la cúspide; esto implica cierta delegación de facultades. Ello dependerá de la organización empresaria.

En la empresa no hay nada que esté quieto, todo se mueve permanentemente. Este esquema de poder no puede ser reducido a algo rígido, pues esto que se da en la empresa lo debemos colocar en un ámbito más amplio, donde el poder está condicionado por leyes y por la presencia de otras personas que son por ejemplo los delegados gremiales y las comisiones internas (generalmente son bilaterales, con representantes de la empresa y los trabajadores), los dirigentes sindicales o las asociaciones sindicales (pues de diversas formas se le da injerencia en la empresa a los que tienen funciones gremiales y que no trabajan en la empresa; pertenecen a los sindicatos, con las facultades de colaborar con el poder de policía que tiene el Ministerio de Trabajo o los organismos provinciales; en algunos casos, con la facultad de poder revisar libros, revisar la documentación, etc.).

Esta facultad también la tienen los trabajadores con la intervención de la justicia del trabajo.

El poder se ejerce con ciertos límites (de origen legal o que derivan de la política empresaria).

Hablaré ahora de la **movilidad social y laboral**, que se puede dar dentro o fuera de la empresa. “**Movilidad social**” es el desplazamiento de los individuos dentro de un grupo o de un grupo a otro grupo, o de parte de un grupo a otro grupo (es decir un conjunto de individuos) y por consiguiente esta movilidad puede ser individual o plurindividual o colectiva (por ejemplo, los migrantes en Alemania). Tenemos en cuenta, si conocemos como se distribuye la población:

-Por ingreso.

-Por actividad que desarrollan las personas.

-Por patrimonio.

-Por pertenencia a determinado grupo social, profesional o laboral, etc.

La **movilidad ascendente** tiene lugar de clase baja a clase media o a la alta, y el pase de media a alta. La **movilidad descendente** es de clase alta a media o de media a baja.

Movilidad grupal por ejemplo se presenta cuando una familia recibe una herencia (se benefician con mayores ingresos) mayor cultura, con otros estatus, o puede ser todo un gran grupo, producto de una economía resplandeciente, gran ascenso colectivo; todo esto en el **campo social**.

En la estructura laboral cambia el concepto y las circunstancias: un trabajador tiene movilidad social dentro de un grupo laboral mediante el ascenso (a veces se produce el ascenso de todo un grupo de trabajadores) o un nuevo cargo con mayores ingresos, etc.

A esta movilidad, cuando se pasa de un grupo a otro o a al inversa, para arriba o para abajo se la denomina **vertical** (hablamos de grupos sociales) por ejemplo un chacarero de clase media que por mayores ganancias pasa a otro sector más alto.

Si la movilidad se presenta dentro del mismo grupo, se la denomina **horizontal** (por ejemplo dentro de este sector medio, que mejora el estatus de un agricultor que se queda en el mismo grupo y no pasa a otro).

Esto mismo se da en la estructura laboral del sector dependiente, pero hay mucha más rigidez, pues los convenios establecen las categorías. En el sector público ocurre lo mismo para lograr un ascenso o un cambio en el ingreso generalmente deben pasar muchos años o ser favorecidos con la suerte. Es la actividad, la que da las posibilidades de ascensos.

¿Cuáles son las **causas de la movilidad desde un ángulo macrosocial, político, etc.?**

-La economía en general.

-El sistema de relaciones económicas (más específicamente).

-El sistema político (la organización jurídica de la sociedad nacional).

-La ideología del sistema.

-Las costumbres sociales, familiares y personales.

Todo ello mezclado, asociado, no puedo separarlo, pero va de suyo que en estos presupuestos está presente la educación, los influjos externos, etc.

La economía liberal quiere, según Taylor, el hombre buey o que se respete la “ley de bronce”, esto es: el hijo del trabajador tenía que ser trabajador, no hay movilidad social; más específicamente, el hijo del albañil tiene que ser albañil, no debe ser otra cosa, pues debe mantenerse la oferta de mano de obra (no hay movilidad social, es el liberalismo antiguo). Hoy hay formas liberales que no están de acuerdo con esto.

Tanto la **política de la empresa**, como la organización empresaria y la flexibilidad empresaria son factores de movilidad social. La empresa tiene una determinada política, expresada en un conjunto de objetivos y de medios y cualquiera sea la tendencia tiene cierta organización, ciertos órganos o conjunto de órganos, aunque normalmente se trate de una sola persona que, por ejemplo, ejerza la gerencia (nosotros de lo que hablamos es del órgano gerencial). En las empresas medianas y grandes hay varios o muchos gerentes.

De estos aspectos depende la posibilidad de la movilidad social laboral, porque si la política de la empresa favorece el crecimiento y desarrollo empresario va a haber movilidad social y laboral, y esto es la margen de la situación económica. Porque a veces hay empresas que se desarrollan a pesar de la situación económica, como pasó con el desarrollo empresario en el sector financiero en épocas recientes, a pesar de los aspectos negativos. Por lo tanto, podemos concluir que si la política empresaria es la adecuada y permite el desarrollo empresario, habrá movilidad social laboral de sus trabajadores.

Con la **organización empresaria** pasa lo mismo, porque en las empresas donde ésta es muy simple, con un convenio colectivo de trabajo donde no hay diversificación de categorías, la movilidad social es menor.

En cuanto a la **flexibilización empresaria** (no la “flexibilidad laboral” que es una cosa política y vinculada a la economía) responde a esta realidad económica, social y cultural que sigue diversificándose con los descubrimientos, las investigaciones, los nuevos métodos de producción, las innovaciones tecnológicas y el aumento de producción.

En síntesis es toda la **explosión demográfica, social, tecnológica, agraria, etc.** que va diversificando todo el entorno laboral, cada vez más. Por otro lado hay una economía inestable y dinámica que también influye; por todo esto la empresa debe tener capacidad para ir cambiando permanentemente, adaptándose a las nuevas realidades; este es el concepto básico de flexibilidad empresaria, en mi opinión. De modo tal que ese dinamismo, esa capacidad de cambio, de la empresa favorece también la movilidad social, en algunas hipótesis.

Generalmente los jóvenes se adaptan mejor a los procesos de cambio; el adulto ofrece mayor resistencia, está menos preparado aunque en la Ley de Seguridad e Higiene Laboral hay un capítulo referido a la capacitación técnico-profesional, de manera que existe la posibilidad de la movilidad ascendente. Otro factor de movilidad ascendente o descendente es el **tipo de gerencia**. En todo el mundo hay tres tipos de gerencia, cualquiera sea el sistema de gobierno existente:

-La gerencia política.

-La gerencia técnica.

-La gerencia familiar.

Cuando hablamos de gerencia no nos referimos solamente al gerente sino a todas las funciones gerenciales como supervisor, encargado, etc.

La **gerencia política** es la asignación del cargo por la adhesión al partido político. Esto puede pasar tanto en empresas públicas de un sistema político-ideológico como de otro distinto.

La **gerencia técnica** es la que se asigna el cargo por su idoneidad profesional o técnica.

La **gerencia familiar** es aquella en que el cargo, o los cargos, están basados en el lazo familiar. Todo esto influye en la movilidad social.

Otros de los factores que ejerce influencia es **la educación y la cultura**, aunque este tema tiene que ver con el aspecto intergerencial. Esto se debe a que nuestra sociedad está enriquecida por la inmigración de gente que no eran de una gran cultura y educación, pero que gracias a su gran capacidad de trabajo, lograron que sus hijos tuvieran no sólo una cultura y educación superior sino que también se encontraron con empresas establecidas por sus padres.

Otro factor a tener en cuenta es **la capacidad de adaptación del trabajador**. En Sociología Laboral existen varias formas de adaptación; en primer lugar está la adaptación del hombre a la máquina, o de la máquina al hombre. Esto responde a criterios de política empresarial. El primero será más inhumano que el segundo ya que se busca un hombre de condiciones físicas y psíquicas que se adapten en a la máquina; el segundo es más humano, ya que busca adaptar la máquina al hombre.

De aquí vemos que el trabajador que tiene mayor capacidad de adaptación a la máquina tendrá mayor movilidad social, o si en un examen preocupacional puede establecerse si un trabajador tiene predisposición para determinadas enfermedades profesionales tendrá menor movilidad.

Hay otras clases de adaptación que son: del hombre al hombre, o de operador a operador, siendo éste un tema de convivencia en el trabajo; del hombre al puesto de trabajo o al establecimiento y a la inversa.

Otro aspecto es el tema de **la antigüedad**, que se dió en el sector público por el sistema legal vigente y en el sector privado por el convenio colectivo de trabajo. La lucha está planteada entre **la idoneidad** y la antigüedad. Generalmente ha predominado esta última.

El tema de la formación profesional es muy importante para la movilidad social y fue tratado antiguamente por la ley de educación 1.420 donde habla de la capacitación técnica de un modo irrelevante.

En realidad, cuando se habla de formación técnico-profesional no tiene que ser necesariamente formal, porque el solo hecho de ejecutar un trabajo le da formación al trabajador y esa experiencia en el tiempo le otorga un cierto grado de idoneidad técnica. También sabemos que hay operadores que no avanzan en su formación porque se sienten cubiertos por la antigüedad; esto se debe a que el trabajo se hace de un modo social en Argentina, prepondera la relación humana sobre la eficiencia en la tarea, aquí la productividad es el resultado del trabajo de todos. Por eso en los convenios colectivos, la exigencia sindical se opone a que cambie este mecanismo, se quiere asegurar el pleno empleo.

Otro de los factores que favorecen la movilidad social es **el cambio de domicilio**, normalmente es una movilidad ascendente.

Como ejemplo tenemos el paso migratorio de la ex Alemania Oriental a la ex Alemania Occidental, que también se han dado en Argentina en la época de los braceros (de modo provisorio).

Para concluir diremos que, en algunos lugares, son los trabajadores, los que se oponen al cambio de trabajo, quieren seguir en el mismo puesto a pesar de que esto sea nocivo para su salud, aún cuando esto signifique una mejora económica, este problema afecta la movilidad social (también en caso de la ex Alemania Oriental).

Permítase una digresión. Nótese que no estoy mostrando una **sociología laboral** fría, estática y limitada puramente a mecanismos técnicos. He excluido muchos aspectos, en tal sentido, porque es, por un lado, una introducción, y, por otro, tiene un mas fuerte contenido social vinculado más a la promoción humana, lo que es una responsabilidad de todos. Dejamos algunos experimentos y a muchos autores para otra oportunidad.

Más, todavía: Cuando hablamos de **política** social es porque en casi todos los textos de sociología del trabajo no se desligan, los autores, de la política y otras disciplinas. En materia de política social, enseñamos que los agentes de sus fines son tanto el Estado, como los grupos sociales intermedios, como las instituciones, las ramas diversas del Derecho, la empresa y su organización, los objetivos y comportamiento; también le cabe esto a los individuos. Todos, en general, debemos contribuir al bienestar social. Por eso en sociología nos ocupamos de una gran diversidad de temas, como se ha podido observar.

A continuación damos dos concepciones de producción de política social.

-Es la rama de la política que tiende a la producción del bienestar general, aquí en Argentina.

-En otro punto de vista se entiende por política social, a la rama de la política que tiende a morigerar o suprimir los efectos de la llamada "cuestión social", siendo ésta la lucha que sostiene históricamente capital y trabajo.

Este último concepto tiene una cierta inserción ideológica más vigorosa, por supuesto, que parte de la base de dos grandes factores que son capital y trabajo.

La política social tiene un medio jurídico de realización y es la propia Constitución. Hagamos **Sociología del Derecho**.

En Argentina se ha ido acentuando **la distancia entre el derecho (objetivo) y la realidad**. Igualmente, se ha fortalecido la tendencia a la disolución del orden jurídico nacional, creando la consiguiente anomia y afectando derechos y garantías constitucionales. Además, la problemática económico-financiera fue nutriendo las normas y tiende a regir el derrotero del Derecho.

Años atrás se discutió si el Preámbulo de la Constitución de la Nación Argentina era o no norma jurídico-positiva. Después, la doctrina creó la diferenciación de las cláusulas constitucionales, en operativas, programáticas y confirmatorias. De este modo algunos derechos no pueden tener vigencia mientras no se reglamenten, cuando, en verdad, ningún artículo de la Constitución prescribe que deban reglamentarse y, en realidad, no existen impedimentos para su ejercicio. Ante todo ello debemos afirmar una serie de principios y exponer varias reflexiones. Particularmente aquellas que se refieren a la inserción del hecho sociológico en la ley y a las respuestas de la sociedad organizada jurídicamente.

La Constitución tiene que ser **operatoria**, queriendo decir con esto que todo lo que está en ella tiene que cumplirse, con o sin ley que reglamente. Sin embargo, dada la actual situación económica, hoy día aparecen algunos constitucionalistas diciendo que la Constitución es un “marco de referencia”, con lo que están diciendo que es un **programa**.

Es un error subordinar la Constitución de un país a su situación económica, porque si una Constitución es un marco de referencia, simplemente un programa que se puede cumplir o no, o que se puede cumplir en cierta medida nada más, estamos reconociendo que todo el orden jurídico es un programa, y que hace lo que se puede.

Las leyes deben establecerse para que sean cumplidas, y en aquellos casos que no se cumplen hay que analizarlos detenidamente. Puede ser que la ley sea ineficaz, o que no tenga aplicabilidad porque la realidad no lo permite (en este caso el legislador que hace la ley no está acertado porque la ley tiene que estar vinculada con la realidad misma).

Cuando me refería a una gran cantidad de leyes que no se cumplen, quise decir que estaban mal concebidas. Pero puede ser que una ley quede desactualizada. Es una realidad que la situación económica limita la aplicabilidad de algunas leyes, ergo no se puede generalizar diciendo que todo el orden jurídico sea lo mismo, que tenga el mismo hado.

Lo que digo es que la ley debe instrumentarse para que pueda aplicarse (para eso se hace). Sin embargo muchas veces no ocurre esto, ya que el legislador -por motivaciones políticas- está más preocupado en elaborar un proyecto para mostrarlo a la comunidad que en hacer un estudio de mercado, estadísticas o lo que sea para saber hasta que punto será aplicable.

Aquí podemos mencionar **dos actitudes**:

-**O la ley se ajusta plenamente a la realidad**, en cuyo caso será aplicable pero no corregirá nada, no favorecerá el progreso humano. Si en este momento se instrumenta la legislación atendiendo la situación económica actual, no hacemos otra cosa que **consolidar** esa situación económica (y ¿qué pasa cuando esa situación es mala?).

-Tampoco sirve la **actitud puramente idealista** de pretender hacer una legislación para que a partir de su vigencia todo el mundo tenga un mejor standar de vida, porque ello no se ajusta a la realidad.

-Hay una **situación intermedia** que consiste en considerar toda la realidad para mejorarla sabiamente, éste es el arte de legislar, introducir una cuota de idealismo a esa realidad.

¿Qué es lo que predomina en la sociedad? ¿La ley jurídica, la ley social o la ley económica?. La experiencia nos demuestra que la ley social o la ley económica ha vencido en oportunidades a la ley jurídica.

¿Qué diferencia hay entre estas leyes?

-**Vamos a ver con varios ejemplos cómo la ley jurídica cede o se somete a otra ley, cómo se va “disolviendo” el orden jurídico del país.**

-Según el Código Civil, ley sancionada en el siglo pasado, **ciertas deudas** no se podían actualizar, solamente se reconocía un interés legal sobre el capital. Cuando llega el momento de la “patria financiera”, se excedió totalmente ese límite, y se empezó a reconocer que se podía establecer una actualización, interés sobre interés, cargas, etc. Esa ley económica terminó por vencer la ley jurídica.

-Otro caso es, por ejemplo, **el pago en moneda extranjera**, el cual es considerado por el Código Civil como trueque, ya que la moneda extranjera es considerada cosa, y en la actualidad se está dolarizando la economía, a través de la Ley de Convertibilidad.

Si se observa con detenimiento, se podrá ver que están sucediendo en muchos campos experiencias similares, lo que conlleva, lo digo sin ánimo de alarmar, a anarquizar nuestro ordenamiento jurídico.

-Otros ejemplos: Podemos tomar el caso de **los alquileres**, como ha ido cambiando el régimen hasta llegar un punto en que la gente no sabe que hacer.

-**En materia salarial**, en la época de Martínez de Hoz, se puso tope a los salarios, y los mismos no se podían aumentar, a no ser que aumentara la productividad; después vinieron una serie de decretos que comenzaron a otorgar plus sobre los sueldos, con carácter de subsidio, cuando en realidad era una remuneración, no haciendo de esta manera los correspondientes aportes por esa suma. Esto generó una serie de juicios que el estado llegó a perderlos.

-Otro caso es el de **la Deuda Externa**; se hizo un contrato de prórroga que establecía que si algún poder de la República desconoce la deuda, quedan canceladas todas las prórrogas y los acreedores pueden exigir todo el crédito al país, (además este contrato se hizo en inglés, cosa prohibida por la legislación argentina, y no fue publicado ni en castellano ni en inglés, a pesar que el sistema republicano obliga a la comunicación y publicidad de los actos). Vamos a suponer que el Congreso dicte una ley diciendo que la deuda es ilegítima (o que ello lo determine la Justicia); entonces por ese solo hecho toda la deuda puede ser exigible porque un ministro firmó ese contrato.

Sin embargo, y esto es reconocido por todo el mundo, aunque nadie diga nada, se ha violado la norma constitucional que dice que el tema de la deuda es facultad del Congreso, no del poder ejecutivo; además está el tema de la división de poderes; los conflictos jurídicos los dirime el Poder Judicial, y, en toda la doctrina jurídica del mundo, cuando un país conviene que un acreedor (privado u otro país) tiene la facultad de someter ese conflicto a los tribunales de otro país, está renunciando a la soberanía nacional, como así sucedió en ese caso.

Analicemos otros ejemplos:

-Cuando se dice que **el trabajo es un derecho**. ¿Qué campo de aplicación tiene, si cuando una persona no tiene trabajo no se lo puede exigir a nadie, no puede obligar al Estado a que se lo dé?

-En determinado momento, **por ley se prohibía la actividad política**; pesar de esto, y estando en vigencia esa ley, el ministro del interior comenzó a llamar a representantes de partidos políticos para tratar las cuestiones políticas. En esas circunstancias violaban la ley los que iban y los que llamaban a dialogar.

-Cuando **se prohibió la huelga y se la consideró delito**, sucedió que en el servicio público de pasajeros hubo una huelga en Buenos Aires, y el propio ministro recibe a los huelguistas y acuerda levantar la huelga. Al día siguiente en los diarios ese ministro agradece los patrióticos servicios de los sindicalistas que resolvieron levantar la huelga. Aquí era delito y sin embargo se terminó agradeciendo públicamente.

Es una realidad que en nuestra democracia existe una clase gobernante fuerte, y cuanto más fuerte es más débil es el pueblo. Lo ideal sería terminar con tantos reglamentarismos, quitar poder al órgano público, a la clase gobernante, para que las personas tengan mayor posibilidad de ejercer sus derechos. Debe buscarse el gobierno de las leyes, no de los hombres.

Esto es una propuesta de mucha gente, independientemente de cual sea su ideología, de tener un Estado débil para que haya **un ciudadano fuerte, trabajador o empresario**.

Siempre se utiliza la palabra "Estado", pero en realidad hay que referirse a la clase gobernante, ya que estado significa territorio, gobierno y población.

Aún en la democracia aparece ese factor "abusivo" por parte del gobierno y el poder judicial que a veces no sigue las orientaciones de la propia legislación, sino que sigue las impartidas por el gobierno.

De esto se pueden dar también muchos ejemplos; siempre que hay un cambio de gobierno, quieren tener una Corte favorable y cuando no pueden, aumentan el número de miembros de la Corte para meter más gente del oficialismo, logrando que así la Corte legitime los actos de gobierno.

Tenemos un poder ejecutivo muy fuerte, y ese poder favoreció el abuso por parte de los gobiernos (como pasa actualmente con lo que se dio en llamar la decretomanía, gobernar por decreto), pero esto ya viene desde hace mucho tiempo atrás.

La facultad de hacer la ley es del Congreso. El decreto es un instrumento que sirve para arbitrar todos los mecanismos legales para que se pueda cumplir la ley. El poder ejecutivo no puede reemplazar al poder legislativo.

El decreto no se debe utilizar para crear o extinguir derechos, porque esa función la cumple el poder legislativo.

Inclusive en los gobiernos militares se sancionaban leyes y decretos al mismo tiempo; si bien era el mismo órgano el que los dictaba.

Podemos ver otro ejemplo sobre legislación laboral: **El Estatuto de la Construcción** establecía que era obligación de la “**libreta de fondo de desempleo**”, pero hubo una época en que el Registro Nacional de la Industria de la Construcción no las entregaba; entonces el Banco Central autorizó mediante una circular a los bancos que utilicen las libretas de Caja de Ahorro con un sello de “Fondo de Desempleo”. Pero no era la libreta que decía la ley y algunos jueces no autorizaron esto.

Este es un caso en que por vía de la administración o del Poder Ejecutivo se va más allá de lo que dice la ley desautorizándola o lesionándola.

A veces se lo ha hecho por decreto o peor aún, por una circular del Banco Central; modificándose una ley por la circular del Banco Central, como pasó con la ley de cheques.

La ley es la que establece los derechos y las obligaciones, el ejecutivo tiene que dictar los decretos reglamentarios para que se efectivicen, si es necesario, ya que muchas leyes no lo necesitan.

De acuerdo con nuestro sistema, todos los actos del Poder Ejecutivo, del poder administrador, pueden revisarse por el Poder Judicial, menos los actos de gobierno; la ley sólo podría llegar a revisarse si es inconstitucional, o sea que tiene que haber un pedido de inconstitucionalidad de la ley.

Según el artículo 31 de la Constitución, la supremacía es de la Constitución y se garantiza a través del órgano supremo del poder judicial, que es la Corte.

El Poder Judicial es el encargado de controlar el cumplimiento de todo el orden jurídico, además de mantener la constitucionalidad.

Los ciudadanos también tienen la posibilidad de ejercitar sus derechos para impedir algún acto, suponiéndolo inconstitucional. La desventaja es que esto puede tardar mucho tiempo en llegar a la Corte y hay que tener en cuenta que muchas veces esa Corte puede ser consecuente con el Gobierno.

La ley es superior al decreto. Como última instancia predomina la decisión de la Corte Suprema de Justicia, pero para que la corte intervenga tiene que haber un reclamo previo.

Este reclamo también puede hacerlo un órgano público (provincia, municipio, un ente autárquico, etc.).

Un acto de gobierno como la declaración de guerra, no puede ser revisado por la Justicia, ya que estos actos son facultad exclusiva del P.E.N.

La política social tiene medios jurídicos de los que se vale; nadie debería hacer nada si no es en cumplimiento de la ley, ya que podría darse el caso que el patrimonio o los recursos del Estado se utilizaren discrecionalmente por los gobernantes; tienen que existir específicas normas. No es que se busque un sistema legalista, lo que sucede es que la democracia es el gobierno de la ley, no de los hombres, esto es lo que le da seguridad jurídica a los habitantes.

Podemos ver como a través del tiempo se ha ido logrando **la inserción de la mujer en la legislación**. Primero fue la ley de derechos civiles, después el derecho a votar, todo fue muy gradual.

En estos momentos hay prácticamente una **igualdad jurídica**, pero existe una desigualdad real, provocada además por la propia autocensura de la mujer, por la costumbres, por la educación, por hombres que todavía no comprenden que la mujer tiene derechos iguales que él.

La realidad nos dice que hasta los horarios están instrumentados para el hombre y no para la mujer (reuniones en partidos políticos, sindicatos, etc.).

La legislación laboral también puso **límites**, por ejemplo a la mujer se le prohibía trabajar de noche por principio, se le obliga a tomar descanso entre jornada y jornada. La misma ley determinó las excepciones.

Sin embargo, se puede decir que en el aspecto laboral hay un mejoramiento en el trato de la mujer, pero tan sólo desde ese punto de vista legal.

Recién en el año 1957 se reforma la Constitución y se establece igual remuneración por igual tarea, ya que hasta ese entonces se le pagaba menos a la mujer que al hombre, en algunas situaciones.

Así vemos como una legislación puede ir cambiando y realizando el bienestar general y, en particular, la promoción social.

Un aspecto que en Argentina no se ha considerado, por no haberse tomado conciencia del problema o por insensibilidad, es el tema de **la movilidad laboral y social planificada**. Durante el primer gobierno de Perón desde el '46, se otorgaron a través del Banco Industrial (después reemplazado por el BANADE) créditos a bajo interés para crear talleres, y de esa forma trabajadores dependientes se convertían en autónomos, modificándose el sistema de trabajo dependiente, no suprimiéndolo lógicamente y auspiciando que la legislación favorezca la movilidad social y laboral.

Esto y mucho más que esto (capacitación, subsidios, exenciones impositivas, servicios sociales, préstamos de promoción o fomento, etc.) se puede hacer mediante planes y según las posibilidades.

Actualmente, por razones económicas, por la escasa capacidad de compra del salario, por la desocupación o el desempleo, el trabajador dependiente deja su trabajo y se convierte en trabajador autónomo, informal, cuentapropista, etc., en muchos casos.

Ello hace que crezca ese **trabajo informal**, esa **economía informal** (esto pasó en Italia, España, etc. y está pasando en Argentina). Lo lamentable es que no pasa por una movilidad social planificada y legislada por el Estado, sino que es consecuencia de los bajos salarios y la desocupación.

Este trabajo se llama informal porque sale del sistema formal. El trabajador está fuera del control de los mecanismos formales, legales, no paga impuestos, no aporta a la previsión social -al mismo tiempo no es beneficiario- no está sujeto al control de organismos públicos en relación a la higiene, en relación a la calidad y peso de la mercadería que vende, etc.

Trabajador informal en un concepto amplio es el vendedor ambulante, el ama de casa, el trabajo prohibido (drogas, delitos, prostitución, etc.), el trabajo en negro; relativamente informal es aquel que aparece trabajando menos horas de las que en realidad trabaja.

No se puede llegar a cuantificar todo el trabajo informal en Argentina porque se mezcla con el subempleo.

Más allá de la legislación, de la política social, cuando trata de producir la promoción humana, el bienestar de la gente, responde a un principio muy antiguo y muy en boga también, **el principio de la justicia social**.

Según la filosofía jurídica, la justicia social apunta a darle más al que nada tiene o al que tiene menos.

La justicia social se caracteriza por un reparto de la riqueza producida, propendiendo al igualitarismo social.

Otro concepto le agrega a esto el reparto de la riqueza producida por todos, de manera que aquel que no participó no tendría derecho. Este concepto no es muy humano, porque con ese criterio el discapacitado no tendría protección ninguna.

El tema de la justicia social no es un problema jurídico.

Acá no cuenta para nada la verdad, ni la ciencia. Ejemplificando: un preso que trabaja actualmente, tiene derecho a cobrar una indemnización, y no pareciera lógico que quien mató a alguien y se accidentó en la cárcel tenga ese beneficio; sin embargo es una norma humana. Este es un caso extremo y evidentemente un discapacitado merecerá mejor protección aunque no haya trabajado ni aportado nada a la sociedad.

En otro caso muy particular, cuando una persona nace, sin haber aportado nada de su patrimonio posible, recibe beneficios como la sala de sanatorio, la atención médica, el automotor que lo traslada, etc., que representan el beneficio del trabajo acumulado históricamente.

Generalmente estas acciones son consideradas como **beneficios** o **prestaciones**, cuando en realidad es al revés, ya que **es un débito social**, son cosas que el Estado tiene el deber de entregar debido a que son problemas humanos, que están inclusive por encima de la legislación, y aunque muchas veces la ley impide determinadas acciones se la deja de lado para ayudar.

Pero lo importante es que cuando un órgano público tiene que entregar un beneficio debe hacerlo en forma razonable.

En una época, el Ministerio de Acción Social publicaba unos boletines con listas de personas beneficiarias de "**ayudas sociales de emergencias**" (con un acto discrecional del ministro), de dinero, televisores, cuotas de viviendas, etc. Este otorgamiento no tenía ningún aval, ya que se hacía en forma discrecional sin responder a informes previos de

asistentes sociales por lo que no tenía ni base de seguridad ni de razonabilidad. Otro caso claro es la donación de tierras, incluida en los presupuestos de los sucesivos gobiernos: En este sentido se donaron tierras a instituciones y no hay expedientes previos a la norma. Veremos a continuación los **principales mecanismos de la política social**:

1-Derecho del Trabajo: se fundamenta en la protección de los trabajadores.

Regula a los grupos sociales profesionales, los conflictos colectivos y, en fin, diversos hechos sociológicos.

2-Seguridad Social: tiene por objeto cubrir las contingencias sociales de todos los habitantes.

Contingencia social: es una eventualidad que disminuye o suprime la capacidad laboral de la persona o que produce un cambio en su situación que justifica una prestación o un beneficio. En ocasiones no hay disminución de la capacidad y sin embargo el sistema fija prestaciones.

Hay tres tipos de contingencias sociales, a la que corresponden diversidad de prestaciones:

1-De origen biológico:

-Nacimiento (subsidio por nacimiento).

-Crecimiento (asignaciones escolares).

-Edad madura (jubilación disminuida).

-Vejez (jubilación).

-Muerte (prestaciones en favor de los familiares).

b-De origen patológico:

-Enfermedad.

-Accidente.

c-De origen económico-social:

-Matrimonio.

-Desempleo.

-Vivienda.

-Necesidad de capacitación.

Todos estos beneficios otorgados por el derecho del trabajo y la seguridad social originan o favorecen la **movilidad social ascendente**.

COMENTARIO QUE ILUSTRAR LA MOVILIDAD SOCIAL (al respecto puede consultarse la obra citada de Friedmann y Naville y Claudio Esteban Fabegat, "Antropología Industrial").

Los efectos de la movilidad social sobre las actitudes obreras, y, en consecuencia sobre las orientaciones de la conciencia obrera, e indirectamente, pues, sobre la acción obrera, pueden ser considerados desde dos puntos de vista: el individuo en movimiento pasa de un medio social y cultural a otro. En él se encuentran, se combaten o se componen actitudes propias a su medio de origen y otras que son características del medio industrial al que pertenezca. Es posible buscar la permanencia de modelos rurales entre los obreros de origen rural y observar la coincidencia de estos modelos con otros propiamente obreros que dominan sin restricción entre los obreros de origen obrero.

Pero la movilidad no es sólo co-existencia de dos influencias sociales, es también la historia personal, proyecto profesional y social, sentimientos de éxito o fracaso. Estas dos perspectivas no se distinguen sólo metodológicamente; según el tipo de movilidad considerando una y otra debe tomar ventaja, la entrada en la industria de trabajadores de origen agrícola o más ampliamente rural es un fenómeno histórico inseparable de la industrialización urbana (esto ocurrió en Argentina: como consecuencia de la traslación de la población rural a la ciudad, la industria absorbe esa mano de obra y además cuando no la absorbe genera condiciones subhumanas con las villas miserias).

A su vez los trabajadores que proceden de ocupaciones terciarias representan una corriente históricamente menos importante, casi una contracorriente, en la medida en que el crecimiento de los asalariados no manuales es más rápido en el siglo XX que entre los asalariados manuales. Estos asalariados manuales o estos trabajadores independientes sufren una movilidad que consideran descendente, su marginalidad es probablemente más acentuada en los trabajadores de origen rural, para quienes la entrada en un trabajo industrial significa al menos un ascenso a la ciudad y participación en una economía más estrictamente monetaria.

Es decir que ese trabajador rural que va a la ciudad se inserta a la industria y, cualquiera sea su condición ya tiene movilidad social que mejora su situación.

Entonces deben distinguirse tres casos principales:

a- El aporte de elementos sobre todo rurales a una clase obrera en formación, en una fase de industrialización. Esto pasó en Argentina a partir de 1937 y se intensificó luego durante el primer gobierno de Perón.

b- El acceso a la industria de trabajadores de origen rural en una economía industrial ya desarrollada, es decir donde la industria no representa ni la única posibilidad ni la más deseada, dado el desarrollo de los empleados y funcionarios.

c- La entrada a las fábricas de trabajadores, comerciantes, artesanos, empleados, casi siempre obligados por su situación económica a renunciar y a descender al mundo obrero experimentando una movilidad descendente.

Aunque nunca se pueda separar completamente la movilidad individual de la colectiva, es necesario distinguir que todo proceso social, en la medida al menos de su análisis requiere conceptos diferentes.

FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

Este tema responde a un concepto fundamental:

"CADA UNO DEBE PREOCUPARSE POR SUS MEDIOS LOS RECURSOS"

En la medida en que no pueda hacerlo aparece el débito estatal, es decir el débito social, la obligación del Estado de ayudarlo y de cubrir sus contingencias.

De este modo la capacitación técnico-profesional sería la herramienta más importante, porque además es la que pone en funcionamiento toda la potencialidad del ser humano, que se entiende es lo mejor.

La educación y en particular la formación técnico-profesional es una contingencia social que se realiza más allá del sistema de seguridad social. Este sistema de seguridad social se caracteriza porque la fuente de recursos es contributiva y actualmente en algunos casos aporta el Estado a través de impuestos.

La fuente de recursos contributiva está dada por los aportes del trabajador y también del empleador.

Estas prestaciones se realizan a través de distintos agentes (a los que se debe considerar como institutos sociológicos, sin perjuicio de su naturaleza jurídica) relacionados también con el mundo del trabajo:

1.El **Estado** es el principal responsable de cumplir con esta obligación, e históricamente lo hizo de distintas maneras:

1.a.A través de los ministerios: hubo departamentos de **capacitación técnico-profesional**, generalmente administrativa. Al sancionarse la ley de enseñanza laica no se tuvo en cuenta este aspecto, mayormente.

A principios de siglo hubo normas que obligaban a la **rehabilitación de discapacitados**, lo que significó una de las primeras y más importantes del mundo en la materia, y Argentina tuvo una posición de vanguardia a través de sus talleres de rehabilitación. Hubo también intentos de crear escuelas de capacitación para mujeres, pero muy aislados, hasta que se sancionó una gran ley: "**Ley de Aprendizaje**" que finalmente se derogó. Esta ley organizaba todo el sistema de aprendizaje según las edades. Ya, por el Código Civil Argentino se había establecido la obligación de trabajar de los menores de acuerdo a su edad. Esta obligación derivaba del poder de obediencia hacia los padres. Esta ley de aprendizaje establecía edades y aseguraba en primer lugar cursar los estudios primarios y a partir de los 10 años autorizaba un trabajo del tipo educativo; entonces ahí comenzaba el aprendizaje; por lo que el trabajo respondía en ese momento a una finalidad educativa. Y lo que se establecía era un "contrato de trabajo educativo". A medida que le menor evolucionaba en sus tareas iba pasando a distintas categorías hasta conformar una formación técnica en determinadas actividades con un sentido muy amplio.

Pero cuando aparece la ley más protectora de los trabajadores, este contrato de trabajo educativo es reemplazado por la figura del "contrato de trabajo": éste establecía los mismos derechos y obligaciones del menor y el adulto y fue propiciado por el sindicalismo y determinadas corrientes políticas.

El sindicalismo argentino no quiso que existiera el aprendiz, reemplazándolo por el trabajador, para que tenga más derechos; pero este argumento es débil ya que los derechos para el aprendiz existían, lo que sucede es que el aprendiz no aportaba la cuota sindical y el trabajador sí lo hacía, y más aún, en ese momento la afiliación era automática (obligatoria) y ahora es facultativa (no obligatoria).

Esto trajo ventajas y desventajas para el trabajador porque algunas empresas pagaban menos a los aprendices y no tenían todos los derechos y estas situaciones mejoraron con el nuevo contrato debido a la solidaridad gremial que aparecía, porque el trabajador estaba ahora inserto en las leyes laborales.

Para el empresario el cambio no fue beneficioso, porque antes podía realizar "contratos a prueba" y durante ese período no pagaba o excluía el aprendiz sin indemnización. Con la Ley de Contrato de Trabajo esto se derogó. Hoy se retorna al pasado.

Actualmente existe la figura del "contrato a plazo fijo" el cual puede tener una duración variable, en una hipótesis, de hasta tres meses y con el preaviso no es necesario indemnizar. Cuando se repiten estos contratos a plazo fijo se transforma en un "contrato por tiempo indeterminado".

1.b.-Posteriormente se crea el **CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA (CONET)**, el cual en una época era beneficiario de un impuesto con el cual podía desarrollar su actividad y que posteriormente se derogó. De todos modos tiene sus propios recursos, pero la actividad que viene cumpliendo debería ser más importante.

Este organismo estatal está destinado específicamente a fomentar la capacitación técnico-profesional, lo que de por sí es importante, y actúa en artesanías, artes y oficios y con cursos de formación acelerada para instructores.

Muchas veces se hicieron convenios entre organismos públicos y privados, como lo son los sindicatos o asociaciones empresariales. Un ejemplo es la realización de un **plan de viviendas** en Bahía Blanca.

Aquí el presupuesto fue el siguiente: el trabajador no tiene empleo ni una calificación laboral; entonces para organizar un plan de viviendas hay que preparar el individuo y luego conseguir el empleo.

El convenio se realizó entre el CONET, la Municipalidad de Bahía Blanca, el Consorcio Intersindical de la Vivienda de la C.G.T. y el Instituto de la Vivienda de la Provincia de Buenos Aires y la Secretaría de Estado de la Vivienda de la Nación.

Primero se hizo un curso de **formación acelerada** para instructores, para formar profesores que después ayudarían a los demás trabajadores a elegir alguna especialidad a desarrollar y realizar el curso pertinente.

2.-Organismos de Seguridad Social: que en general no dependen del Estado, tienen una naturaleza jurídica especial.

2.a.-Obras Sociales: podían realizar teóricamente capacitación, sobre todo en épocas en que se estableció la obligatoriedad de afiliarse y aportar, y por lo tanto se obtenían buenos recursos, con los que hubieran podido realizar un espectro amplio de prestaciones, además de las de salud.

Actualmente las obras sociales son deficitarias en muchos casos y reciben préstamos o subsidios por motivos políticos del organismo de redistribución, de modo que no pueden realizar este tipo de prestaciones.

3.-Instituciones Privadas.

3.a.-SINDICATOS: la actividad de los sindicatos ha sido importante aunque intermitente.

Los recursos los obtiene de:

3.a.1.-LA CUOTA SINDICAL, que paga el afiliado.

3.a.2.-APORTES EXTRAS, que representan mucho dinero, pero que no se sabe exactamente cuanto es y dónde va.

Estos aportes pueden realizarlos los empleadores, no están prohibidos en la ley y se establecen por convenio colectivo de trabajo u otro acto privado. También pueden realizarlos los trabajadores o ambos, estando todos estos recursos destinados a fines sociales.

Otros aportes pueden provenir del producido por ventas o contratos que realice el sindicato, ya que éste no puede realizar actividades lucrativas para repartir las ganancias y entonces deben incorporarlas al patrimonio sindical y volcarse a los afiliados en servicios.

Otros aportes puede darlos el Estado; en este sentido los ejemplos son pocos pero hay casos como cuando Lanusse dispuso que el día 25 de mayo se destine a la C.G.T. (en realidad el aporte lo hicieron los trabajadores, pero la decisión fue del Poder Ejecutivo Nacional).

Existe un aporte que es el que se da cuando se sanciona un Convenio Colectivo de Trabajo y aunque el trabajador no esté afiliado al sindicato tiene que hacer una contribución.

3.b.-EMPRESAS: Estas ofrecen capacitación previo acuerdo con el sindicato y en forma voluntaria, pero los aportes en este sentido fueron escasos.

El empresario generalmente realiza capacitación por interés, cuando necesita personal calificado o cierto tipo de trabajadores. Al respecto esta es una declaración de **la D.G.B. alemana** (Confederación Alemana de Sindicatos):

"El sistema de la capacitación profesional está caracterizado por la facultad exclusiva de los empleadores de poder disponer de las plazas destinadas a la capacitación decidiendo ellos si se imparte capacitación profesional y qué alcances tiene.

Las decisiones de capacitación están orientadas por un criterio de rentabilidad, con lo que la posibilidad de calificación de los trabajadores depende de las exigencias a corto plazo del mercado laboral y de sus limitaciones regionales.

Los sindicatos postulan que se creen plazas de capacitaciones calificadas en cantidades suficientes. La oferta de plaza debe estar organizada de modo tal que a todos se les abra la oportunidad de poder, según sus intereses, elegir libremente la profesión y el establecimiento educacional. Por ello debe superarse el monopolio de los empleadores sobre la capacitación profesional.

La capacitación profesional es una tarea pública, los intereses de los trabajadores en cuanto a calificaciones debe imponerse dentro de un marco de un sistema integrado de capacitación y perfeccionamiento que sea controlado públicamente y que esté subordinado a la responsabilidad estatal y a la cogestión por parte de los sindicatos.

Para ello la capacitación profesional debe organizarse de modo que todo trabajador reciba una amplia formación básica profesional, pueda obtener calificaciones en un primer grado que tenga una duración mínima de tres años, extendiéndose la capacitación del obrero a la capacitación cívica y la educación en general".

Este criterio es antiguo en Alemania, donde un habitante para intervenir en los destinos del Estado, va preparado cívica y profesionalmente. En cambio en otros lugares se busca una formación más completa.

El fundamento de la capacitación técnico-profesional es el siguiente:

En el mundo actual gana quien más sabe; este es el concepto que aplicaron las empresas transnacionales, de allí la importancia de la información. Una empresa tiene que saber más para ganar más. Cuanto más sabe y más rápido lo sabe, mayor arma tiene en la lucha por el mercado.

Es importante que el individuo tenga información, pero además está el aspecto cívico; el civismo es amor a la patria, con todo lo que significa la Nación, la Comunidad Nacional, considerando a la Nación como "Latinoamericana".

Como dijo un famoso poeta chino hace 26 siglos: "Si das pescado a un hombre, se alimentará una vez, si le enseñas a pescar, se alimentará toda la vida", "si tus proyectos llegan a un año siembra granos, si alcanzan a 10 planta un árbol, si alcanzan a 100 educa al pueblo". Esta es la clave del progreso humano.

Un periodista que vivió en el **Japón** durante nueve años relata con objetividad la situación de este país en su libro "El Milagro Japonés", no como el caso de Toffler y otros autores que responden a intereses multinacionales o de las grandes empresas.

Este periodista -Claude Courdy- dice que el país ha convertido a sus habitantes en esclavos de la educación, es un sistema esclavista educativo como lo son, por ejemplo, en mi opinión, los jugadores de fútbol profesionales, en materia "laboral", por el régimen al que están sometidos, a pesar de sus ingresos.

Existe el sistema de "La Escuela después de la Escuela", el niño está sometido a un régimen de excesivas horas de estudio desde muy pequeño. En la universidad pasa algo similar, el individuo debe estudiar y calificarse cada vez más para obtener sus empleos.

Como consecuencia de ésto y de la poca valorización de la vida humana por el enfoque filosófico de la cultura oriental, los suicidios son muy comunes entre jóvenes y estudiantes ante fracasos en un examen o en el caso de no ser elegido para un empleo. Se pueden ver las casa con tejidos para evitar los suicidios.

Otro aspecto es la contaminación ambiental que generó el mundo industrializado que ha afectado a la salud de toda la población japonesa. Puede verse a los niños jugando en las plazas con máscaras para evitar la contaminación.

En cuanto al desempleo, es casi insignificante a pesar de la automatización y al robótica aplicada a la industria (40.000 robots), existen las llamadas "fábricas sin obreros".

A pesar de que trabajan pocas horas por día, pero mucho más tiempo en el año, la capacitación es permanente ya que, la TV es educativa, los sindicatos realizan actividad educativa, la publicidad, el Estado, las empresas, etc., todos están sometidos al desarrollo de la inteligencia al servicio del progreso material, pero se han descuidado otros aspectos.

Los japoneses no tienen casi descanso, son muy pocos los días de vacaciones y además no tienen huelgas ya que manifiestan su disconformidad mediante el uso de distintivos o trabajando más de lo estipulado, no hay conflictos sociales.

La vivienda es muy costosa, se alquila en significativa proporción al igual que en Alemania. Por Ley en Japón está instituido el "Derecho al Sol", esto es que si una construcción provoca sombra en la propiedad ajena, el propietario de la misma puede vender ese derecho o negarse a que se lo quiten, es un derecho motivo de compraventa.

La exacerbación de la educación en Japón, al igual que en Alemania, responde a una modificación en el espíritu colectivo motivada por las devastadoras consecuencias de las guerras mundiales, vgr lo sucedido en Hiroshima y Nagasaki, que llevó como parte de su filosofía a la necesidad de desarrollar la inteligencia como arma para vencer al mercado mundial mediante las empresas. A pesar de los acuerdos, programas comunes, etc., es una lucha pacífica, un avance permanente. En Japón en los momentos de ocio la gente igual trabaja, por ejemplo aquel individuo que se pone a barrer la vereda o la del vecino porque él no tiene nada que hacer. En Alemania, donde existe un alto índice de desocupación, a pesar de haber un seguro de desempleo, la gente se resiste a utilizarlo o simula trabajar cuando está desempleada ya que esto es un descrédito para los familiares y el vecindario, pues tienen un gran amor propio, un gran orgullo por el trabajo. Las Guerras Mundiales han creado tanto en el trabajador japonés como alemán una actitud distinta, Berlín fue destruido en un 90 %.

En Argentina no se ha vivido este tipo de experiencias, ni siquiera con el caso de Malvinas, es decir la actitud ante el trabajo en cada país es diferente. El caso Malvinas no ha puesto en funcionamiento nuestra potencialidad.

Muchas empresas en su **búsqueda de mano de obra barata** invierten en el extranjero o piden modificar las leyes laborales del país para que sea más ventajosa su inversión.

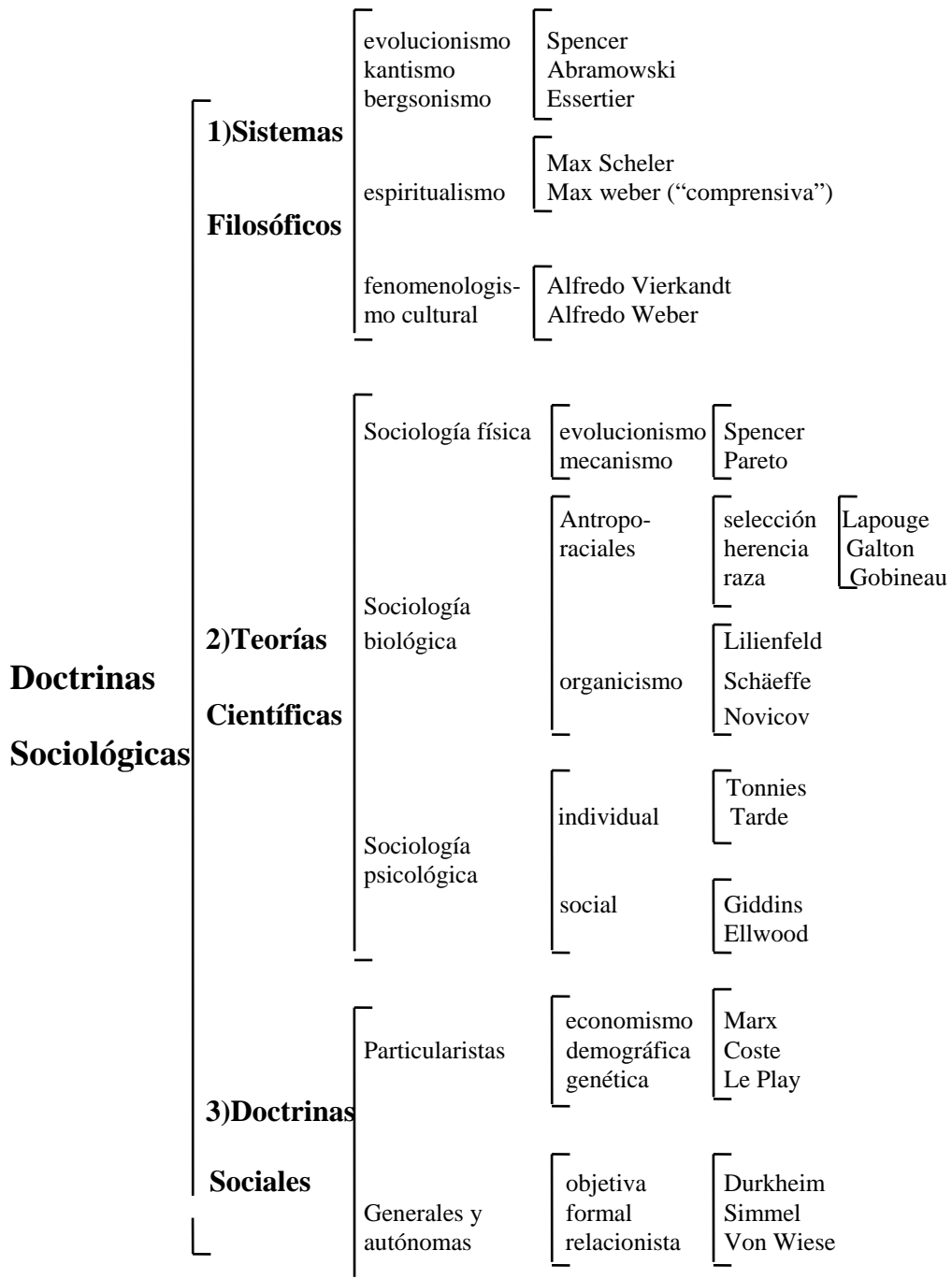
La inmigración Argentina fue fomentada para traer mano de obra barata; para servir a los empresarios locales dedicados al agro y a la ganadería. Para esto salió la Ley 817, para que los inmigrantes vayan a trabajar al campo, gobernar era traer mano de obra barata. Después ocurrió lo contrario, con el caso de la ley de exclusión de extranjeros, gobernar era despoblar, pues se deportaba a los molestos, este es caso del uso abusivo del poder económico. El caso de la enseñanza laica es similar ya que se debió imponer la misma pues llegaban inmigrantes con diversas religiones. Se buscaba la mano de obra barata, algunos políticos militares, terratenientes, ganaderos, etc., la necesitaban para sus explotaciones.

ORIENTACIONES DE LA SOCIOLOGÍA

DIRECCIÓN	CARACTERÍSTICAS	TENDENCIAS Y AUTORES
Biología	Los fenómenos biológicos son la base de los fenómenos sociales (Lilienfeld dice: <i>nemo sociologus nisi biologus</i>).	Evolucionismo (Spencer) Darwinismo Lilienfeld-Schaffle Organicismo Izoulet-Novicov-Vaccaro
Económica	La evolución social se explica a través de fuerzas y formas de la producción y relativos conflictos de clase.	Marx Engels y continuadores
Sociología pura	Se ha intentado aislar el fenómeno social (la especificidad de lo social) y estudiar el influjo de la sociedad y el contenido mental del hombre.	Durkheim y su escuela <i>sociocracia</i>
Formal	El objeto de la sociología es el estudio de las formas sociales, la clasificación y el sistema de relaciones sociales.	Tonnies Simmel Von Wiese Vierkandt
	Prescindiendo de la introspección, estudia	De los reflejos

Comportamentista	empíricamente, con observación , comparación y generalización, los comportamientos sociales.	condicionados de Pavlov a Neurath
Política	Gran parte de la obra de los autores mencionados a la derecha se orienta en la dirección del estudio de los fenómenos políticos, con predominante o relativa relevancia.	Mosca Michels Pareto Max Weber y otros.
Psicologista	Los fenómenos sociales se explican a través de la psicología individual (en algunos aspectos, los psicólogos reclaman el principio: <i>universitas solviturinsingularitates</i>).	Desde Stuart Mill hasta el imitacionismo de Tarde y a ciertas direcciones psicoanalistas.

Fuente: Gregorio Recondo, "Sociología y Ciencias Sociales".



Fuente: ib.

SEXTA PARTE: ANTROPOLOGÍA INDUSTRIAL

En primer lugar, debo anotar algunas generalidades.

Creo imprescindible señalar el **objeto** más o menos preciso de la sociología industrial, es decir el campo de esta disciplina; en otro ángulo del concepto, cuáles son sus capítulos, qué asuntos trata o estudia, a qué cuestiones se vinculan.

El territorio de dicha ciencia está identificado con la empresa industrial, el trabajo en ella, el desarrollo económico-social y la situación -así como la problemática- de las personas y de los grupos sociales, primarios y secundarios, dentro del ámbito cultural de la vida industrial.

De todo ello podemos derivar un concepto: que se relaciona, entonces, a la comunidad nacional y a la sociedad planetaria, a los cambios -económicos, tecnológicos, etc.-, a los sistemas de relaciones sociales y a otros fenómenos como las migraciones laborales, la ecología, el urbanismo, la industrialización, la integración social, el desarrollo, la planificación etc.

El **método** de estudio elegido es el propio de la **antropología cultural**, que entre otros aspectos contribuyó al conocimiento de las actuales sociedades complejas, como son las sociedades industriales. Pudo haber sido el método de la **antropología intercultural**, que comprende la extensa evolución en la que históricamente están inseridas distintas especies de sociedades, civilizaciones y culturas.

La **industria** actual implica cultura. Haremos la correspondiente evaluación de ella. Supone también organización. Sus efectos alcanzan a toda la población, particularmente y en forma directa a las personas, las que quedan afectadas por impulsos vigorosos de estatus y consumos. Así, la **persona laboral** siente que su **fuerza de trabajo** es una **mercancía**, en el **mercado laboral**, que se valora por su utilidad y prestigio. Además el operador laboral es puesto en la necesidad de cambios o adaptaciones que crean traumas o **neurosis**, lo que es más grave en ciertos casos, como por ejemplo el de los trabajadores migrantes del mundo rural que pasan a residir en las ciudades.

La sociedad actual informa acerca del poder económico, así como del poder industrial, que es superlativo, que arrastra una ideología propia, que se asocia a otros poderes (político, militar, comunicacional, etc.), que, como se repite en la bibliografía sobre estas cuestiones, modela la mente de las personas desde las oficinas de creación de programas de acción que son las organizaciones industriales, las que a la vez manipulan la política. Así, se afirma también, el poder industrial procura la homogeneidad de destino de las comunidades humanas. +

Las **concentraciones capitalistas** de nuestro tiempo tienen una dinámica social característica. Intentaremos mostrarla, exponiendo las conclusiones de cierta corriente de la antropología industrial, pero con análisis, razonamiento y pensamiento crítico.

Lo cierto es que el **sistema económico** se modifica o transforma constantemente. Se adapta al **progreso tecnológico**. Está influenciado por el desarrollo nacional, por su mecánica expansiva, por los antagonismos internacionales -inclusive, hoy día, a través de **megabloques**-. Ese sistema busca mayor rapidez en todo, particularmente, en sus métodos, en su información y en sus operaciones. Es la manera de obtener mayor **eficacia**, ante los bloques y los grupos, se trate de alianzas permanentes o transitorias internacionales o se trate del Estado o el **sindicalismo**.

El **sistema capitalista** es identificado por su fin principal: la **ganancia**. Este objetivo ilustra sobre la voracidad, el egoísmo y el abandono de valores filosóficos, humanos y jurídicos. Las estadísticas del Informe de la **Comisión Brandt**, elevado a la ONU, son

+ Es oportuno aquí transcribir varios conceptos de Ezequiel Martínez Estrada, en "Realidad y Fantasía de Balzac": "Es natural que no pueda señalarse con precisión el grado de influencia personal en el conjunto de un movimiento de toda cultura removida por la Era Industrial y Capitalista, que Balzac previó con agudeza... En él se encuentra por primera vez reflejada y expuesta sin velos la vida real, de la sociedad burguesa y de la clase media francesa (y europea) del siglo XIX. La sociedad corrompida por dentro, en su flor y en su honor, carcomida por el dinero, por la intriga ambiciosa y por el vicio, tal como la encuentran andando los años Bernard Shaw, Ibsen, Strindberg, Proust, Mencken, Dreisser"... "Es (Balzac) el primer removedor de estiércol", como Teodoro Roosevelt calificaba a los escritores que destapaban la cloaca del capitalismo norteamericano"... "Por entonces (época de Balzac) el dinero era tabú para la literatura", dice Martínez Estrada. Y agrega: "En tiempos de Balzac el mundo occidental cobra una fisonomía desembozadamente utilitarista. La revelan los fisiócratas, los economistas y financistas, junto con los líderes democráticos y con los capitanes de empresa que inician la explicación del globo terrestre en los yacimientos de las materias primas".

aterradoras, con respecto a ciertos gastos de los países ricos y a la **injusticia** social internacional.

Otro carácter del sistema es la forma de cumplir su fin, esto es, la inversión constante, la flexibilidad, la publicidad y la información, la venta masiva.

Más caracteres todavía, a saber:

Los valores del sistema: en una opinión, la obsesión por el progreso industrial y material, la adquisición ininterrumpida de riqueza material, las ansias de poder personal, la eficiencia individual, la utilización de la ciencia y, más todavía, de la tecnología.

Anejamos a los rasgos expuestos la orientación productivista y la consumidora. Ella crea una filosofía de vida hedonista, en la que se acentúa el “tener” y no el “ser”. **Hedonismo** es una palabra con la que se designa a las teorías del comportamiento, cuya prueba es el placer o la pena; fue asociada al principio económico de la utilidad. Como doctrina filosófica, que influyó en las ideas de John S. Mill, afirma la inclinación del hombre a la satisfacción del mayor placer mediante el menor esfuerzo.

Estatus y capacidad de **consumo** están íntimamente anexados; el primero depende de la capacidad de consumo y la falta relativa de éste constituye un factor de frustración y de resentimiento social, en ciertos estamentos sociales, en las clases altas o medias o media-altas. En cambio, las clases bajas -por definición anotamos “bajas”, lo que no es una descalificación- en los países que aplicaron políticas de **estanflación** o recesivas, dócilmente se fueron sometiendo, y restringiendo el consumo sin que ese factor haya sido tan fuerte como en las otras clases, al menos en el espíritu de cada persona, individualmente, pero en numerosas ocasiones han generado eclosiones sociales, con actos de violencia colectiva, en la medida en que la injusticia fue penetrando en las entrañas de cada ser como pequeñas dosis de violencia.

La **neurosis** colectiva, creada así, es uno de los más poderosos resortes del estímulo hacia la demanda económica, por lo cual “productividad” se identifica con consumo, o por lo menos se identifica parcialmente.

En la sociedad compleja actual, en la sociedad industrial, aparecen más necesidades y ellas se diversifican más y se manifiestan de manera incesante; ese impulso, dirigido hacia la satisfacción de necesidades incesantemente, se integra -dice Claudio Esteva Fabregat- en lo que E. Fromm, en su libro “Psicoanálisis de la Sociedad Contemporánea”, llama “**carácter mercantil**”, una orientación de personalidad en la que la persona es, asimismo, una mercancía, algo que se compra y se vende en el mercado y cuya cotización depende de la demanda que tenga su eficiencia concreta y de la capacidad de adaptación, puesto que el éxito depende de cuán cómoda sea la personalidad para los demás.

La exacerbación de esos signos de la personalidad conduce a la pérdida de **valores**, a la afirmación de que “cada hombre tiene su precio”, a la pérdida de la personalidad, a la **alienación** y al sometimiento.

El citado autor, a quien sigo en este desarrollo aunque con razonamiento crítico de mi parte, cuando habla de la **estructura interna del capitalismo**, señala que antes el capitalismo se identificaba con “**individualismo**” y las empresas eran manejadas por los propietarios o unos cuantos accionistas. Por mi parte, hago notar que esto mismo es lo que comúnmente ha sucedido hasta hoy en los países subdesarrollados o en vías de desarrollo; la empresa ha tenido nombre y apellido, como “Fulano y Cía.”, o “Mengano Hnos.”, o “Perengano y Zutano”, y, en las zonas rurales, el empresario agrario ha sido dueño y señor, no ha permitido la participación de su propia familia y este fenómeno ha sido observado cuidadosamente por la Federación Agraria Argentina. Poco difundida ha sido la **empresa familiar**, tan importante para una sociedad que busque progreso, bienestar y paz social. De manera que no podríamos hablar con experiencia propia en materia de gerencia familiar y solamente poco sobre la **gerencia** técnica, mientras que ha tenido enorme desarrollo la gerencia política, en la empresa estatal.

Todo ello se aneja a la **propiedad**, pues en esos países ésta pertenece a un individuo, generalmente; a medida que la comunidad nacional se desarrolla tal realidad se va transformando; cuando crece la empresa -o se establecen empresas grandes y modernas- la propiedad se amplía y la **dirección empresarial** se separa de la propiedad de los bienes que forman el patrimonio empresarial. En este caso, el **control** de las empresas es ejercido por la dirección, por los gerentes en un sentido amplio, que comprende tanto al gerente propiamente dicho como al director. Anoto, de otro modo, lo que sigue: la dirección y el control es ejercido por los no propietarios.

Por un lado, la **concentración capitalista** permite industrializar a menores costos, aumentar la producción, brindar más oferta de bienes o servicios, pero en cierto ámbito

favorece el **consumo privilegiado** y genera **injusticia social**, lo cual podría lograrse mejor con el afianzamiento de la propiedad extendiendo la posibilidad de la propiedad.

Lo cierto es que el fenómeno de concentración económico-financiera no permite la posesión del negocio capitalista por un solo individuo o por pocos; en una gran empresa nacional o transnacional, el que tenga solo un 1,5% del capital accionario puede figurar entre los más ricos del mundo.

En ese ámbito, quien espera ganar asume la actitud de aquel que dice: “Sin prisa y sin pausa”. Le interesa la **ganancia** segura en el tiempo. Por eso hay grupos de empresas que han planificado en lapsos de 15 años, de modo que los ejecutivos o directores pone más interés en el incremento de la **inversión** y la **productividad** que en la utilidad o **lucro** y se ocupan prevalentemente de la **eficacia** y la **expansión** de las actividades.

Hablaba de la **flexibilidad** de la empresa contemporánea, de las necesarias **adaptaciones**, no exclusivamente en los aspectos tecnológicos, sino en la ubicación, las políticas, etc. Al respecto puede consultarse también el libro de Alvin Toffler, “La Empresa Flexible”.

Toffler comienza su obra glosando de este modo tan expresivo:

“Este es un pequeño compendio para aquellos que se propagan sobrevivir, para los gerentes dispuestos a introducir cambios drásticos. Trata sobre cualquier compañía que afronte la imperiosa necesidad de replantearse sus objetivos y renovar sus estructuras”. Sigue así:

“Muchas empresas están más allá de toda salvación: son dinosaurios organizativos. Estas corporaciones, tan poco adaptables, desaparecerán entre nuestros días y el final, no demasiado lejano, de este siglo. Compañías con nombres familiares y famosos productos; compañías con activos de millones; compañías con decenas e incluso centenares de miles de empleados; compañías con reputaciones envidiables en Wall Street y posiciones aparentemente inexpugnables en sus mercados..., pues bien, todas ellas corren grave peligro”. Y prosigue:

“Los años 1955-1970 significaron para muchas de esas empresas un crecimiento lineal casi ininterrumpido en un medio equilibrado. Durante tal período, la adaptación tenía una fórmula relativamente simple. Los gerentes parecían sagaces, en verdad solían ser sagaces..., siempre y cuando se limitaran a hacer `más de los mismo`”.

Así como no se sabe a ciencia cierta para quien escribió “El Príncipe”, Maquiavello, tampoco sabemos con verdad para quien escribe sus obras Toffler, o por qué las escribe así: si se trata de ayudar al capitalismo norteamericano, o a una franja de él, o una franja del capitalismo internacional, o para inducir a error a los capitalismo nacionales, o para estimular la incorporación de **tecnología** de avanzada en nuestros países, que necesitan más de tecnologías alternativas. O todo eso junto.

Pero, veamos cómo Claudio Esteva Fabregat plantea el tema de las adaptaciones del capitalismo.

Se trata de adaptaciones dinámicas del capitalismo, para sobrevivir y desarrollarse, a saber:

- Disminución de la competencia entre sus grupos.
- Realización de capitalización extendida.
- Asegurar y aplicar un control centralizado.
- Fomentar el valor de los mercados interiores, nacional y regionales.

El capitalismo ha desarrollado la política de racionalización productiva, ajustándose a un mercado estándar (reducción de tipos y modelos o piezas, por ejemplo, en una empresa se redujeron las piezas de 3.000 a 576). Estas reducciones representan:

- Ventajas de amortización del utillaje.
- Ventajas en relación con las existencias almacenadas.
- Tenencia de material estandarizado.
- Facilidad en la organización administrativa.

Ello fue posible merced a la sustitución de la energía humana y animal por la mecánica, con lo que se acelera la transformación de la vida material y obliga a una gran plasticidad adaptativa y mayor vigilancia sobre el proceso de transformación.

La **dinámica** del capitalismo exhibe asimismo la conjunción de relaciones con los gobiernos políticos, de otro modo el **Estado**. Este, como el capitalismo, tienden a desarrollarse aunque en los tiempos actuales el capitalismo se desarrolla rápida y superlativamente y, por el contrario, el Estado se achica y, luego de cinco siglos de vida, tiende a desaparecer realmente, no formalmente.

Ambos tratan de condicionarse, pero el capitalismo tiene más poder y mejores armas para condicionar al Estado. De modo que el Estado, grande o no, poderoso o no, que quiera preservar su personería y su patrimonio moral, cultural y material, debe defenderse; en casos, puede hacerlo de muchas maneras, con su propio planeamiento, con sus políticas autónomas o relativamente autónomas, ofreciendo resistencia o ejerciendo controles, permisiones o prohibiciones. De este modo pretende asegurar su integridad, su progreso y el mantenimiento de los factores que permiten el equilibrio político de la sociedad, la estabilidad política y económica y los valores propios de su ordenamiento jurídico.

El Estado puede ser intervencionista o no; establecer una **planificación** (imperativa, indicativa o mixta, según los casos); puede regular las actividades y operaciones capitalistas, proteger a sus habitantes y consumidores, auspiciar el empleo, regular el trabajo, la contratación laboral, la promoción social y humana, la eliminación de conflictos socio-laborales creando los cimientos adecuados de justicia social, etc.

Los fines de cada Estado generan diversas actitudes o comportamientos de los órganos públicos; un tipo de estado crea su política de inversiones industriales o subordina lo económico a lo político social; otro, trata de limitar la inversión y cede ante el capitalismo transnacional o nacional.

Hay aspectos en que el Estado y el capitalismo coinciden y otros que no, pero predominan los enfrentamientos. A los dos puede interesarle la creación de bienes y servicios y una alta productividad. Pero sucede que al capitalismo no le interesa el pleno empleo, la política de inversiones definitivas, de bajos precios, buenos salarios; tampoco la función social de la propiedad, la cogestión o codeterminación en la empresa, etc.

Desde el punto de vista de la empresa, cabe distinguir la **empresa pública** de la **empresa privada**. A ambas puede interesarle el desarrollo tecnológico. A veces se advierte que el cambio de estructura en la fuerza de trabajo ocupada es similar, como el aumento de mandos medios y altos. La empresa actual tiene el aumento de jefes, supervisores- “los que miran desde arriba, supervisan”-, técnicos, directores, agentes de venta, profesionales liberales y nuevos profesionales relacionados con la tecnología, la informática, etc.

El capitalismo posee ciertos **caracteres** y entre ellos el **carácter social** tiene sustento en varios presupuestos. El primero es la recompensa en dinero por el trabajo prestado (empero, el capital siempre tiende a pagar menos y plantear excesivas exigencias laborales; a la vez, por parte del trabajador, la **remuneración** es la principal **motivación**, lo que está reconocido en la encíclica de Juan Pablo II **Laborem exercens**, no siendo esto un concepto materialista porque en el espíritu del hombre laboral su ingreso es imprescindible para alimento de la familia, vestido, vivienda, esparcimiento, educación, salud y, en fin, del progreso de los hijos).

El segundo cimiento es el principio contractual de la autoridad, mediante el cual manda sobre los individuos quien ha adquirido sus servicios y se impone en todo el tramo de la vigencia del contrato o de la ejecución del trabajo. En la ley argentina, verbi gratia, el empleador tiene la facultad de **organizar** la empresa, de **dirigirla**, de introducir cambios en las **condiciones de trabajo** siempre que ello no implique un perjuicio o injuria moral o económica) al trabajador, y tiene, además, la **potestad disciplinaria**. El empleador tiene **autonomía** para elegir al trabajador, pero una vez contratado comienza a funcionar el ordenamiento laboral completo y se borra la autonomía de la voluntad, salvo lo que dispone la ley, como por ejemplo, lo que decimos con respecto a la autoridad. Hay casos en que no tuvo tampoco la **libertad** de designar al trabajador, como las **bolsas de trabajo**, sistema en el que de modo rotativo los empleadores van recibiendo a los trabajadores enviados por una “bolsa”(creada por ley o decreto o por convenio colectivo de trabajo), pudiendo impugnarlos solamente por causa de enfermedad infecto-contagiosa, alcoholismo u otra causa grave; tal sistema fue atacado por inconstitucionalidad, ya que lesionaría la libertad de trabajo y contractual establecida en la Constitución de la Nación Argentina. Otro caso es el **trabajo rotativo** en el estibaje portuario, de modo tal que todos los inscriptos tengan la posibilidad de trabajar y no sólo aquellos beneficiarios de lo que se dio en llamar “la ley del dedo” (del empresario o del dirigente sindical, o de ambos), lo que se prestó a corruptelas, como el cobro de una comisión o “coima” al mismo trabajador. Otro caso de falta de **autonomía** de la voluntad para elegir al trabajador se produce cuando el empleador está obligado a ascender por concurso, o designar en concurso interno, al trabajador (caso de UTEDIC, Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles; el **convenio colectivo de trabajo** así lo establece, pero en esta hipótesis existe un contrato colectivo, que es el denominado “convenio colectivo de trabajo”). Esta última hipótesis igualmente cayó en la misma descalificación: la inconstitucionalidad, con el argumento que un empleador, aunque

haya dado mandato a sus representantes, no puede autorizarlo a lesionar un principio básico, constitucional, que es superior y no puede ser derogado por las partes en una contratación que afecte a terceros, entre muchos otros argumentos.

El tercer cimiento es la **movilidad social** (ascendente), la que se refiere a los cambios de puestos de trabajo y de estatus, y vinculada al ingreso o ascenso del individuo a otro grupo socio-económico y socio-laboral. Todo lo cual nos presenta a una persona laboral insatisfecha, en la gran empresa. En la pequeña empresa, en el esquema tradicional de nuestro país, por ejemplo, tanto en el sector público como en el privado hay un escalafón, una pirámide determinada, precisa y rígida, que hace que el trabajador puede aspirar al cargo más alto luego de una vida laboral extensa, cuando tiene que jubilarse, a no ser que la movilidad se produzca porque la **gerencia** es política, técnica o familiar (aquí utilizo la palabra “gerencia” para designar a cualquier cargo importante en la empresa, en la franja de los mandos medios o de los mandos altos).

Esa **insatisfacción** de la persona laboral en la gran empresa, que aspira a cargos altos, la lleva a estar siempre en forma y a superarse constantemente; crea competencias y rivalidades, ansiedades, inseguridades y miedos, así como aumento de la agresividad y disminución de la solidaridad. Una reflexión humorística informa: “-En los tiempos primitivos, la lucha de las tribus era por vivir, por subsistir.- ¿Difieren mucho esas luchas de las de los hombres civilizados por sobresalir a costa de otro, mediante intrigas o cualquier otro medio?”.

Con relación a la problemática laboral, con más especificidad el **trabajo humano** en la empresa moderna de carácter industrial, es necesario hacer algunas observaciones, como las que puntualizo a continuación:

No pocas veces la persona no reflexiona sobre la vida, como sobre el trabajo y otros aspectos de aquella; cuando lo hace admite que vivir y trabajar es bueno; más, no tiene totalmente claro el **sentido del trabajo**, su razón, su dignidad. En cambio, sabe bien que necesita trabajar y que mediante el trabajo tiene por fin obtener una remuneración, para atender sus necesidades y las de su familia, y progresar y posibilitar un futuro de bienestar para todos sus miembros. De modo que, con ello, como una escueta muestra, el comportamiento no se inserta en el **utilitarismo**, ni el salario tiene un carácter puramente utilitario, como lo explican algunos expositores de la sociología laboral.

La problemática laboral comprende asimismo -en el ámbito de la sociodinámica del capitalismo contemporáneo -otros aspectos, a saber:

El sistema acentúa la **dependencia** del trabajador e impone obligaciones o deberes a cumplir. En esto estriba su responsabilidad, que resultará mayor o menor según la empresa, la actividad, la función y la competencia. La responsabilidad está sujeta, asimismo, al sistema político-ideológico, a la economía y a cada orden jurídico nacional, que fija su alcance.

Se le impone, igualmente, al trabajador, como exigencia, no solamente su adaptación al sistema sino también su adaptación a la organización y, más aún, a la empresa, al establecimiento, al puesto de trabajo y a la máquina. Estas adaptaciones varían de intensidad, también según diversas hipótesis. Deberíamos agregar la adaptación de la persona laboral a la persona laboral y a los mandos. Todo lo cual significa evitación de conflicto y por lo que el inadaptado crea conflicto y es excluido; esto es, debe tratarse de un operador socializado, en el ámbito del lugar de trabajo principalmente (en ocasiones, en el de la empresa y fuera de ella).

Para Helmut Schoeck “estatus” es la posición que tiene un individuo dentro de un grupo social o dentro de una combinación de grupos. significa posiciones que, en relación con otras posiciones, toman los individuos dentro del mismo grupo o en una pluralidad de grupos. Cada individuo tiene muchos estatus (laboral, social, deportivo, etc.). Todos tienen un estatus, alto, medio o bajo; inclusive el marginal tiene el suyo. “Estatus” no equivale a **“prestigio”** ; éste, que se da en un marco social o laboral en particular, se identifica por el aprecio que la persona goza ante la opinión pública (no ante la familia, sino ante la opinión pública). El prestigio social puede ser uno, y distinto el prestigio en la empresa (prestigio general y prestigio específico). El estatus debe ir acompañado -en el concepto de Schoeck y lo que podemos observar en la realidad- de una constancia que se base en normas culturales.

Pues bien, en la sociedad industrial de que hablamos, el estatus está ligado a una “ética” de la personalidad asociada con los valores de prestigio y también prestigio del salario, la ocupación y el consumo.

El antropólogo de la industria contemporánea ve en el trabajo un acto social que tiene su propia estructura de relaciones. Esto parece relativamente cierto, pero lo será más si se anexan otros conceptos: el respeto de la vida y la libertad y la dignidad del trabajo. Otra cosa es: un acto cada vez menos social y el trabajo se muestra cada vez menos organizado socialmente y realizado de manera más aislada y con mayor dependencia de la máquina.

Glosándolo nuevamente a C. Esteva Fabregat:

La **ética** de fines establecida por la sociedad se imprime en la personalidad del trabajador. El estado tensional del trabajo humano puede atribuirse a valores utilitaristas de finalidad basados en el estatus, el prestigio y el consumo y por otra parte en la mecanización sin humanización, la destrucción del aspecto intelectual del trabajo y el compañerismo. En ninguna sociedad se ha logrado la adecuación de la organización del trabajo al ser humano. Además:

Se profundiza la **división del trabajo**: de otro modo, el trabajo se fragmenta y se especializa. Se ha sostenido que el hombre ha sido un ser inferior, por su falta de especialización inicial y me parece que no es así, que la inferioridad está generada por la especialización extrema (no digo “especialización en una profesión o actividad”, porque me refiero a la especialización en un proceso industrial y además profundizada). El ser humano propende a parcializarse como tal con un solo tipo de labor, en la división laboral; no se integra, no se forma de manera plena. Es el ejercicio de la plenitud de potencialidades el que hominiza. Por eso se afirma que los más especializados son los animales más inferiores en la escala zoológica.

Hablé de la **dependencia del operador laboral** y ahora desarrollo el asunto un poco más. Existe una **dependencia económica**, porque el trabajador, que no posee capital para fundar su propia empresa, ofrece su fuerza de trabajo por una remuneración; **dependencia jurídica**, pues es facultad de la empresa organizar y dirigir el funcionamiento del establecimiento, la ejecución del trabajo, etc. y además el empresario o su representante tiene facultad disciplinaria; y dependencia técnica, que es lo que ahora nos interesa, en este tramo de mi explicación, relacionada también con esa potestad del empleador de organizar y dirigir la ejecución del trabajo. Se trata, la dependencia técnica, de una característica cuya frecuencia y cuya intensidad varía según los casos. El técnico o el científico tienen menor dependencia técnica porque saben mejor que nadie cómo laborar; en una escala imaginaria, presento como ejemplo, a continuación, otro caso, el del camionero que tiene que transportar una carga: él recibe la orden y en el tránsito de una ciudad a otra nadie le está diciendo cómo tiene que conducir o por dónde tiene que ir.

Pues bien: con la absorción de **tecnología**, con el fenómeno tecnológico, se intensifica la dependencia técnica y se pierden además de la intelectualización, la humanización del trabajo, la creatividad, el trabajo a satisfacción, y se “gana” fatiga, envejecimiento profesional o agotamiento.

Tal situación -la dependencia de la máquina- puede provocar hastío, cansancio o frustración. Esto último es lo que Fromm denomina “sentimiento de enajenación”, que polariza -o puede polarizar- dos clases de reacción: una, es el deseo de estar ocioso; y, la otra, es la hostilidad indefinida hacia todo lo que tenga que ver con el trabajo. Más, observando esta última opinión antropológico-laboral, debemos agregar que a la situación de que hablamos se agregan como con causas otros factores: la falta de reconocimiento de la aptitud personal que impide acceder a un puesto más alto; la remuneración sin suficiente capacidad de compra o la falta de adaptación, etc., determinan actitudes agresivas o comportamientos conflictivos. Algunas de las consecuencias son el ausentismo -dentro de márgenes permitidos por las leyes o la empresa-, un elevado porcentaje de personas laborales con síntomas neuróticos. Ello acontece al operador industrial pero le sucede también a la **mujer** que trabaja en la casa: hasta podría asimilarse ésta con la mujer que realiza un trabajo en cadena, por la cantidad de movimientos diarios que realizan, pero la mujer que trabaja en el hogar tiene más libertad y la tarea es organizada por ella, así como las prioridades, los descansos o las respuestas a los “picos” de labor.

Por causa del modo en que el trabajo se realiza, emergen efectos varios, manifestados en la disconformidad del operador; la descalificación del empresario, por parte de los mismos laborantes; la propensión a la agresión y el conflicto (creo que no se alimentó la lucha de clases porque, entre otras causas, los empresarios no fueron absolutamente intransigentes ante las tensiones o presiones sociales creadas por los trabajadores organizados); el ahondamiento de la dependencia y el enervamiento del sentido de independencia laboral e intelectual; el **escapismo**, una de cuyas manifestaciones es el

alcoholismo, que causa enfermedad, mortandad y pérdida de gran cantidad de días de trabajo.

Cabe hablar, a continuación, sobre las **relaciones humanas en el trabajo** -hoy desechadas-, así como de algunas otras cuestiones enlazadas al tema. Lo indudable es que en general es la empresa quien se interesaba este respecto y muy poco en la Argentina; en Europa, el **sindicalismo**, en casos, se preocupaba por participar en los programas.

Esta ciencia ha tenido un significativo desarrollo, pero su aplicación ha sido diversa. El aumento y la concentración de personal y de empresas, la producción en masa, la transnacionalización, la diversificación, las nuevas profesiones, etc., generaron cambios en la **ciencia de las relaciones humanas**, pues es su objeto (sometido a estudio) el que ha cambiado.

Si bien es cierto que el sindicalismo llegó a constituir una ponderable fuerza social, con estimable poder y capacidad para crear tensiones sociales, en nuestro tiempo ha decaído ciertamente esa aptitud por la falta de unidad (en el movimiento obrero), su sujeción a otros poderes, su imposibilidad de obtención de resultados por impedimentos creados por una economía que avanza sobre la política y sobre los grupos intermedios sin excepción (iglesias, partidos políticos, sindicatos y entidades representativas de los empresarios).

Así, prácticamente con total autonomía el proceso productivo fue incorporando nuevas **máquinas** y nuevos **puestos de trabajo** y, en líneas generales, mantuvo el concepto científico del **taylorismo**, atemperado por nuevas ideas y por las relaciones humanas en el trabajo.

Glosando la ya citada bibliografía, F.W. Taylor, en los Estados Unidos, implantó el método de selección a cada hombre según sus aptitudes físicas para la velocidad y la precisión en el manejo de máquinas y herramientas; el principio rector era ejecutar el mínimo de movimientos para el máximo rendimiento; cada puesto de trabajo estaba perfectamente sincronizado con los demás, los movimientos son cronométricos y la especialización extrema; y, finalmente, los **salarios** según el rendimiento.

Por más que Taylor haya hablado acerca de la **salud** del trabajador, lo que más importaba era la eficiencia, la productividad y la producción. Sus conceptos generaban la competición, el individualismo y la idea que el más capaz, el más inteligente y fuerte es el que va adelante, sin tener en cuenta los aspectos psicológicos, como las motivaciones y la moral. Una concepción imbuida de **mecanicismo** y **biologismo**.

Las concepciones mecanicistas y biologistas de Taylor fueron modificadas por Elton Mayo, también en los Estados Unidos. Sabine Erbes-Seguín y Pierre Ollier, en “Sociología del Trabajo” hacen una distinción entre lo que es modificar y lo que es mutar; podría deducirse de acuerdo con esto que Mayo sólo introduce nuevos elementos a lo que ya existe, no cambia o muta nada.

De todos modos el **mayoismo** puso el acento en esos elementos psicológicos; enfatizó los aspectos de la moral y de la motivación del individuo y del grupo laborales, con lo cual ganan relevancia los componentes de la personalidad, y la productividad no es una función puramente mecánica sino una estructura moral compleja en la que están presentes la seguridad, el reconocimiento moral y social y el deseo individual de pertenencia en relación con los grupos sociales. Sobre estas bases se suaviza el concepto tayloriano, esto es, con el desarrollo de las relaciones humanas en el trabajo, en las que prevalece más el objetivo de armonía y de paz, de trabajo a satisfacción, que de justicia social, aunque la remuneración es, también, un factor de motivación.

Por un lado, se afirma que el individuo trabaja más a satisfacción en un grupo y no dependiendo más de una máquina moderna; se siente mejor perteneciendo a un grupo, el que, por otro lado, implica respaldo, fuerza de presión, solidaridad, etc. Además, el grupo, en un sentido más amplio, imprime orientaciones al individuo laboral.

Así como la **paz social** puede estar afectada también por la **lucha de clases** -como podría estar lesionada por la injusticia social (todos los valores constituyen un sistema, una **estructura axiológica**: por ejemplo, la igualdad es concebida como contenido de la justicia)-, dentro de la empresa se plantea la cuestión de la **competición** o la **cooperación**.

Dos formas pueden señalarse en cuanto a la **autoridad** en la empresa: una es la autoritaria, que se ejerce mediante una “dirección por empujones”, y la otra es la democrática. En la primera, tradicional, no hay cooperación, deliberación o participación; ella provoca tensiones y conflictos, favorece las distancias socio-laborales. Lo contrario sucede en la segunda, que, por lo que puede derivarse, es integradora.

Las distancias socio-laborales se crean entre individuos y entre grupos; en todo caso, a las relaciones humanas le corresponde coadyuvar a las adaptaciones correspondientes: hombre a hombre, grupo a grupo, hombre al grupo y a la inversa. Las distancias crean recelos o desconfianzas o animadversiones mutuas, o tensiones. Estas encuentran origen en los valores competitivos con que se exalta el triunfo individual del esfuerzo -también individual- frente al esfuerzo colectivo o de grupo. La competencia provoca inseguridad. De la propia circunstancia, del propio sistema de **relaciones internas** y también con respecto a la organización sindical se derivarán diversos resultados, de cooperación o lucha. Más, nunca podríamos exponer estos fenómenos en términos absolutos. Tampoco podemos absolutizar en cuanto al influjo de la **tecnificación** en estos aspectos.

La lucha por la **movilidad social ascendente** y por los ascensos o puestos de mayor jerarquía, se presenta en ciertos niveles de ocupación. Los salarios se obtienen generalmente por acuerdo social. Existe competición entre grupos, pero su poder dependerá del sistema de relaciones con la organización sindical, la cual tiene más poder y puede absorber las presiones ejercidas por los grupos. Hoy, parte de ello se está modificando.

¿Cómo juega la **libertad** en la ejecución del trabajo, tanto de la persona laboral como del grupo? La persona laboral, como el grupo, son dependientes; ambos están sujetos al orden jurídico laboral, al que pertenecen también los reglamentos de la empresa. La libertad operacional depende del puesto o del establecimiento, de la participación de los trabajadores en la empresa, de los métodos de trabajo. Al mismo tiempo, el operador cede parte de su libertad, además de ello, en favor del grupo o del sindicato. La persona laboral puede verse tocada por la necesidad de manifestar su consecuencia con el grupo directorial antes que con su grupo o su organización obrera. Su seguridad, su estabilidad y su mejoramiento, pueden depender de todos esos factores. El enfrentamiento con los superiores, la lucha o la presión interna contra la empresa puede resentir la relación o causar cierta forma de persecución o de práctica desleal que en ocasiones genera la exclusión del trabajador.

Sostiene Claudio Esteva Febregat que el sindicato sugiere al trabajador pertenencia y protección y renuncia a su individualidad, porque es representado; con esa renuncia se iguala productivamente a los demás miembros del grupo. La **personalidad** distintiva del trabajador puede provocar diferenciaciones y es precursora de ansiedad dentro del grupo propio. La solidaridad laboral iguala las producciones individuales y reduce las tensiones entre los compañeros.

La actitud del **sindicalismo** ante las relaciones humanas en el trabajo no es uniforme, varía según los países y las circunstancias; en algunos es indiferente o su exigencia irrelevante. En casos es receloso y en otros quiere participar en los planes. La interpretación que se hace de su rol también es diversa, pues por un lado se interpreta que el sindicalismo quiere libertad, menos dependencia, en la ejecución del trabajo, y por otro, se interpreta que no le conviene los sistemas de trabajo en libertad porque esto aleja al trabajador de la organización sindical, al trabajar a satisfacción, siendo el papel principal del sindicato la lucha, las presiones y las exigencias para obtener mejores condiciones de trabajo. No pocas veces la productividad es invocada con relación a la rentabilidad empresaria, para obtener mayores remuneraciones y esto parece interesar más que las relaciones humanas en el trabajo. Del mismo modo que en casos se busca mayor participación para conocer la contabilidad de la empresa y así derivar el alcance de la exigencia salarial.

Se advierte en la política empresaria técnicas científicas para favorecer la productividad; la humanización del trabajo no va más allá de la creada por la normatividad jurídica. Es así cómo la aplicación de las relaciones humanas en el trabajo implican manipuleo, mercantilismo, ética utilitaria, eternización de la dependencia (siempre que convenga) y subestimación de la persona. También es cierto que de su aplicación puede emerger un clima sin conflictos ni tensiones, que beneficie la salud psíquica y física y, en fin, la satisfacción en la tarea.

Decíamos que preferíamos no separar las cuestiones cardinales de la sociología o la antropología industrial, que estamos tratando aquí, por la íntima relación que tienen sus principios básicos. Vale esta aclaración porque quiero referirme ahora a la **creatividad**, la cual, como se ha visto -y lo puntualizo con énfasis ahora- no solamente se liga a la eficacia industrial sino también a la tecnología, a la humanización del trabajo, al sistema productivo y, en particular, a la productividad, al margen de si la favorece o no.

Ha sido tratado este tema y continúa teniendo importancia, excepto que las realidades se imponen y la defensa de la creatividad queda reservado a los idealistas o nostálgicos.

Sin embargo, en la empresa actual existen campos importantes de creatividad, aunque la tecnología la destruya en otros ámbitos.

Rodolfo Capón Filas puntualizó, respecto a la creatividad:

“1. Relación dinámica entre humanidad/naturaleza/trascendencia, para elaborar símbolos, pautas culturales, modelos de comportamiento y transformar la realidad a través de una praxis consecuente.

2. El trabajo se inscribe en esta relación. Mediante él, el hombre se autorealiza, construye cultura, expande la civilización, prepara el orden social justo.

El proceso de trabajo es simultáneamente personal/socializado e histórico.

Responde a pautas culturales elaboradas, concreta disposiciones transmitidas genéticamente y activadas por educación, se inserta en el presente a través de la producción de bienes y servicios, se proyecta al futuro condicionando la calidad de vida de las generaciones venideras.

La creatividad en el trabajo no puede limitarse a la repetición mecánica de las tareas o la obediencia ciega a directivas impartidas en esferas de quien las realiza. La reacción obrera en los principales centros del mundo industrializado (París, mayo 1968; Italia, verano 1970; Detroit, otoño 1970) demuestra, más que cualquier argumentación, que la **participación** de los trabajadores en la elaboración del diseño de producción y en la toma de decisiones al respecto no es tanto una finalidad psicológica o política como una hipótesis constante de la creatividad humana.

De ahí que la empresa, institución social de producción, ha de inscribirse en esta dinámica participativa si pretende ser eficiente, incluso económicamente “(Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, “Diccionario de Derecho Social”).

Como se observa el asunto va más allá de la esfera psicológica del trabajador. Y no es suficiente que éste gane en comodidad, en condiciones de seguridad e higiene, cada vez más desarrolladas en la industria contemporánea, porque es imprescindible la motivación en el trabajo, de un modo humano, sin caer en exigencias o métodos causantes de envejecimiento profesional y prematuro, agotamiento o fatiga, lo que frustra la posibilidad de creatividad. La posibilidad de creatividad en la industria moderna acerca el tema más a la **lógica del sentimiento** que a la **lógica de la racionalidad**, según los términos utilizados por Sabine Erbes-Seguin y Pierre Ollier, en “Sociología del Trabajo”. Tratan el tema al referirse a las experiencias de la fábrica Hawthorne de la Western Electric y a Elton Mayo, quien introduce significativamente el aspecto moral del trabajo. El tema inicial, recuerdan esos autores, fue una serie de experiencias sobre iluminación, lo que creaba resultados mejores en cuanto a productividad y relaciones agradables constituidas entre los miembros del equipo. De modo que se acentuaba la actitud moral y social del obrero con su trabajo, el grado de significación que él le otorga, su integración en el equipo, el taller, la fábrica, su situación social y familiar fuera de la fábrica”. Y agregan los autores:

“De la experiencia de Hawthorne se desprende una primera serie de constataciones relativas a la moral del obrero, a la que Mayo llama lógica del sentimiento, que opone a las otras formas de lógica, que son formas racionales: la lógica del coste y la de la eficiencia... Bajo la influencia sin duda combinada de la psicología, que le lleva a lo individual, y del moralismo, que le hace creer en las `buena` relaciones industriales, Mayo no llega hasta una teoría de las relaciones sociales”.

Al estudiar Claudio Esteva Fabregat la cuestión de la **eficacia industrial** se refiere al **sentimiento de creatividad** y a la **industrialización en áreas atrasadas**. Varios más son los temas a considerar también en el capítulo de la eficacia industrial, incluso sociológicamente, pero los citados son los considerados relevantes por dicho autor. Veamos cómo los analiza, en la citada obra.

La comodidad y la salubridad se van desarrollando cada vez más en los ambientes de trabajo. Empero, faltan estímulos humanistas y se secciona la visión del trabajo, lo que causa **fatiga psicológica** e impide la creatividad que antes distinguía al **artesano**. ¿Cómo era el **trabajo del artesano**?

El trabajador era parte fundamental del proceso productivo. La producción se subordinaba a su habilidad e inteligencia, a su mente y a sus manos. Manipulaba completamente el producto, como obra iniciada y acabada por él mismo. La obra creaba **satisfacción**. Aunque utilizara máquinas estas estaban subordinadas al trabajador.

La **mecanización del trabajo moderno**, su **automatización** creciente, desplaza a la creatividad. Empero, los que sienten satisfacción son sólo los que planean, organizan o inventan, en el trabajo moderno (el artesano inventaba o recreaba). El **obrero** fue excluido

en la posibilidad de participar, influir o moldear el producto, de sentir y moldear su proyectación. Hoy, carece de **autoridad plástica**, no tiene **participación plástica**.

Para que el obrero tenga **solidaridad creativa** con los fines y medios productivos debe tener intervención amplia en la **organización del trabajo** y también conocimientos concretos de los instrumentos y **máquinas** que opera (esto es, conocer la máquina y no ser un simple operador). E. Rossignol, en “El Método de Formación Profesional de Adultos” (en “Jornal”, n° 51, Madrid), cuenta que en Francia, en la **enseñanza de oficios** (en los trabajos de línea) se exigía una preparación interna y extensa, que incluye dibujo, cálculo y tecnología.

Deben crearse las condiciones de importancia social de la actividad, inclusive sancionándola con cursos, con certificados o títulos, lo que abarca también al **trabajador de línea**, quien repite 7 u 8 horas la misma operación, lo que requiere adiestramiento y conocimiento del mecanismo de la máquina (a los trabajadores les interesa este conocimiento generalmente). No debe sentirse accesorio del proceso sino como un valioso enclave del sistema.

En lo tocante a la **industrialización en áreas atrasadas**, ésta encuentra dificultades en los países de base rural (hay actitudes inapropiadas de la industria hacia los núcleos humanos laborales y a la inversa); más intensas son ellas en las naciones atrasadas (Asia, parte de Hispanoamérica, donde **campesinos** e **indígenas** de cultura colonial tienden a ser absorbidos dentro de la expansión industrial) y donde se crean problemas económicos y psicológicos (de **adaptación**, de **disociación psicológica**). Las restricciones son más hondas cuando no se asume que son los diferentes valores y formas de vida -de la masa indígena o el campesinado folclórico- lo que afecta el rendimiento en la industria y no la **incapacidad biológica**. No se ha estudiado suficientemente el aspecto cultural de la industria, no se ha hecho la exploración antropológica en el área. Valores de vida de una comunidad y la industria ejercen influencias recíprocas.

La falta de adaptación e integración, entre **mano de obra nativa** y **mano de obra forastera**, pueden hacer peligrar la industria. En la primera, por no ajustarse a un **ritmo de trabajo** y a la eficiencia en la productividad. Según una experiencia en una planta en Wisconsin, en área habitada por indios chipewa, de la empresa The Simpson Electric Company, compañía manufacturadora de contadores eléctricos, se comprobó: inexperiencia, marchas de 2 horas en casos para llegar al establecimiento, falta de puntualidad (no usaban reloj), ausentismo (por causas de embriaguez, pesca y caza del venado en la temporada de caza). La empresa creó una ruidosa sirena, retrasó los relojes y organizó un ocio creativo en reemplazo de las borracheras de fin de semana. En el segundo caso, el de la mano de obra forastera, la comprobación es que recibe hostilidad, constituida etnocéntricamente, de la población.

En la República Argentina no deberíamos generalizar el asunto, sino plantearlo en términos relativos. En primer lugar el mejoramiento de la comodidad, de las condiciones de seguridad e higiene, se presentó en algunos sectores y falta en las pequeñas empresas y en el sector público, también en términos de relatividad. Además, si bien existen las normas legales respectivas no se controla, ni sanciona, pues se han desactivado los dispositivos propios del **poder de policía laboral**.

La creatividad existe como consecuencia de la propia economía, no porque haya sido buscada por el orden jurídico o las políticas estatales; hay bastante trabajo artesanal y él se difunde espontáneamente además de la labor que realiza el CONET (Consejo Nacional de Educación Técnica) y otros organismos provinciales, municipales, empresariales y sindicales.

Veamos, seguidamente, cómo el mismo autor expone la problemática de los caracteres de la **formación profesional**.

La tecnificación demanda trabajo especializado, habilidad y preparación técnica distintas a las tradicionales. Ni el trabajo manual ni los conocimientos pueden transmitirse por la mera observación. Esto debe ser considerado en términos de programas educativos. Existe desnivel entre la demanda de trabajadores cualificados y la disponibilidad que se tiene de éstos, especialmente en los países subdesarrollados, donde la mano de obra de origen rural dificulta el desarrollo industrial. También, en los países de altos índices industriales. V.gr., E. Krause, en la “La Formación Profesional en la República Federal de Alemania”, en Revista Internacional del Trabajo n° 3, dice que en ese país había, un déficit importante de ingenieros, mucho tiempo atrás.

En los países iberoamericanos de grandes desplazamientos demográficos (de zonas rurales a urbanas), los grupos migratorios requieren formación profesional y adaptación.

La situación psicológica de este **peonaje** (rural) presenta: confusión, inexperiencia, falta de control social (lo que causa perturbaciones interpersonales, provoca tensiones que contribuyen al **ausentismo** y al desinterés. Respecto a esta franja de trabajadores, las respuestas fueron variables: hacia 1958, Alemania occidental tenía un 37,82% de alumnos; y España sólo el 1,66, del total de habitantes (A.Aparisi Mocholi, “La Formación Profesional en España”, Centro de Estudios Sindicales, Madrid) Esa tendencia continuó en el tiempo.

La economía nacional está en parte relacionada con la complejidad -un conjunto de elementos diversos- de su técnica disponible (en términos de **máquina** y de **cualificación del trabajo**). Esta última equivale a mejorar el rendimiento económico, al igual que la habilidad y la inteligencia en general (este es el aspecto utilitario de la formación profesional).

Otro acápite que trata la obra citada es el de la formación acelerada y el de la **formación permanente**, que sintetizo a continuación.

En Europa, la industria privada ha tratado de resolver el problema por sus propios medios, lo que se entiende cuando cada fábrica tiene su problemática particular y los **programas** estatales no dan respuestas adecuadas por ser extensos o estar desactualizados. Entonces, pertenecen sendos programas a empresas, sindicatos y Estado (en los dos primeros casos la formación profesional es acelerada, particular y práctica, lo que favorece la pronta colocación y alivia la presión del **mercado de trabajo**).

Un grupo de trabajo de la Organización Europea de Cooperación Económica (OECE) hace ya bastante tiempo rechazó la formación acelerada y propuso programas permanentes, con los que los educandos se preparan en menos tiempo y la formación es más completa, en el tiempo.

<u>formación acelerada</u>	<u>Aspectos diferentes entre la y la de</u>	<u>tipo permanente</u>
-destinada a adultos		- destinada a jóvenes
-destinada a trabajadores de tipo peonil		- no
-es más particular		- es general

Se regionaliza la formación técnica para descongestionar la presión ejercida por el peonaje, reducir el conflicto que va de la desocupación al empleo y armonizar la demanda y oferta de mano de obra.

La formación técnica debe partir de ciertos supuestos científicos; los programas y la orientación de la formación profesional deben contener elementos específicos:

-Estudio de la fisiología (que trata los fenómenos relacionados con las funciones de los seres vivos y trata de establecer las leyes que los rigen). En este caso es la fisiología del trabajo, para establecer los rendimientos y las posibilidades físicas.

-Aplicación de pruebas psicotécnicas, que permitan medios de orientación.

-Organización de los procesos laborales, humanizando el trabajo. La formación técnica debe asentarse en tres clases de dominio:

-Factual.

-Psicológico.

-Metodológico.

Las fases de la orientación de los cursos deberían ser:

-De orientación y clasificación.

-De especialidad.

-Conocimientos que doten al individuo con recursos técnicos adaptativos.

La **instrucción** debe permitir afrontar la vida social de la industria, adquirir visión de las relaciones entre la actividad económica y la vida social, entre el trabajo y la personalidad. Así se comprende el maquinismo y la estructura social mayor que lo sustenta. El fin es integrar el individuo a la sociedad para que la domine y no sea dominado por ella, evitando la **extrañidad** con referencia al mundo social, dándole medios para progresar.

Ya hemos señalado que el orbe de la **sociología laboral** es más extenso que el de la **sociología industrial** o de la **antropología industrial**, según diversas denominaciones y distintos enfoques. Esto merece una digresión más.

Se trata de asumir que **la industria** tiene un rol central en la economía. De modo que gran cantidad de problemas de la sociología son expuestos en función del fenómeno

industrial. Es conveniente tener presente que ello no merece ser generalizado planetariamente y asimismo en los países vigorosamente industriales.

Las conclusiones de la sociología no deben ser exactamente relacionadas con las economías nacionales o regionales. En ocasiones se nota la brecha existente, **entre teoría y realidad**; en otras, las disciplinas se desarrollan en base a las necesidades empresarias y los condicionamientos de todo orden, donde los legislativos tienen un papel relevante. Una cosa es tratar el tema de las comunicaciones dentro de la empresa de un modo teórico y otra es tratarlo con relación a la organización y exigencias que impone la empresa. Es tan sólo un ejemplo.

Estructuralmente, todo está en todo. Se trata de una realidad compleja y de su interpretación de un modo estructural. El capitalismo tiene una dinámica muy fuerte y los Estados nacionales y comunidades intermedias -sindicatos incluidos- la van perdiendo y ahondan sus dependencias.

De manera que todo lo que venimos exponiendo aquí debe ser relacionado con circunstancias diversas. Me refiero a circunstancias nacionales o regionales, a políticas económicas determinadas. Igualmente, merecen ser considerados para generar adelantos, correcciones o mecanismos para responder a desafíos.

A este respecto y, ejemplificando, el sueco Göran Therborn, autor de “Peripecias de la Modernidad”, sociólogo director del departamento de Sociología de la Universidad de Gorenburgo, afirma:

“Los estudios empíricos señalan que hubo un pequeño grupo de países que pudieron defender una situación de virtual **pleno empleo** (subrayado por mí). Esta situación de institucionalización del derecho al empleo fue posible en países socialdemócratas como Suecia, Noruega y Austria y en países más conservadores, pero con una fuerte integración nacional como Suiza y Japón”.

Afirma asimismo que las tentativas neoliberales de destrucción sistemática de los **mecanismos de negociación** y de desmantelamiento de compromisos político-sociales han fracasado y que la creciente globalización de las relaciones económicas y la integración financiera a escala mundial refuerzan aún más la necesidad de políticas económicas activas, sindicatos muy presentes e institucionalización de los compromisos sociales.

Sin perjuicio de lo afirmado por Göran Therborn, en mi opinión, en el caso de la Argentina, durante cierto lapso -debilitados los sindicatos, entre otros factores, negociar colectivamente implicaba pérdida de beneficios para los trabajadores, lo que está comprobado en casos concretos, luego de la suspensión de convenios colectivos de trabajo y de su renegociación.

Göran Therborn reconoce que el grado en que la industria sigue siendo el motor o el núcleo central de la acumulación capitalista es un tema de gran debate, sobre todo en Estados Unidos. A partir de 1970 y en la mayoría de los países desarrollados, la participación del empleo industrial en el empleo total comenzó a disminuir. Anota: “En la medida en que históricamente el proletariado industrial fue el soporte del movimiento obrero, estos cambios cuantitativos se tornan muy importantes en lo cualitativo. Esta desindustrialización, en términos de empleo y no como motor de la acumulación, me parece irreversible, un fenómeno de no retorno y cargado de implicancias políticas y sociales”.

Justo es reconocer que en las economías actuales (con flexibilización laboral, flexibilización en las empresas, flexibilización en la seguridad social, versatilidad de las medidas de gobierno, con sujeción al intercambio internacional y particularmente a la denominada “guerra del intercambio”) no es dable hacer generalizaciones, pues lo afirmado por Therborn puede tener dosis de verdad en cierto momento y perderla luego. Consideremos, *verbi gratia*, el caso de Japón.

Hace ya varios años que la desaceleración de la **economía japonesa** está forzando a muchas compañías a reducir su fuerza de trabajo. Se va difundiendo el empleo a tiempo parcial y una franja de empleados no desempeñan directamente una actividad específica y en casos son igualmente utilizados productivamente y en casos no es ello factible. Intermitentemente se notó la tendencia al despido. La recesión comenzó en 1991. En una gran siderúrgica de 30.000 obreros quedaron sin trabajo 1.500, aunque se busca transferirlos a otras secciones; en otra empresa 2.000 trabajadores cayeron en el subempleo sin posibilidad de absorción. En 1992 comenzaron a instrumentarse planes para reducir la fuerza laboral y Yamaichi Securities espera recortar su fuerza de trabajo en 20 por ciento en un período de tres a cinco años, a través del desgaste natural y de un menor número de nuevas contrataciones. Empero, existen compañías que siguen una tradición japonesa: el empleo de por vida. De modo que los despidos no son del todo factibles, en esta hipótesis.

Así y todo la tasa desempleo es la más baja del mundo desarrollado y absorbe más de 100.000 trabajadores extranjeros, en su mayoría asiáticos, que trabajan ilegalmente en Japón. Se trata de favorecer las renunciaciones, no los despidos y, en algunas empresas, “reubicación” es un eufemismo por “despido” (Ver “La Nación, 24 de agosto de 1992, “Las Empresas Japonesas...”).

Es muy frecuente leer y escuchar que ante el fenómeno de la desocupación y el subempleo se impone la **capacitación** para una mejor **inserción laboral**. No se abandona la profundización científica del mundo del trabajo ni la **capacitación del dirigente sindical**, pero los problemas tienden a resolverse de acuerdo a las leyes del mercado, forzado por el avance del **capitalismo salvaje**.

En el primer caso -la consideración científica- se plantea la problemática del trabajo con relación a los derechos humanos, el empleo las relaciones laborales y la protección social y las condiciones de trabajo. Cualesquiera que sean los puntos de vista y argumentaciones, insistimos en su relatividad. La Organización Internacional del Trabajo ha publicado una serie de volúmenes con el título “El Mundo del Trabajo”. Sus referencias no siempre son congruentes, pero comprueban la diversificación de situaciones.

A criterio de la OIT, según la presentación que hace de dichas obras, los **derechos humanos en el trabajo** y las **relaciones laborales** han mejorado por causa de la transformación política de Europa oriental, de la retirada de los dictadores militares latinoamericanos y del progreso de la democracia pluripartidista en África. Señala que en muchas partes del mundo los trabajadores tienen ahora libertad para sindicarse, pero en otras partes se sigue asesinando y acosando a sindicalistas y a veces a empleadores, o se continúa restringiendo sus actividades. Presenta, asimismo, como dato positivo que en América Latina muchos sindicatos son hoy interlocutores de confianza para el gobierno y los empleadores.

Gran parte de esto puede interpretarse de modo distinto, ya que las **condiciones de trabajo** no han mejorado, en general, por el contrario; los **derechos sociales** tienen cada vez más restricciones para su ejercicio y no existe cambio en cuanto a la confianza expresada, porque lo real es que las asociaciones sindicales se someten gradualmente a las exigencias que se les plantean, desde las empresas o los gobiernos. Hoy día duermen más de cien millones de personas en las calles o al aire libre. Se ha profundizado la explotación de los niños y **menores de edad**. Cientos de millones de niños dan sustento a sus familias, perdiendo su niñez, su salud y su educación (confer. OIT, cit.).

Asimismo: “Los cambios económicos y políticos generales también están afectando a los sindicatos. En los países industrializados con economía de mercado, los **sindicatos** están ahora dispuestos a negociar. Y, mucho más, en la experiencia argentina.

El otro aspecto, al que me referí líneas arriba -la **capacitación del dirigente sindical**- se mantiene para que, dentro del sistema, se ayude a minimizar las consecuencias de las políticas económicas y sociales, se trate de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, de las funciones y organización sindical, de la inspección del trabajo, de la libertad sindical, de la negociación colectiva, de la lucha contra la discriminación en el trabajo, de la prevención de accidentes y, en fin, de las contingencias sociales, sin perjuicio de contribuir a la defensa de la principal motivación: la remuneración.

Como lo consigné en mi libro “Sociología Laboral”, existe una íntima relación y un sistema complejo de interrelaciones e interacciones entre todos estos aspectos. La sociología industrial, como la antropología industrial, no se desentiende de los problemas de la productividad; por el contrario, en los tiempos contemporáneos se ha intensificado la preocupación y el interés, puesto de manifiesto por la “guerra del intercambio, derivado de la necesidad de reducir costos laborales, de obtener mejores condiciones en el mercado, favorecer mayor rentabilidad, etc.

Se trata de una cuestión inherente al proceso económico y la manera de resolver esos problemas afectan a la estructura de la sociedad, de la persona humana y la familia, especialmente por causa de los cambios tecnológicos. La economía genera **ideología**; se trata de una ideología empujada por la crematística, que responde al poder económico, y difiere de las ideologías autónomas, formadas por causa de la creación del espíritu, de la razón y por la vocación de **utopía**, que presenta el cimiento de los valores humanos y jurídicos, del Derecho natural y de los derechos humanos. En un caso, la persona está al servicio de la economía y en el otro caso la economía se instrumenta al servicio de la persona, reconociéndose la **dignidad** del trabajo y de la persona laboral.

Probablemente porque, como se ha dicho, desde el punto de vista generacional interesan la técnica, los costos, el mercado; y, desde el punto de vista del trabajador

importan: adecuadas condiciones de trabajo, la satisfacción en el trabajo, el ritmo impuesto, las aspiraciones personales, la aptitud, la cooperación, las adaptaciones, las tensiones, la vocación, las relaciones dentro de la empresa, fuera de ella y en ámbito gremial y, muy en particular, la remuneración, premios y estímulos.

Seguramente, es prudente no generalizar, en ninguna hipótesis, y menos absolutizar las afirmaciones o fundamentos de lo que se sustente. Vinculemos esto con la pregunta: ¿es correcto sostener que el trabajador se ve recompensado si su energía física es cada vez más remplazada por la máquina, incluso sacrificando su creatividad?.

En casos sí y en casos no. Habrá que establecer las circunstancias de cada caso. Por un lado se dice que las **máquinas modernas** dejan más tiempo y el trabajador tiene así mayores posibilidades para desarrollar su inteligencia, su formación y su capacitación, y por lo demás obtener una segunda calificación laboral.

Por otro lado, se afirma que la máquina somete, deshumaniza e impide la creatividad. En parte, la respuesta depende de la distribución y administración de las máquinas y de la organización del trabajo; depende del tipo de actividad, porque en las labores de línea, se afirma, el problema es la **monotonía**, que causa sentimientos de **frustración** e **inseguridad**, en casos **aburrimento**, **fatiga** mental. En cierto sentido y en determinadas hipótesis, trabajador y máquina se complementan y, en otras, rivalizan, o, de otro modo, no armonizan y en ese caso la **relación ergonómica** no es correcta y es dañosa.

La satisfacción en el trabajo puede encontrarse en la misma tarea o cambiando de tareas (**rotación**); por otra parte la necesidad de la empresa es la que lleva a la rotación, a la utilización del trabajador en diversas tareas, con lo que se aprovecha mejor el tiempo y aumenta la producción y la productividad. Es obvio que en tales supuestos existe cierto nexo con la personalidad de la persona laboral.

La empresa puede evitar conflictos entre ella y los trabajadores si estos participan en la planificación del trabajo que deben ejecutar; en no pocos casos son los trabajadores los que pueden resolver mejor los problemas. Esto falla cuando la empresa hace unilateralmente lo que cree que le conviene y el trabajador también, en su trabajo o en el influjo que pueda ejercer participando en la programación y organización laboral. Se advierte en la práctica que cierto tipo de empresa está segura de qué es lo que le conviene y los **reglamentos de trabajo** se hace en la cúspide para ser aplicados sin deliberación o discusión en los distintos estamentos inferiores. En casos son letra muerta y reviven cuando es necesario sancionar disciplinariamente, si el comportamiento de la persona laborante ha provocado un mínimo perjuicio a la empresa al actuar de manera distinta al **manual de trabajo**.

El **ritmo de trabajo** es también un tema vinculado a la productividad y a la salud de la persona laboral. Está ligado a la organización de la empresa, a su infraestructura, a la disposición de sus medios, al modo de producción. El ritmo cambia si es común a un grupo laboral o si está impuesto a cada trabajador individualmente, por las circunstancias especiales del establecimiento. El **ritmo colectivo** parece ser más agradable que el **ritmo individual**; el trabajo socialmente organizado sobre esta base es el defendido por ciertas organizaciones obreras. También parece ser que la máquina y la tecnología generan un nexo directo entre trabajador/máquina y en este caso los ritmos pueden ser distintos o no. Incluso, en casos, el ritmo colectivo tiene efectos -puede tenerlos- con relación al salario común o igual, a la solidaridad entre los componentes del grupo laboral, personal, etc.. Nótese que la separación o individualización, por el contrario, podría generar rendimientos o productividad desiguales, diversos ingresos y, en fin, los fenómenos contrarios a los apuntados precedentemente con respecto al ritmo colectivo.

Todo sistema acarrea pros y contras. La igualdad puede provocar desinterés o indiferencia, porque el salario será el mismo, pero la desigualdad promueve la rivalidad, crea tensiones, no favorece la adaptación personal en el ámbito de trabajo. Pero en cualquier sistema hay modos de favorecer la responsabilidad en el trabajo. También aquí cabe hablar de libertad con responsabilidad.

Un adecuado **régimen de descansos** o pausas, cuando sea posible y razonable, influye favorablemente en la **productividad**. Desde el punto de vista de la realidad legal y laboral, deberíamos hablar de dos tipos de pausas: las legales, convencionales o contractuales, por un lado, y por, otro lado las pausas que humanamente se producen fácticamente, cuando el trabajador conversa con el compañero, o altera su trabajo o realiza otra tarea menor o distinta porque se cansa de estar sentado o parado, o de repetir la labor, o va al baño o toma agua, etc., sin caer en el denominado "**mañerismo laboral**". Con motivo de la **flexibilización** salarial y en general laboral, en la Argentina, la tendencia es a

suprimir o reducir pausas laborales y a trabajar más tiempo, abonándose las **horas extras** con un plus fijo (aunque esto último no es lo que dispone la ley vigente).

Existen tareas en las que el trabajador está sometido a gran cantidad de movimientos que se repiten permanentemente; menos que eso todavía, cuando la tarea es mecánica, igualmente el trabajo, que es monótono, causa **insatisfacción**, aburrimiento, tedio, cansancio, fatiga y, a la larga, **evejecimiento profesional, enfermedades o accidentes**. Son visibles también sus efectos en la personalidad, en el psiquismo o en la afectividad; en casos se presentan dosis de violencia que se incorporan permanentemente en su espíritu, asimismo por otras causas como lo es la **injusticia social**, con repercusión en las relaciones laborales, familiares y, en fin, sociales.

La evitación de tales efectos puede lograrse de muchos modos, ya se trata de la dirección por objetivos, del trabajo por equipo, de la descentralización laboral, de la rotación de tareas o de los **grupos de alivio**, destinados al remplazo de los trabajadores por lapsos diversos, según los casos.

Pero hoy día parece interesarle mucho menos a las empresas los programas de relaciones humanas en el trabajo, como lo hemos destacado en este trabajo, o la humanización del trabajo o la presencia de psicólogos o sociólogos laborales, interesando más la presencia de abogados laboristas que contribuyan a intensificar la “industria del fraude laboral”. Parte de la prensa escrita ha informado, encuestas mediante, acerca de lo expresado en cuanto a la incorporación de **profesionales**; los ingresos de los gerentes legales son notoriamente elevados.

El intenso **ritmo** de trabajo, la disminución de las **pausas**, o la extensión de la **jornada** laboral no favorece ni la **salud** del trabajador, ni la productividad, ni la disminución del **costo laboral** o del **costo sorpresa** en particular.

Es necesario incorporar formas de participación, así como la conciencia del sentido social del trabajo y de la política de la empresa y, por lo demás, asumir la existencia de un destino común. Pero los **condicionamientos** impuestos por el **capitalismo** y los países ricos, protagonistas de la “guerra del intercambio” (me refiero a los **megabloques** que intervienen), imponen otras circunstancias: por fuerza, la persona laboral como las comunidades deben someterse a los condicionamientos.

SÉPTIMA PARTE: PSICOLOGÍA LABORAL *

LAS CIENCIAS SOCIALES

a). **Concepto**

Las ciencias sociales constituyen un todo unitario que condensa las ciencias del obrar humano en sociedad; trata del hombre, de sus problemas y de su circunstancia.

Es una estructura, es decir un conjunto de partes interdependientes, que se interaccionan e interrelacionan; de otro modo, puede decirse con más precisión -o bajo otro prisma- que es una subestructura, pues forma parte de otra, que es la ciencia.

b). **Su relación con las ciencias exactas. Analogía, diferencias.**

Mientras que las ciencias sociales tratan todo lo que le concierne al hombre, no como parte de la naturaleza sino como ser que edifica sociedades y culturas (el objeto de su estudio es cultural), las ciencias exactas tiene por fin el estudio referido a entes ideales. A las ciencias exactas se las denomina formales; a las ciencias sociales, se las llama “del hombre”, o “de la cultura”, o “del espíritu”.

Los enunciados de las ciencias exactas son relaciones entre signos.

c). **Breve reseña histórica.**

Podría señalarse como punto de partida de las ciencias sociales, a los estudios hechos por Wilhelm Dilthey, quien distinguió las ciencias del espíritu de las ciencias de la naturaleza; las primeras tenían por método la comprensión y abarcaban a las ciencias histórico-sociales y la psicología; en este grupo se encontraban, según Dilthey, las ciencias sociales. En cambio, en las ciencias de la naturaleza ubicaba a todo lo concerniente al mundo exterior, siendo su método específico la explicación. Dicho autor influyó notablemente en la filosofía alemana y en la cultura occidental.

Más tarde, Max Weber rechaza la distinción realizada por Dilthey. Sostiene que lo subjetivo no puede comprenderse a través de la psicología; entonces no es correcto el método de la comprensión. Igualmente, decía, las ciencias histórico-sociales; éstas tienen una explicación causal; tienen carácter avalorativo.

Se reconoce, hoy, que las ciencias sociales se ocupan de todos los asuntos humanos, como la ciencia política, la economía, el derecho, la pedagogía, la psicología social, la sociología y la antropología.

Interesa destacar que las ciencias sociales se fueron desarrollando en forma asincrónica, sin importarle a una de las otras, dentro de una tónica “imperialista” -por otra parte-, es decir tratando de absorber a las demás. Pero, invariablemente, como disciplinas separadas, sin noción del concepto de estructura. Se manifestó además una apreciable dispersión, debiendo además los científicos tener que afrontar los frecuentes cambios de la economía, del derecho, y en fin de la sociedad todo de los tiempos contemporáneos. También, no es superfluo señalar que a tal circunstancia se debe la falta de uniformidad terminológica y la falta de precisión en los fines.

d). **Sus respectivos campos de acción.**

Por lo dicho, sobre el campo que tienen las ciencias sociales, podemos decir que tienen diversas esferas de acción:

- el Estado, o el poder, según distintos enfoques (política);
- el conjunto de hechos y actos relacionados con la subsistencia y bienestar del hombre en el orden material de la vida (economía);
- la “norma de conducta impuesta y aplicada por el soberano” (el derecho);
- la educación (pedagogía);
- la conducta del individuo como unidad en un grupo social; el psicólogo social considera a la conducta humana como un reflejo de las distintas posiciones de status del individuo en los diversos grupos sociales, que han tenido influencia sobre él (psicología social);

* En párrafos anteriores hemos expuesto diversidad de conceptos vinculados al tema. Nótese que es pedagógicamente conveniente una reinteracción parcial de los mismo, para aplicarlos al núcleo de interés selectivo de la psicología. En cierto sentido, en ocasiones y circunstancias particulares, pueden esgrimirse los conceptos propios de la psicología general; de modo que, al tratar una rama de la psicología -en este caso psicología laboral- asignamos los contenidos correspondientes a ésta rama en la que a veces es conveniente considerar los conceptos básicos. Debe observarse, igualmente, que no pocos temas son tratados en diversos acápite, pero con el enfoque propio de cada ciencia del trabajo humano, lo que en parte sucede proque estas ciencias son jóvenes y buscan componer su objeto con los mismos institutos y otros específicos, aunque el escorzo sea diverso: por ejemplo, la selección de personal se glosa en estas disciplinas y además se la tratará con mayor desarrollo, significativamente, en parte separada.

-la conducta humana, vista en relación con la organización y el funcionamiento de la cultura y la sociedad (sociología); y, por último, dentro de una enumeración no taxativa, es decir ejemplificativa,

-el hombre, como ser cultural y social (antropología).

e). **Metodologías específicas.**

Ya hemos visto como Dilthey señalaba para las ciencias sociales un método específico: la comprensión, que era negado por Weber.

Una de las tendencias del Primer Congreso Italiano de Ciencias Sociales, celebrado en Milán, en 1958, puntualizaba la diversidad de métodos.

(Entiéndase que método es “todo camino para llegar a la verdad”; que el estudio del método pertenece a la lógica y éste a la filosofía).

Para las ciencias sociales se han propuesto, según el tipo de ciencias: experimental; o juicio de valor o juicios que formulan lo que está bien y lo que conviene hacer. Se ha dicho que cuando hay buenas posibilidades de observación y buenas posibilidades de verificación, el método debe ser experimental (para la psicología experimental); y que cuando son buenas las posibilidades de observación pero hay dificultades para verificar, el método debe ser comparativo (propio de la sociología).

Se denomina “experimentación” al conjunto de procedimientos para verificar una hipótesis.

Dentro de una concepción ya definida, el estructuralismo, sostenemos que todos los métodos son útiles, de acuerdo al sector o al objeto que se quiera conocer, o bien de acuerdo a la finalidad que se propone el investigador. Por ejemplo, no se puede desconocer la importancia del método matemático en ciencias sociales (encuesta, estadística, censos, etc. etc.).*

LA PSICOLOGÍA

Una de las **definiciones** más completas de esta ciencia es la de Wolff, para quien se trata del estudio de la conducta del hombre, de sus experiencias íntimas y de las relaciones entre ambas, como así de los órganos que ejercen influencia sobre la experiencia y el comportamiento y de las conexiones de éstos con el ambiente.

Su desarrollo ha derivado la formación de ramas o **divisiones de la psicología:**

a)biológica: trata de las funciones del sistema nervioso, de las glándulas, los órganos de los sentidos y las reacciones musculares;

b)genética: se refiere a los cambios orgánicos y de la conducta;

c)de la personalidad: comprende los rasgos caracterológicos, los métodos del diagnóstico de la personalidad, la estructura y el desarrollo de la misma;

d)diferencial: que estudia las diferencias entre las acciones y las reacciones de un individuo comprado con otro;

e)anormal: comprende los fenómenos desviados de la conducta media, estos son las pequeñas inadaptaciones, neurosis, delincuencia, enfermedades mentales, sueños, visiones, manifestaciones de la vida cotidiana, hipnosis, sugestión, ideas de los pueblos primitivos, percepción extrasensorial;

f)social: su objeto está constituido por fenómenos psicológicos de interacción social, de los grupos normales y neuróticos, de la conducta social, del liderismo, la propaganda, las razas y naciones, las actitudes sociales, opinión pública, etc.

g)del niño: todos los fenómenos del crecimiento, condiciones ambientales (hogar, escuela, comunidad) características emocionales, imaginación, pensamiento, lenguaje y relaciones sociales.

h)aplicada: problemas industriales, vocacionales, educativos, del personal, problemas de la vida diaria; y finalmente

i)comparada: abarca la conducta de los animales comparada con la del ser humano.

Consecuentemente con la concepción estructuralista ha de recordarse que estos campos, que se mencionan como propios de tal o cual rama no lo son en forma exclusiva, pues otras disciplinas se ocupan de ellos; al mismo tiempo, que este esquema de ramas de la psicología no agota todas las posibilidades, ya que las clasificaciones de los autores difieren desde sus diversos prismas o diferentes posiciones científicas.

También difieren las conclusiones cuando se trata de los **métodos de la observación psicológica**, porque la forma de estudio de los psicólogos experimentales nos ilustra que siguen los principios de las ciencias naturales; la psicología, por lo tanto, se basa en hechos, importan los datos cuantitativos, su clasificación y su análisis. Otro sistema es el de los

* Ver mi libro “Matemáticas y Ciencia Política”.

psicólogos llamados “exploradores”, que rechazan la forma anterior. Para los “exploradores” cada hecho es único y dependiente de su momentánea configuración interna y externa. Cada caso debe explorarse con relación al mismo.

¿En qué posición se encuentra **la psicología con relación a las demás ciencias?**

Antiguamente la investigación se dirigía a todos los aspectos de la vida; los objetos de la psicología (alma o psique, no separados del concepto del universo) se estudiaban en la **filosofía**; la psicología explicativa se ha utilizado en unión de la **antropología** y de la psicología de los pueblos. En relación a la **historia**, el análisis psicológico de los grandes personajes contribuyó a la mejor comprensión de los acontecimientos históricos. La **sociología** se complementa con la psicología social, que investiga las reacciones colectivas, tales como la historia de las masas y la psicología de las multitudes. La **economía** se apoya en la psicología (estudios sobre motivación y bienestar); se relacionan con ello los estudios psicológicos sobre anuncio, propaganda y relaciones industriales. La psicología se vincula también con la **educación**, la **medicina**, el **arte**, la **biología**, la **química** (en especial existe gran interés por parte de la endocrinología, una de las corrientes de la psicología).

De acuerdo a las diversas obras, la psicología pertenece a las ciencias sociales, o bien a las ciencias naturales. Pero éstas tratan de la materia y la psicología de la psique. La respuesta a este concepto estriba en que por un lado psique y materia (idea y extensión respectivamente) son aspectos de la misma cosa, y, por otro lado, ambas son aspectos de la experiencia.

Algunos de los **conceptos que desarrolla la psicología:**

Se entiende por **temperamento** la naturaleza general de un individuo, especialmente en cuanto a impulso, apetito, deseo y emoción. En el mundo antiguo se reconocían cuatro temperamentos, atribuidos a la primacía de uno u otro de los humores corporales: sanguíneo, melancólico, colérico y flemático. Existe aún una tendencia a sobrevalorar las condiciones y procesos físicos y constituciones, como determinantes del temperamento.

El **carácter** difiere del temperamento; es el conjunto de maneras habituales de reaccionar de un individuo; el carácter es un aspecto particular de la personalidad y permite una valoración positiva o negativa en relación con las normas aceptadas por la sociedad. En psicología clínica el carácter también se puede distinguir en la medida de que es parte de la normalidad o cae en lo patológico (excesivos escrúpulos morales, etc.).

Sobre la **personalidad**, hay dos grandes grupos de definiciones, según se ligue a la naturaleza esencial del hombre o a la expresión general de su dinámica. Veamos los ejemplos representativos de uno y otro. Como ejemplo del primer grupo recordaremos aquella que informa que “en el resultado global del sistema de hábitos de cada persona”. Y del grupo restante: “Organización dinámica dentro del individuo, de todos los sistemas psico-físicos que determinan su peculiar adaptación al ambiente que le sea propio”. Al respecto puede verse la obra de Lourenço Filho: “La Psicología Actual”, Librería del Colegio, Buenos Aires,; y en general sobre el temperamento, el carácter y la personalidad, la obra de G. Pittaluga referida específicamente a estos conceptos.

Se entiende por **hábito** la respuesta automática a situaciones específicas, adquirida normalmente como resultado de la repetición y el aprendizaje; estrictamente aplicable a las respuestas motoras, pero a menudo referido más ampliamente a los hábitos de pensamiento, quizá calificados más correctamente de actitudes.

Por último, veamos un concepto de **instinto**, también utilizado por otras disciplinas como la sociología, como complejo innato de pautas de conducta no aprendidas, que emerge con la maduración del organismo o con su desarrollo. La conducta instintiva específica es universal en una especie en particular, y solamente ocurre cuando el medio provee un estímulo adecuado. Algunos psicólogos prefieren los términos “reflejo”, “impulso” y “necesidad” para referirse al mismo concepto, a las pautas de conducta innatas, o de respuestas humanas innatas. Por ejemplo, el instinto de laboriosidad, como tendencia del hombre a buscar actividades con sentido.

ESCUELAS

El **conductismo** (desarrollado en los Estados Unidos por Watson) sostiene que la vida psíquica se traduce en acciones y debe ser estudiada desde afuera, sin preocupar la introspección, pues la conciencia es un epifenómeno fortuito de la vida psíquica, siendo los mismos métodos de la psicología comparada, que estudia la conducta de los animales en comparación con la del ser humano.

Una de las escuelas más difundidas y trascendentes es el **psicoanálisis ortodoxo** (Freud), cuyos principios consisten en los siguientes:

1) DETERMINISMO PSÍQUICO

El aparato psíquico posee causalidad propia; todo acto psíquico tiene intención, motivación y significado, no es aislado sino que es eslabón de una serie causal, encontrándose las causas en los planos subyacentes de la conciencia..

2) LA TRANSFERENCIA

Las cargas psíquicas (afectivo-emocionales) se desplazan o se transfieren, reciben impulso o adquieren fuerza repulsiva; una idea, así puede llegar a dirigir toda la conducta de un sujeto por lo más normal (fobias, obsesiones, etc.).

3) PANDINAMISMO PSÍQUICO

Expresa que nada hay que esté muerto en el ámbito del aparato psíquico. No debe confundirse lo inerte con lo inhibido o reprimido. La vida mental es un perpetuo devenir de una corriente energética que al hallar obstáculos en su fluir se concentra e hipertensiona y emerge bajo otro aspecto.

4) REPRESIÓN O CENSURA

Una poderosa fuerza expulsa los recuerdos del plano consciente.

Si el rechazo no se ejerce sobre los recuerdos sino sobre los pensamientos incompatibles con la moral social vigente, la fuerza represora toma el nombre de “censura consciente”.

5) TRIPARTICIÓN DE LA PERSONALIDAD

La individualidad psíquica es un conjunto de tres grupos de fuerzas: a) las provenientes del fondo orgánico-ancestral y representadas por dos grupos de instintos: I) destructivos, sadomasoquistas o de muerte; II) creadores, vitales, expansivos o libidinosos. La conjunción de esas fuerzas se llama “ELLO”; esas fuerzas, sostiene, se orientan en sentido hedonístico; b) las derivadas de la experiencia y educación (aprendizaje) individual, conscientes, racionales y lógicas, y se orientan en un sentido utilitario. Se denominan “YO”; y c) las surgidas por un proceso de introyección (in-ducación) coercitivo y punitivo, que permite al individuo superar el “complejo de Edipo” (en virtud del cual tiende a su fusión amorosa con el progenitor del sexo contrario, eliminando el de su propio sexo). Tal superación se consigue a base de incorporar a la individualidad la imagen del progenitor odiado, infligiéndose al sujeto el mismo sufrimiento que antes deseó a éste y creando así un principio expiatorio y autopunitivo que se denomina “SUPER YO”.

La lucha entre estas tres instancias explica las oscilaciones entre el placer, la utilidad y el deber, o sea entre las actitudes de goce irreflexivo, el dominio racional y la expiación salvadora.

6) AUTOCOMPENSACIÓN

La autocompensación, explicaba Freud, asegura el restablecimiento del equilibrio psíquico cuando la pugna entre esas tres fuerzas o instancias individuales se hace tan violenta que el sujeto sufre la angustia del conflicto. Entonces surgen dispositivos amortiguadores y compensadores que permiten una readaptación y la nueva síntesis psíquica sobre la base de imprimir una desviación a la tendencia conflictiva.

Nota. Se separan de Freud, Adler (con su Psicología Individual) y Jung (Psicología Compleja).

La **personalogía** (de Stern) es otra de las escuelas. Considera que el hecho psíquico es de por sí una integración que no puede descomponerse sin perder sus características esenciales. No se puede fragmentar la vida psíquica. La persona es el elemento psíquico; las funciones psíquicas son modalidades de la actividad personal, que se adapta a las distintas emergencias en virtud de las “actitudes de reacción”.

Según Emilio Mira y López no es posible entonces enjuiciar ningún acto humano sin conocer no sólo las circunstancias externas que lo determinaron y el estado del que lo ejecutó en ese momento sino también el tipo de personalidad. Esto se traza haciendo una biografía de la vida psíquica del sujeto.

La **psicología de la forma** informa que el fenómeno psíquico es una unidad vital, no puede descomponerse. En toda reacción humana existe una estructura, diferente a los elementos que han determinado su producción.

Una sensación de rojo no es nada si no va acompañada de una sensación de forma (contorno), destacando en un fondo y dotada de un dinamismo en virtud del que se integra a un conjunto de experiencias que el sujeto percibe en un momento dado. Un crimen por celos debe comprenderse en sus orígenes y enfocarse sin solución de continuidad hasta el desenlace, no interesando si hubo una puñalada de más.

Krueger y Mead representan a la **psicología genético-evolutiva**, conforme la cual la herencia transmite a ciertos seres un cúmulo de predisposiciones mucho mayor que a otros.

Recogiendo elementos de Lombroso, no mantiene la concepción del criminal nato. Informa sobre la mentalidad del hombre primitivo, estableciendo paralelismos que pueden ilustrar para comprender las reacciones de los que por falta de maduración o formación, por regresión o atavismo activan pautas de conducta superadas en nuestro tiempo. En este aspecto, se expresa que “los muertos mandan”.

La **psicología neuroreflexológica** (Pavlov) refiere que la base de sus concepciones nos la da el estudio sistemático de los “reflejos condicionados” (o con más corrección “condicionables”).

Las reacciones personales son derivadas de la interacción de dos procesos actuantes en el sistema nervioso central y en especial en la corteza cerebral: la excitación y la inhibición. Se necesita factor “tiempo” y factor “ritmo de estimulación” para explicar reacciones paradójales de los sujetos normales y patológicos. Son ineficaces las sanciones para evitar la reincidencia. Esta requiere la formación de un reflejo condicional negativo, con estímulos inhibidores aplicados de acuerdo con las leyes de formación y extinción de dicho tipo de reflejo.

La **psicología constitucional, tipológica o caracterológica**, da un enfoque psicosomático o sea, integrador de las condiciones morfofuncionales, inmedibles pero sí evaluables.

Continuando con este resumen, mencionaremos solamente dos escuelas, para terminar con el tema, dado que existen innumerables corrientes, omitidas en él. En forma general, adquiere gran difusión la **psicología anormal o psiquiatría**. Ella nos ilustra acerca de que cualquier enfermedad, de cualquier órgano, puede producir una anomalía en el funcionamiento mental y puede haber anomalía sin lesión visible en el sistema nervioso. Todo conflicto con las leyes que regularizan la vida social presupone una anormalidad. No interesa saber qué personas son normales y cuales no, sino que clase y qué grado de anormalidad son las propias de cada persona. Es artificioso separar el campo normal del patológico. “Anormal” no significa “morbo”. Tampoco debe identificarse “irresponsabilidad” con “locura” o “responsabilidad” con “salud” (salud mental en el caso). Un enfermo mental puede ser responsable.

Según la **psicología social** se considera a la conducta individual en relación con las presiones y aspiraciones (succiones) del grupo. Hay contrapresiones e interrelaciones entre el grupo y el individuo. Estudia, esta escuela, los medios para armonizar las relaciones.

PSICOLOGÍA LABORAL GENERALIDADES

Los **objetivos** que deben tenerse en cuenta no son solamente los de la empresa, sino también -prevalentemente- el interés del trabajador y aún de los sindicatos, ya que en algunos países éstos recurren a los profesionales para el estudio de las condiciones de trabajo e investigar los modos de transformarlas.

A esta disciplina se la denominaba antiguamente “**psicología industrial**”, denominación que aún subsiste y se adecua al ámbito industrial. En cambio, “**psicología del trabajo**” es más amplia, y se refiere al trabajo en general, cualquiera sea su naturaleza.

La primera se basa en el **taylorismo**. El taylorismo es un conjunto de procedimiento de trabajo industrial elaborado por el ingeniero norteamericano Federico Wilson Taylor (1856-1915) con la finalidad de aumentar el rendimiento de los obreros. Taylor, técnico mecánico, estructuró el método de dirección científica de empresas, que hoy se conoce con su nombre. La primera aplicación de la organización científica del trabajo se hizo en 1885, en la planta de acero de Bethlehem, consistente en una demostración hecha por el creador del método. El método consiste en una organización y distribución del trabajo, mediante el cual se aprovecha mejor la actividad del operario, con el menor esfuerzo. La “psicología industrial” se basa también en la estricta optimización económica del trabajo industrial. En cambio, la ciencia psicológica del trabajo no es un mecanismo para aumentar la rentabilidad, sino que investiga todos los aspectos del trabajo desarrollado por el trabajador en interacción con otras personas y máquinas, interesando más la actividad (y la salud) que el producto.

La psicología del trabajo se ocupa de los elementos sensoriales del trabajo; su terreno especial es el problema de la fatiga. Su finalidad es, según el aspecto capitalista: encontrar los métodos psicológicos más adecuados para elevar cuantitativamente el rendimiento obrero (criterio de maximum). Según el aspecto humanista: establecer los métodos para ayudar al obrero que trabaje con el menor desgaste de sus fuerzas psíquicas y físicas (criterio óptimo).

En otro sentido la psicología del trabajo es una disciplina que se ocupa de la relación psico-espiritual entre el obrero y su trabajo e intenta educar al obrero para que encuentre en su trabajo la satisfacción espiritual del cumplimiento y responsabilidad, y no se considere a si mismo como una máquina viva entre las máquinas y técnicas.

Le importa a la disciplina la estructura social de un país, o una zona; pero más la estructura social laboral, el agrupamiento de los trabajadores, los grupos socio-profesionales, la distinta ubicación que cada sector tiene en el grupo total. Es en base a ello que puede hacerse una clasificación, de distintas clases de trabajadores, tanto autónomo como dependiente. Esto depende de cada país. Veamos, por ejemplo, una basada en Francia:

Agricultores asalariados; patronos de industria y comercio; profesionales liberales (asalariados o por cuenta propia); directivos (mandos superiores); mandos medios (posición intermedia entre los directivos y los empleados y obreros); los empleados (subalternos, no manuales); obreros (asalariados manuales no agrícolas); personal de servicio (subalterno, sin cualificación, presta servicios a determinada persona, manual o no); otras categorías.

A su vez podría hacerse una subclasificación de esas categorías.

Por ejemplo, en el caso de los obreros:

Contramaestros (son cualificados; tienen trabajadores manuales a sus órdenes); cualificados (ejercen un oficio que exige aprendizaje, es especialista pero no especializado); especializados (son los “puestos al corriente”, no requieren aprendizaje, verbi gratia un empaquetador); y, finalmente, peones (son manuales, no requieren especialización ni cualificación).

SITUACIÓN DE TRABAJO

Hemos dado en clase ejemplos, muy pocos, de todo el espectro de situaciones laborales, cada una de ellas con características propias (el trabajo en cadena, en la construcción, de vigilancia, de directivos). Nos remitimos al material y fuentes suministrados, pues se trata de documentos y testimonios tomados de la vida real, al alcance -por otra parte- de cualquier observador de las condiciones de los distintos trabajos de la vida cotidiana.

LA INTERVENCIÓN. Ejemplos.

“Intervención” es la acción correctiva o preventiva destinada a impedir o a reducir las consecuencias nefastas del trabajo, con respecto:

- la selección;
- la asignación de puestos;
- la formación;
- la ergonomía; y
- la organización del trabajo”.

“Ergonomía” es el estudio de las relaciones entre el hombre y el ambiente de trabajo, fundado sobre el concepto básico de que el ambiente de trabajo debe adaptarse al hombre que en él actúa.

De los innumerables ejemplos de situaciones de trabajo que exigen una “intervención”, pueden extraerse diversas conclusiones, a saber:

- atención en el trabajo que va en desmedro de la seguridad;
- sistemas complejos que exigen mayores precauciones;
- nuestros estereotipos no son iguales a los de la inmigrantes;
- se trata de formación de los extranjeros sin detrimento para la cultura de origen;
- los cambios deben ser para evitar tareas penosas, etc.; los médicos deben participar en la seguridad, etc.;
- la actividad es perceptible: los movimientos varían según el tipo de trabajo; y
- los trabajos que se realizan con gran autonomía, sin vigilancia, con formación de un equipo en el que rotativamente se cambian tareas, y periódicamente los trabajadores se reúnen con la jefatura para hacer un balance. Son denominados “DPO” (dirección por objetivos). Permite mejores salarios, cambios de tareas, etc., pero tiene la desventaja de mayores exigencias.

EL CAMPO DE LA PSICOLOGÍA LABORAL**

** Antiguamente existían dos clases de trabajo: libre y esclavo. Aunque el esclavo no era considerado persona, su dueño tenía mínimas obligaciones que cumplir, a pesar del derecho de disponer absolutamente del esclavo.

La psicología del trabajo es una rama de la psicología, hemos dicho, y no de la psicología aplicada, porque el trabajo -como conducta- tiene muchos rasgos comunes con los demás tipos de conducta pero los tiene propios, también.

Para qué sirve? Mejorar la seguridad y la higiene, disminuir la “carga de trabajo”, reducir el ausentismo, mejorar la producción en calidad o cantidad, aumentar la satisfacción, etc..

Cómo considera al hombre?

a)separadamente (y esto es relativo);

b)dentro de un sistema (sistema equivale a estructura, lo que significa existencia de relaciones de interacción) elemental o sistema técnico elemental, o sistema hombre-máquina, ej. conductor conduciendo su vehículo; y

c)si el sistema elemental se convierte en conjunto más o menos complejo, es el sistema hombre-máquina o si tema socio-técnico, ej. un taller.

El psicólogo, el médico, etc. pueden realizar diversos papeles en la empresa. Por ej., un análisis de un taller en que el índice de accidentes es elevado podrá llevar a modificar la selección, a reorganizar el taller, a modificar la implantación y la concepción de los puestos de trabajo, a asegurar una mejor formación.

Finalmente, diremos que existen problemas deontológicos. El profesional debe estar tanto al servicio del trabajador como de quien lo emplea. En casos, el empleador le señala los objetivos: disminuir el ausentismo, readaptación de minusválidos, etc. En otros casos tiene -el profesional- libertad y sus propuestas pueden ser aceptadas o no, o ser limitadas o no, pero debe tener la libertad de rechazar o no su intervención. Las soluciones deben tener base científica y la preocupación cardinal estriba en la salud del trabajador y no en el aumento de la producción.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO

“Condiciones de trabajo”: están compuestas por un conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador (o actividad del trabajador); a la vez, el trabajador es llamado “operador humano”. Estos factores están constituidos por las “exigencias” impuestas al trabajador (es decir, los objetivos, v. gr. fabricar tal tipo de pieza con tales tolerancias); “condiciones de ejecución” (máquinas, ambiente, reglamentos, etc.), “características individuales del operador” (psíquicas, físicas, intelectuales, etc.); “transporte”, etc. “Tarea” es el conjunto de exigencias que deben satisfacer el operador. Las “consecuencias del operador” son las cargas de trabajo, fatiga, satisfacción, etc. De la conducta y los medios depende el rendimiento.

La propia realidad muestra al observador, en las empresas, estas referencias; la existencia de reglamentos, la organización del taller, la división del trabajo, las diferencias de organización del trabajo por actividades o de empresa a empresa que se dedican a una misma actividad; la forma en que se relaciona el operador con la máquina o con el taller, o con varias máquinas (trabajo puramente manual, o mixto -manual y con uso de máquina- o con uso de máquinas solamente), las modalidades de ejecución del trabajo, etc.

En la edad media aparece el siervo, como trabajador “adherido” a la tierra, pues al transferirse el predio rural también es incluido el trabajador: este trabajador ya adquiere, entonces, ciertos derechos referidos a su salud, a su seguridad (jornada, alimentación, vivienda, etc.).

Es en la edad moderna en que, con los inventos, comienza la producción dentro de cierto lugar o establecimiento, concentrándose los capitales.

Es característica la traslación de población de zonas rurales a la ciudad, la gran oferta de mano de obra y sus consecuencias estriban en condiciones subhumanas (hacinamiento, bajos salarios, falta de seguridad e higiene, trabajo de mujeres y menores, etc.)

Ello provoca reacciones de distinta índole (escuelas económicas, cooperativismo, movimientos y acción directa), pero sí interesa puntualizar los caminos pacíficos que se reflejan en la celebración de los llamados “contratos de tarifa” donde al principio se determinaban entre capital y trabajo el “precio” del trabajo (ya que el trabajo era considerado mercancía) y más adelante ciertas condiciones relacionadas con la salud del trabajador.

Luego se desarrolla el intervencionismo estatal, derivando leyes con sentido humanizador; el denominado “constitucionalismo social”, consistente en incorporar cláusulas sociales en las constituciones nacionales; las leyes protectorias respecto a maternidad, vejez (jubilaciones), jornada de trabajo y duración del trabajo, indemnizaciones para los casos de contingencias sociales, seguridad e higiene en el trabajo, obras sociales, etc..

Paralelamente, y ya a partir de comienzos de siglo, los estudios en materia de lo que se denominaba antes “psicología industrial”, y posteriormente “psicología del trabajo”; primero, para aumentar la producción, luego para considerar la persona del trabajador, hacer más llevadero el trabajo, y evitar eventos dañinos en su salud física y moral. Existen en este momento en la Argentina ricos cuerpos legislativos que muestran una gama extensa de tutelas legales; ésto es motivo de la asignatura “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”.

RESUMEN Y CONCLUSIONES DE CASOS DE “INTERVENCIÓN”

(Ver relato de los casos en el libro de Leplat y Cuny, “Psicología del Trabajo”)

SEGURIDAD: RELATO DE UN ACCIDENTE

Se trata de un caso de atención en el trabajo que va en desmedro de la seguridad.

LA CONCEPCIÓN DE LOS MATERIALES: UN INFORME DE PERIODISTA.

Sistemas complejos que exigen mayores precauciones.

ERGONOMÍA Y EMIGRANTES: ANÁLISIS DE UNA DIFICULTAD.

Nuestros estereotipos no son iguales a los de los inmigrantes.

LA FORMACIÓN: DIAGNOSTICO DE UN PROBLEMA.

Se trata de formación de los extranjeros sin detrimento para la cultura de origen.

LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU TRANSFORMACIÓN

Los cambios deben ser para evitar tareas penosas; los médicos deben participar en la seguridad.

EXTRACTO DE UN ACUERDO NEGOCIADO

Ibidem.

LA VALORACIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO: ANÁLISIS SINDICAL

La actividad es perceptible: los conocimientos varían según el tipo de trabajo.

LA REESTRUCTURACIÓN DE TAREAS: RESERVA DE UNA EXPERIENCIA POR UN PERIODISTA.

Se trata de un supuesto de autonomía sin vigilancia; formación de un equipo en que rotativamente se cambian las tareas; periódicamente se reúnen los integrantes con la jefatura para hacer un balance. El sistema es controvertido: En favor: mayores salarios, cambios de tareas, etc.. En contra: mayor trabajo, más responsabilidad, etc.

EN ENVEJECIMIENTO: UN PUNTO DE VISTA SINDICAL

La vida tiende a alargarse pero en muchos trabajos a los 10 años aparecen signos de inadaptación y se es “viejo” profesionalmente.

LAS EXIGENCIAS DEL TRABAJO

Debe tenerse en cuenta la diferencia que hay entre el trabajo mismo que realiza el operador (trabajador) y la función atribuida a estos o -de otra manera- las funciones que establece la organización.

Trataremos el punto de las “existencias del trabajo” con relación a las funciones definidas por la organización.

El analista (médico, psicólogo, etc.) tiene una tarea que realizar en primer lugar: tomar conocimiento de la unidad de trabajo. En esto no existen limitaciones pues, de acuerdo a cada caso, deberá establecer cuál es la descripción que se requiere y la diversidad de las empresas muestra sendos matices y organizaciones.

Un procedimiento simple consiste en llevar el mismo orden de las fases de producción; a veces ese proceso está escrito, documentado, en la empresa. De esta manera se obtendrá un esquema del proceso, una representación voluntariamente incompleta, ya que sólo se retendrán los elementos que interesen para los fines particulares del analista.

Considero que este conocimiento no debe ser tan minucioso en el caso del médico, como en el de otros profesionales; también, él dependerá la mayor o menor participación del profesional en el desenvolvimiento de la empresa, o de acuerdo a los fines de la asociación profesional (sindicato, etc.) si es contratado por ésta, o de la dependencia pública de que se trate que pertenece a la misma.

No tiene utilidad, en consecuencia, por el momento, dada la realidad argentina y local, aprehender todos los “esquemas de proceso”. Pero, si es importante reparar en las instalaciones o máquinas, riesgos que ellas pueden crear, ambientes creados debido al tipo de equipamiento (calor, ruido, polvos, etc.) pesos de objetos, recorridos, aspectos que en casos están reglamentados por ley o por convenios colectivos de trabajo o por reglamentos de taller, que señalan las condiciones en que deben hacerse las tareas. Es conveniente, por

lo tanto, que el profesional tenga conocimiento de estas fuentes porque las proposiciones deben ajustarse a ellas, ya que propuestas contrarias llevarían a una aplicación incorrecta de las normas vigentes. Con lo cual estamos llamando la atención en el sentido de que técnicamente algo puede ser recomendable y conveniente, pero inaplicable cuando tiene regulación distintas en las fuentes jurídicas (legales, reglamentarias, convencionales, etc.).

La identificación de las exigencias no es más que un inventario de éstas, sin indicación de grado; la valoración de las exigencias es otro aspecto, no desvinculado totalmente del anterior. La valoración completa el análisis e intenta determinar la importancia de lo que se exige a un operador respecto a cada exigencia concreta.

Veamos, ahora, una clasificación de las exigencias:

a) físicas:

El término “físico” se limita a la actividad neuromuscular del operador.

Los esfuerzos pueden ser dinámicos (ej. desplazamientos a pie, transportes de cargas, utilización de escaleras, etc.), o estáticos (dependen de la postura a adoptar en una actividad determinada. Esta valoración está referida a la tarea y a la situación.

Pero hay valoraciones concernientes al organismo humano. Los fisiólogos del trabajo admiten la posibilidad de valorar las exigencias físicas a partir de los datos relativos a ciertos estados y a ciertas modificaciones del organismo. Estas estimaciones van desde la detención de los estados considerados penosos o no en función de criterios anatómo-fisiológicos, a las medidas relativamente complejas referentes a reacciones metabólicas o funcionales. Leplat y Cuny las clasifican así:

-posturas: valores de mucha o poca probabilidad de fatiga, incomodidad, dolores, accidentes articulares;

-movimientos: miembros afectados por un esfuerzo, reparto de la fuerza entre los miembros, sentido del esfuerzo (empujar, estirar, levantar, bajar, girar);

-gasto energético;

-reacciones cardiovasculares; y

-reacciones respiratorias y térmicas.

b) exigencias de ambiente.

Se refieren a la iluminación, temperatura, ambiente sonoro.

c) sensoriales.

Deben valorarse las fuentes de información (señales utilizables por el operador). Diferentes tipos de canales (visuales, auditivas, etc.). Variedad de elementos (color, grafismo, timbres, etc.). Frecuencia de las señales. También corresponde una evaluación referente a los órganos sensoriales (visión, audición, tacto, etc.).

d) sensomotoras.

Aquí se incluyen las exigencias relativas a las operaciones que implican una relación directa entre la emisión de una señal y un movimiento del operador, especialmente para manejar un mando.

e) exigencias mentales.

Aquí caben hacer dos tipos de valoraciones:

En primer lugar, las referentes a las características de la tarea, a los diferentes tipos de exigencias al operador.

En segundo lugar, las que se vinculan directamente al operador mismo.

SELECCIÓN DE PERSONAL

La empresa debe propender a adecuar las condiciones laborales y, en particular, aquellas que tienen íntima relación con la salud de los trabajadores, física y psicológicamente. No nos referimos al cumplimiento del deber de previsión, o de seguridad social, solamente, sino también a la conveniencia de seleccionar debidamente al personal, lo cual implica la participación del profesional médico, ingeniero y psicólogo, para que se produzca eficazmente ese ajuste.

Hay en ello un interés específico por parte de la empresa. Más, son interesados los trabajadores y aún el sindicato y la comunidad. Porque si bien es cierto que apunta a mejorar la productividad y la producción, el objetivo cardinal es la salud del trabajador, para el cual los dispositivos a adoptar son vinculados a la función preventiva.

El profesional, por consiguiente, ha de intervenir en el examen preocupacional de salud, en el estudio psicológico, la entrevista, etc., además de la evaluación final. La ley argentina obliga asimismo al examen de salud periódico.

Del examen surge la aptitud del operador (trabajador) y en especial la aptitud para determinado trabajo y bajo ciertas condiciones, la naturaleza de la enfermedad (profesional

o no), la culpa del empleador, etc. Con relación a esto último no es que la culpa emerja de un examen sino que éste, relacionado con los presupuestos de hecho y legales, tendrá relevancia a aquel efecto, este es el de determinar la responsabilidad del empleador.

Las circunstancias de las relaciones dirán cuando se trata solamente de tratativas precontractuales, cuando se ofrece trabajo, se presentan los candidatos para ser objeto de selección; cuándo se trata de un antecontrato, contrato de trabajo o relación de trabajo; son distintos conceptos, distintas figuras, que producen también diversos efectos legales con relación a las partes. De otro modo, diremos: cuando se presenta un candidato, se inicia el proceso de selección; mientras se desenvuelve este proceso, hasta qué punto esta situación compromete al empresario y al postulante? Nosotros decimos que de acuerdo a la forma en que se trabaje y desarrolle la relación veremos si se trata de un antecontrato, o directamente un contrato de trabajo, o alguna de las otras figuras mencionadas.

A estas debemos también agregar la figura que se conoce como “período de prueba”, que hoy existe específica y legalmente en la legislación argentina y genéricamente en la misma ley laboral que establece, en los casos de despido injustificado, una indemnización de un mes de sueldo por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses (Ley de Contrato de Trabajo, art. 245), con lo cual -se advierte- no se paga suma alguna por indemnización por antigüedad; tampoco en el supuesto de contrato de plazo fijo inferior a un mes.

La selección de personal no debe violar el derecho a la intimidad, debe efectivizarse dentro de un cauce de respeto moral, de respeto a la dignidad humana. Esto puede también originar responsabilidad jurídica, cuando no se tiene en cuenta este principio. Del mismo modo, puede nacer responsabilidad cuando la selección es causante de un daño: verbi gratia, los provocados en máquinas o bienes, por la impericia o negligencia del seleccionado; si el daño es causado por el empleador en la etapa de selección (por ejemplo, accidente del candidato) el postulante tiene derecho a una reparación según la ley civil, de acuerdo a cómo se formó la relación en ese momento entre las partes.

PRAXIS

Cuestionario

1)-A qué rama de la psicología le corresponde, predominantemente, el estudio de las funciones del sistema nervioso, de las glándulas, de los órganos de los sentidos y de las reacciones musculares?

2)-Algún, varios o todos esos objetos son estudiados por la medicina? Qué ramas o capítulos de ésta se ocupan de ellos?

3)-Cuáles son las relaciones entre la medicina y la psicología?

SUGERENCIA DE TRABAJO

Establecer contacto con personas, servicios de seguridad del trabajo o de psicología del trabajo, para informarse sobre medidas dispuestas con relación a condiciones de trabajo, características de los trabajadores, aptitudes físicas e intelectuales de éstos a los efectos del cumplimiento de tareas, consecuencias de las enfermedades o accidentes, etc.

SUGERENCIAS PARA TAREAS

1)

Preparar preguntas por escrito, referidas a temas tratados o no en clases o reuniones de trabajo.

2)

-Análisis y discusión de los temas y casos expuestos, distinguiendo los problemas psicológicos de otros problemas y haciendo observaciones con respecto a causas de accidentes o enfermedades, seguridad e higiene, intervención del médico en las situaciones laborales.

3)

-Obtener casos referidos a condiciones y diferentes tipos de trabajo en bibliografía científica o técnica, o literaria (novelas, etc.), películas, revistas, diarios o periódicos, o entrevistas.

SUGERENCIAS PARA TRABAJOS DIRIGIDOS

1)Comparar -a través de los índices- el contenido de obras de medicina del trabajo, psicología laboral, sociología industrial, medicina legal, medicina social, etc.

2) Obtener ejemplos de estudios o de casos de psicología laboral, sobre temas ya tratados, para ser analizados en clase.

OCTAVA PARTE: ERGONOMÍA: AMBIENTE LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

CONCEPTO DE ERGONOMÍA

Como sucede en todas las materias, el concepto varía según los autores y las orientaciones, máxime cuando se trata de nuevas disciplinas científicas, que se desarrollan permanente y aceleradamente y se apropian los objetos sometidos a estudio, por lo cual se habla no pocas veces del “imperialismo” de las ciencias jóvenes.

En un sentido, a la ergonomía se la identifica como rama de la psicología aplicada. Su finalidad consiste en analizar, teórica y prácticamente, la influencia que ejercen sobre la conducta humana las máquinas, herramientas y tareas, con el objeto de que éstas se adapten a las capacidades y a las limitaciones de los trabajadores.

En la experiencia antigua (Taylor, Fayol) se intentaba la organización del trabajo y el establecimiento de la relación hombre-máquina o de la relación hombre-puesto de trabajo, a los efectos de obtener mayor producción y productividad; en la psicología laboral, en la sociología del trabajo, en el derecho del trabajo y de la seguridad social, en la ergonomía y en todas las disciplinas del trabajo humano se realza la salud del trabajador, la proyección de la unidad psicofísica de la persona. Nos hemos ocupado de estos temas en dos artículos publicados por la revista de Derecho del Trabajo, al tratar la medicina legal del trabajo y los presupuestos de la ciencia del trabajo humano.

En el campo de las ideologías, varían los enfoques del liberalismo o del neoliberalismo, del marxismo y de la doctrina socialcristiana, la única que pone de relieve fundamentalmente la dignidad del trabajador, enriquecida recientemente por la Encíclica *Laborem exercens*.

La ergonomía tiene, en efecto, un fondo moral e ideológico. Para algunas concepciones la relación obrero-máquina es reducida a un organismo o a una unidad, dos partes de un instrumento que deben encasillarse lo más eficientemente posible, “suprimiendo los niveles inferiores de la conciencia, la alegría y la tristeza, que tiene cada tarea, o sea casi como un `robot`. De aquí la concepción socialcristiana del trabajo, mirando al hombre y a sus necesidades, considere a éste como un concepto clave que tiene íntima relación con la dignidad humana” (Respuestas demócratas cristianas).

Algunos de los componentes del concepto de ergonomía, ya puntualizados, nos llevan a fijar algunas referencias relativas al ambiente laboral.

En este ambiente se sitúan el hombre (laboral) y la máquina y dentro y como parte del mismo, otros factores como la temperatura, la humedad, los gases nocivos, el ruido, la aceleración, la luz y la vibración.

En todo sistema hombre-máquina, el hombre desempeña tres funciones: sensor, procesador de información y controlador. “Función de sensor significa que el sujeto percibe sensaciones, implicando la utilización de los sentidos; el ambiente atmosférico incluye el efecto de la temperatura, la altitud, la humedad y los agentes tóxicos; finalmente, el hombre es procesador de información y, como tal, tiene juicios relativos (cuando puede o debe comparar dos o más objetos) y juicios absolutos (cuando no puede hacerlo).

Cuando se analiza el ambiente laboral también hay que considerar la relación hombre-máquina o la relación hombre-máquina. El hombre y la máquina actúan recíprocamente en dos puntos: los indicadores y los controles. La ergonomía persigue también reducir al mínimo los errores en estos dos puntos.

Según este Manual de prevención de accidentes para operaciones industriales, del Consejo Interamericano de Seguridad: “El diseño de la seguridad -en el trabajo, en la máquina y en el ambiente-, evitando que el hombre haga algo distinto de lo que le viene de un modo natural, constituye uno de los principales objetivos de la ingeniería de los factores humanos, o ergonomía”. Allí se demuestra que “los elementos de control y las máquinas pueden diseñarse de modo más racional y más comfortable; menos confuso, menos fatigoso y menos exasperado para sus usuarios. La ergonomía es vital para el análisis de sistemas, tecnología que tiene como fin la optimización del rendimiento de los mismos”.

Estamos señalando, entre otras nociones, aquellas que tienen por objeto la relación hombre-máquina y aclaramos que no se trata de igualar los términos de identificar el valor de cada uno, porque queda entendida la diferencia y a salvo la dignidad del trabajador. Ambos términos existen en realidad y así debe observarse y admitir que, en cierto sentido, tienen diferentes funciones y capacidades y por eso se distribuyen las tareas entre ambos.

Señalamos insistentemente tal relación y, sin embargo, de otro modo, debemos indicar que el objeto de la ergonomía está dado por la relación entre la tecnología y el

trabajador. Debemos agregar, asimismo, que la ergonomía se propone remediar la inadaptación y ello cobra relevancia cuando en tal desideratum se apunta fundamentalmente a la protección del trabajador.

Muchos conceptos y definiciones se han propuesto, con sendas ponderaciones, como veremos seguidamente:

a) H.K. Murrell la define como "...estudio científico de las relaciones entre el hombre y su ambiente de trabajo. En ese caso la palabra ambiente es empleada para indicar no solamente el ambiente físico, sino también las herramientas y el material, los métodos y la organización con que ciernen al individuo y al grupo de trabajo".

Ese ambiente debe presentar determinadas características, impuestas por la legislación en general y por los convenios colectivos de trabajo: está regulado y limitado, entonces, por las normas jurídico-positivas vigentes. Quiere decir, en especial, entonces, que el ambiente laboral es un presupuesto importante -y no único- de los efectos jurídicos en materia de accidentes y enfermedades profesionales, por donde, en consecuencia, se conecta el tema con la seguridad e higiene en el trabajo y con la seguridad social; se vincula, asimismo, con los campos de otras disciplinas como el derecho del trabajo, el derecho del seguro, la psicología laboral, etc.

b) En la Revista Internacional del Trabajo leemos: es "la aplicación conjunta de algunas ciencias de ingeniería para asegurar entre el hombre y el trabajo el óptimo de mutua adaptación con el fin de incrementar el rendimiento del trabajador y contribuir a su bienestar".

c) Conceptúa la Enciclopedia de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo: ergon (trabajo), normas (ley-regla). Designa: a) conocimiento científico y técnico en relación al hombre y su trabajo: b) medidas para las cuales este conocimiento es aplicado para lograr un nivel de adaptación recíproco entre el hombre y su trabajo. Se sitúa en la encrucijada de numerosas disciplinas y técnicas: antropología, biometría, biomecánica, fisiología del trabajador, organización del trabajo, investigación operativa y cibernética.

d) Según Wisner es el "conjunto de conocimientos científicos relativos al hombre y necesarios para concebir las herramientas, las máquinas y los dispositivos que puedan ser utilizados con el máximo confort, de seguridad, de eficacia".

Por último, la ergonomía también es definida como "el conjunto de disciplinas científicas que permiten adquirir sobre el trabajo humano los conocimientos susceptibles de fundar racionalmente la adaptación del trabajo humano los conocimientos susceptibles de fundar racionalmente la adaptación del trabajo al hombre, y la del hombre a su oficio". Estas disciplinas son numerosas: medicina del trabajo, etnología, seguridad, psicofisiología.

FINES

Del concepto, expuesto a través de diversas corrientes del pensamiento, pueden derivarse los fines de la ergonomía. Pero no debe confundirse el objeto de la ciencia con el posible juicio subjetivo de valor del científico, quien tiene ideales, propósitos y asigna a su disciplina un destino social, comunitario y solidario. De allí es que podemos derivar una intención: la de poner los resultados de la investigación al servicio del hombre, de la promoción humana.

Se ha escrito que: "La realización de las relaciones óptimas entre los hombres, sus medios de trabajo y su medio físico, psíquico y social, es lo que determina la aparición de la ergonomía. Su principal objeto de estudio es el puesto de trabajo con todos sus componentes"

Este estudio del trabajo humano tiene como finalidad el conocimiento para un mayor confort del trabajador, pero también para una mayor eficiencia en la producción, para el diseño de maquinarias y edificios y también para el diseño de los productos a realizar (en Francia se realizaron los primeros estudios para la construcción de automóviles y, en especial para el mayor confort del conductor del vehículo).

Al producirse el tránsito de la productividad como objetivo prevalente (si no exclusivo) a la protección de la salud como valor prioritario, se desatiende el equilibrio justo, el justo medio, la noción totalizadora de fin, mediato e inmediato. La virtud está en el medio, decían los antiguos. Explico: productividad y salud deben ocupar las misma grada, dentro de lo posible; la salud es prioritaria de ser necesario; han de conciliarse: bien individual y bien común y tenerse muy en cuenta que la salud, en cierta medida, está sujeta al bienestar, al que contribuye la productividad. Las condiciones de trabajo y el contrato de

trabajo están condicionados por el llamado “empresario directo”, según la Carta Encíclica *Laborem exercens*.

DENOMINACIONES

La poca evolución de la disciplina, el carácter “imperialista” de las ciencias jóvenes, no ha permitido delinear con precisión y cierta fijeza el objeto de las mismas, el que se presenta en cierta medida como presupuesto común. Así sucede con las relaciones humanas en el trabajo, con la sociología del trabajo, la psicología laboral, la ergonomía, etc. En menor medida, aspectos de distinto orden son estudiados por esas disciplinas y asimismo, por la medicina legal del trabajo, la seguridad e higiene en el trabajo y la seguridad social.

En nuestro caso, se han utilizado diversas denominaciones: ergonomía, psicotecnología o psicología experimental, o psicología experimental aplicada, o ingeniería de los factores humanos, o ingeniería humana. También: biomecánica, biotecnología, biofísica o psicología de la ingeniería.

De una manera general, a la psicotécnica se la conceptúa como estudio de la adaptación del hombre al trabajo, mientras que a la tecnopsicología, como la adaptación del trabajo al hombre. Con este criterio, habría que deslindar otros sectores y asignarle también una denominación específica: me refiero a la adaptación del hombre a la máquina y a la inversa, la adaptación del hombre al puesto de trabajo y de éste al hombre, la adaptación del hombre al establecimiento o fábrica o lugar de trabajo y aún a su entorno comunitario y, recíprocamente, a la adaptación del hombre laboral al hombre laboral, etc.

Entre las condiciones de trabajo deben ubicarse los elementos psicológicos. Visto así el objeto puede hablarse de una “sociotécnica industrial”. El problema de la calificación del trabajador y de los salarios es en parte técnico y económico y es, en cuanto a los fundamentos, esencialmente psicosocial. Se relaciona esto con las cualidades necesarias a la práctica de un trabajo. La selección de personal implica un examen psicotécnico.

UBICACIÓN DE LA ERGONOMÍA

La ergonomía es ubicada en el ámbito de la psicología industrial. Se trata de una multidisciplina, un conocimiento metadisciplinario. Ingeniería y filosofía parecen ser las disciplinas madres de la ergonomía. Aportan, también, a este campo, las relaciones de los hombres del trabajo.

Las primeras medidas de observación sistemática han sido hechas fundamentalmente por ingenieros y organizadores del trabajo, investigadores o médicos. Realizaron aportes: físicos, fisiologistas, especialistas en medicina del trabajo, científicos sociales (psicología, psicopsicología del trabajo, sociología). Actualmente varias de estas materias, como también capacitación técnico-profesional, selección de personal, derecho del trabajo y de la seguridad social, seguridad e higiene en el trabajo, se enseñan junto a la ergonomía en los cursos que en la Argentina la Universidad Tecnológica Nacional realiza para egresados.

Marta Novick, opina que esa amplitud se debe a que todas las cargas del trabajo se ordenan alrededor de una misma unidad psicosomática, que es la persona del ejecutante y suscitan reacciones orgánicas y psíquicas cuya suma representa el “costo humano global de la situación de trabajo”. Evaluar este costo es la primera tarea del ergónomo.

TIPOS DE ERGONOMÍA. CAPÍTULOS PARTICULARES

La misma autora citada en el párrafo anterior nos recuerda la “ergonomía de corrección”, que es la que tiende a mejorar las situaciones de trabajo existentes (modificación de uno de los elementos del puesto: iluminación, ambiente térmico, dimensiones), a menudo tareas parcelarias y costosas. Son demandadas a partir de una anomalía del funcionamiento del sistema hombre-máquina: accidentes frecuentes, producción insuficiente en cantidad e irregular en calidad, fatiga excesiva, ausentismo, alta rotación.

La “ergonomía de concepción” tiende a hacer intervenir los conocimientos sobre el hombre desde el proyecto mismo del puesto, de la herramienta, de la máquina o los sistemas de producción: de otro modo, el entorno complejo o simple donde se desempeña el trabajador.

Particularmente, distínguense varios capítulos de la ergonomía:

a) Ergonomía del trabajo muscular.

Fisiológicamente, el trabajo muscular responde a varios mecanismos; hay reglas de economía del trabajo muscular y los criterios de evaluación de la carga física. Se conocen

sistemas de medición de esta carga, como el consumo de oxígeno y la frecuencia cardíaca, evaluación de los esfuerzos estáticos y dinámicos de las diferentes posturas, los que pueden causar fatiga, enfermedades, dolores.

No debemos omitir que en la Argentina, a principios de siglo, cuando recién comenzaban a sancionarse normas protectoras, un abogado y empresario de ideas socialistas, Juan Bialek Masse, comisionado por el gobierno, recorrió el país para hacer un estudio sobre la situación de la clase trabajadora: con un dinamómetro medía la fuerza muscular de los trabajadores y, así, estableció que los trabajadores argentinos tenían más capacidad y resistencia que los extranjeros. Seguramente no se determinó sino en base a las lógicas diferencias e inadaptación de los extranjeros con respecto al medio local.

Bialek Masse fue, en cierto modo, un pionero de este tipo de estudios en nuestro país. También se le debe reconocer a Alfredo Palacios su contribución a estas disciplinas, como primer abogado higienista y autor de numerosos proyectos referidos a las condiciones de trabajo, estudió la fatiga laboral y propició la "ley de la silla".

b) Ergonomía del trabajo mental.

Es otro de los capítulos o ramas que señala Novick. El progreso técnico ha ido disminuyendo la actividad muscular y aumentando la actividad perceptiva y mental del trabajador. Cada vez más el trabajo consiste en tomar información, tratar la misma y dar una respuesta para ejecutar la decisión tomada. Esa actividad a través de un aumento de los contrastes, el estudio de la disposición especial de los signos y señales.

c) Ergonomía del ambiente físico.

El puesto, el establecimiento, el ámbito de trabajo, en fin, no deben llevar problemas a la salud del trabajador. La ergonomía considera los límites y los mecanismos de morigeración y preventivos, con respecto al ambiente térmico, sonoro, a la iluminación y las vibraciones. El legislador recoge estos resultados y los incorpora a la legislación.

d) Ergonomía del tiempo de trabajo.

Esta rama de la ergonomía general presenta dos perspectivas: una, la extensión de la jornada de trabajo y, otra, el tipo de horario (fijo, por turnos, trabajo nocturno). La duración de la jornada más el tiempo de transporte inciden sobre la fatiga, la que es clave de la inadaptación industrial. Ya hemos tratado en otros trabajos este tema, cardinal para la psicología laboral. La jornada normal tiene base científica, pues si se la prolonga más de lo conveniente la calidad del trabajo disminuye y baja el rendimiento. Deben computarse en este campo los sistemas que hacen más suave y autónomo el trabajo, se trate de la dirección por objetivos o de los regímenes descentralizados.

Debemos hacer algunas otras observaciones al respecto. Una de ellas es la referida a la jornada laboral. ¿Debe ser la jornada de trabajo igual para todos aquellos que realizan la misma tarea? ¿No es conveniente hacer diferenciaciones en base a circunstancias particulares o de acuerdo al domicilio, a los medios de transporte, etc.? ¿Debe comenzar para todos los que hacen el mismo trabajo a la misma hora y terminar a la misma hora? No se trata de una ocurrencia exagerada inducir a pensar que el sistema actual debe ser cambiado: la psicología laboral, como ciencia, brinda conclusiones que bien merecen ser tenidas en cuenta por el legislador. Así como decimos y sostenemos que la fatiga, con ciertas características, debe producir el derecho al reposo, también debemos tener en cuenta el domicilio del trabajador, el tiempo que tarda en llegar al establecimiento, los medios de transporte que debe tomar, etc., pues cuando el empleador lo contrata tiene el derecho y el deber de interiorizarse de todas estas circunstancias.

En las dos perspectivas que mencionamos más arriba no existe ritmo determinado, se presentan altibajos en el curso de la semana: la extensión de la jornada de trabajo y el tipo de horario, están condicionados por la legislación, el tipo de actividades, las modalidades de la empresa, la situación económica social.

El trabajo por turnos y el trabajo nocturno tienen consecuencias psicológicas: perturbación del ritmo cardíaco y sus efectos biológicos, fisiológicos y psicosociales. Se agregan a estos estadios otros aspectos: las pausas dentro de la jornada y la velocidad de los ritmos de trabajo. La autora que citamos agrega otra faceta a esta problemática.

e) Ergonomía de las dimensiones de un puesto de trabajo.

La distancia inadecuada entre hombre y máquina entre hombre y herramienta deriva en problemas (posturas incorrectas, falta de visión, manejo o manipulación indebida, etc.).

La base de solución son los datos antropométricos y biomecánicos de los usuarios y trabajadores. La maquinaria importada corresponde a individuos de otras latitudes.

DISTINCIONES CON RAMAS DE LA PSICOLOGÍA Y LA INGENIERÍA

La ergonomía reconoce algunas distinciones con la psicología industrial y con la ingeniería de los factores humanos, o ingeniería humana.

La psicología industrial estudia, además de los problemas de la ergonomía, los referidos a reclutamiento, selección, formación, distribución y promoción del personal: las relaciones laborales y humanas, la organización funcional del mando y la conducta del consumidor.

La ingeniería humana es equiparada a la ergonomía en los Estados Unidos de América, pero aborda además otros aspectos de las ciencias humanas, tales como anatomía, antropometría, fisiología aplicada, medicina ambiental y toxicología.

Tales distinciones son más bien académicas, pues en la práctica el ergónomo debe reunir a todas esas disciplinas, como de alguna manera lo hacemos en el presente estudio.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA

Comenzaron a ocuparse de estos asuntos los ingenieros: Vaubam, en el siglo XVII; Beliboer, en el siglo XVIII, intentando medir la carga de trabajo física diaria en el mismo lugar de trabajo. Sugieren, entonces, que una carga muy elevada implica fatiga y enfermedades, y bregan por una mejor organización de tareas para elevar el rendimiento. Tiempo después otros dos ingenieros, Vaucanson y Jacquard, ponen en acción los primeros dispositivos automáticos que suprimen particularmente penosos.

En la ruta de los investigadores físicos y fisiologistas que se interesan por la actividad del hombre para comprender su funcionamiento y, basado en los estudios de Leonardo Da Vinci -recuerda también Marta Novick- sobre los movimientos de los segmentos musculares y los primeros elementos de la fisiología respiratoria y la calometría de Lavoisier, en el siglo XIX, Chauveau define las primeras leyes del desgaste energético en el trabajo muscular: Jules Amar, al principio del siglo XX, sienta las bases de la ergonomía del trabajo físico estudiando los diferentes tipos de contracción muscular. Su libro “El Motor Humano”, aparecido en 1914, es la primera obra de ergonomía porque describe los métodos de medición y las técnicas experimentales, dando las bases fisiológicas del trabajo muscular y los pone en relación con las actividades profesionales.

En la línea de los médicos, situados en una corriente higienista de protección de la salud de los trabajadores, desde el siglo XVII, Ramazzini, verdadero creador de la medicina del trabajo, se interesa por las consecuencias del trabajo: describe las primeras enfermedades profesionales; Tissot, en el siglo XVIII, se interesa por los problemas de climatización en los lugares de trabajo. Desde el principio del siglo XVIII preconiza la construcción y elaboración de estadísticas sobre la mortalidad y morbilidad por enfermedades y accidentes en la población trabajadora.

Pero las primeras investigaciones, dice Chapanis -y debe entenderse los primeros estudios y aplicaciones concretas y en forma sistematizada-, se debe a Frederick Taylor (1898), quien determinó mediante un estudio empírico la forma más conveniente de las palas y el peso óptimo de una palada de diversos materiales, como arena, carbón, etc., además de la distribución del trabajo, organización de los movimientos y ubicación de las máquinas.

Frank S. Gilbreth funda la disciplina con un estudio sobre albañilería (1909). Ideó un andamio cuyo rápido sistema de ajuste permitía trabajar constantemente al nivel más adecuado. Los ladrillos y el mortero se colocaban sobre una tabla cuya posición se ajustaba en función del albañil. Con ellos y otros cambios, logró incrementar de 120 a 350 la colocación de ladrillos por hora.

La labor de Taylor y de Gilbreth abrió paso a la rama de ingeniería industrial conocida como estudio de movimientos y tiempos. Agregaré, como referencia curiosa, que con la Revolución Rusa de 1917 se concibió la ideología de la dirección directa por el pueblo, pero fue gradualmente descartada. Lenin dijo que debía utilizarse “todo lo mejor del capitalismo”, como la disciplina del trabajo, el sistema de Taylor, el trabajo a destajo y la competencia (Lenin, *Selectes works*. Nueva York, International Publishers).

Después la Primera Guerra Mundial, en los Estados Unidos de América, un grupo de psicólogos afrontó problemas de selección, distribución y formación de reclutas, el espíritu y disciplina y otras cuestiones. Otro grupo se ocupó de la adaptación del material y el equipo bélico a los combatientes (máscaras antigás, anteojos binoculares y monoculares de los vigías). Empero, no hubo grandes logros.

Durante la Segunda Guerra Mundial continúa desarrollándose el campo de la ergonomía, luego de cierto abandono de los estudios. El radar, el sonar, los vuelos a gran

altitud, la velocidad y los centros de información acerca de los combates y los centros de control de tráfico aéreo exigían resistencia superior a la capacidad sensorial, mental y muscular. Debían atenderse instrucciones en medio del ruido, seguir señales en tres dimensiones espaciales, recibir muchas informaciones y tomar decisiones inmediatas.

Inglaterra orientó a los Estados Unidos de América por haber entrado antes en guerra, pero este último país realizó estudios y experiencias en universidades, en el ejército y en empresas en aspectos específicos y propios de éstas.

Actualmente la ergonomía tiene un desarrollo rápido, en varios países (además de los ya citados: Japón, Israel, etc.). El concepto de ergonomía no tiene una historia larga pero, sin embargo, se fue ampliando cada vez al admitir paulatinamente un campo o un objeto de mayor dimensión. El concepto con mayor desarrollo que en la génesis de la disciplina fue enriquecido notablemente y utilizado así por H.K.Murrel. El vocablo se adoptó formalmente en 1949, al crearse la primera Sociedad de Ergonomía.

METODOLOGÍA

La ergonomía se propone elaborar principios relativos al diseño de máquinas. Se acentúa la diferencia entre el número de problemas hombre-máquina y las soluciones a los problemas, pues se fabrican y diversifican cada vez más las máquinas.

El ergónomo dedica mucho tiempo a experimentar. Se elaboran métodos nuevos. Medios técnicos con que cuenta (los especificamos a manera de ejemplo): experimentación en gran escala, con diseños (experimentales), métodos psicofísicos para apreciar aptitudes, tests; el ergónomo ha adoptado para la observación directa el muestreo de actividades, el análisis de procesos y los métodos de conocimientos: análisis de los puestos de trabajo, de tareas, inventarios de capacidades, cuestionarios, tests y escalas de evaluación.

Recordamos que la ergonomía es un método científico para enfocar los problemas que plantean el diseño y la construcción de los objetos que los hombres deben usar, en orden a incrementar la eficiencia de los usuarios y reducir las posibilidades de errores que pueden resultar en accidentes. No es una ciencia exacta, sin embargo.

CAMPO DE LA ERGONOMÍA

Aun a riesgo de ser reiterativo, bajo distinto prisma, veremos el campo de la disciplina que nos ocupa, sin constreñirnos a posiciones unilaterales y coincidentes, para reflejar distintos enfoques y concepciones, insistiendo en el carácter “imperialista” de las ciencias jóvenes.

Hoy, el campo de la ergonomía se amplió a cualquier dato del hombre en su forma de sentir y de actuar. Abarca al ser social: la compatibilidad del equipo de trabajadores determina la eficacia del sistema hombre-máquina. Esto se nota mucho en los submarinos, naves espaciales (percepción de informaciones y decisiones, ciclos descanso-trabajo distintos a los de la tierra). No comprende sólo máquinas industriales sino artefactos de uso doméstico, teléfonos (disposición de letras y números), etc. Seguiremos en esto los estudios de Chapanis.

Hablemos del modelo hombre-máquina: los ergónomos consideran al hombre como un elemento del sistema hombre-máquina. Esto no quiere decir que la relación es con una máquina. Puede serlo con muchas. En San Francisco (Estados Unidos de América) se elaboraron cursos diseñados especialmente para la Argentina, utilizando una aeronave simuladora de multimotores computadora, con lo cual se entrena a volar los 31 accesos instrumentales disponibles del Aeropuerto de Ezeiza, Aeroparque Jorge Newbery, Aeropuerto de Villa Reynolds (de San Luis), de San Rafael y de “El Plumerillo” (de Mendoza).

El manejo de la máquina consta de tres fases: se recibe e interpreta una sensación; lo que el operador percibe se denomina: “señal”; ésta puede ser la posición de una aguja en una esfera, las palabras emitidas por un altavoz, una luz roja que se enciende en un cuadro de control. El hombre interpreta desarrollando procesos mentales (memoria, comparación de la percepción actual con vivencias anteriores) que la psicología denomina “procesos mentales superiores” o “proceso de datos”, según los ergónomos.

El operador toma la decisión y desarrolla una actividad que consiste generalmente en un gesto de control que se ejerce sobre un “mando” (botón, palanca, manivela, pedal, interruptor, manija), con lo que modifica el funcionamiento de la máquina y representa una repercusión sobre su rendimiento y sobre las señales que emite (a veces el operador decide no alterar la marcha).

El sistema hombre-máquina se encuentra en un ambiente y, entonces, este ambiente es estudiado por el ergónomo. Los factores ambientales importantes son la temperatura, la humedad, la ventilación, la iluminación, el ruido y el movimiento: menos comunes son las vibraciones, los gases y otras sustancias tóxicas.

En los sistemas insólitos se considera la acción del aumento de aceleración, la ingravidez, la anoxia originada por la falta de oxígeno en las alturas, la radiación y la disminución de la presión barométrica.

Acerca de la percepción de la información, se tiende a evitar las interferencias (como ruidos), a crear lenguajes especiales (la instrucción aeronáutica se hace en inglés, lengua internacional de la comunicación aérea) o eficaces y a crear componentes adecuados (micrófonos, amplificadores). Ello es la faz auditiva. En lo sensorial: un código vibratorio aplicado contra el pecho (con el que el operador puede recibir palabras, sistema que no llega a utilizarse).

Respecto del proceso de datos, los procesos mentales son bastante complejos y aún es imperfecta la comprensión de esos fenómenos.

Sobre los mandos de la máquina: como se trata de varios mandos de la máquina, se elaboran normas prácticas que atañen a los factores que influyen sobre la selección del mando correcto, la prevención de accidentes. Entre los mandos más complejos figuran aquellos de los sistemas denominados “de circuito cerrado” (conducir un automóvil en una carretera sinuosa es un ejemplo sencillo de tarea de seguimiento de circuito cerrado). Hay que tener en cuenta la relación matemática que une los movimientos de control y la dinámica del sistema.

En lo relativo a los problemas ambientales concierne a la fisiología aplicada, pero la psicología ha analizado los efectos de una extensa gama de factores ambientales sobre la conducta del hombre y, en particular, del hombre laboral.

OBJETO DE LAS INVESTIGACIONES

La piedra sillar del objeto -de otro modo, el objeto principal- es la comprensión. Además, se trata de establecer principio que puedan expresarse en forma de normas prácticas relativas al diseño de máquinas. Una de éstas es, v.gr.: que el efecto de los movimientos de los mandos puede observarse a menudo en cuadro de control: cuando se gira el botón de sintonización de un aparato de radio, se desplaza simultáneamente un indicador por una escala lineal o circular (es un ejemplo de conexión entre los mandos y las señales: aquéllos pueden ser botones, manivelas o palancas, como lo hemos señalado más arriba).

Hay expectativas que cuando están muy arraigadas y son universales se denominan “estereotipos de la población”. Es el caso en que la mayoría de las personas espera a que un determinado movimiento del mando acarree determinado cambio en el cuadro de señales.

EL DISEÑO DE LOS SISTEMAS HOMBRE-MÁQUINA

Dice el *“Manual de Prevención para Operaciones Industriales”*: “Por definición, un sistema es una disposición armónica de componentes que actúan para realizar una determinada tarea dentro de un medio dado. No siendo mutuamente excluyentes, los componentes efectúan una interacción recíproca, lo que forzosamente tiene lugar dentro de un determinado medio. Resulta evidente que la inmensa mayoría de los sistemas se componen y máquinas (a pesar de que existen sistemas compuestos únicamente por máquinas, tal como el sistema de carburación de los coches) y sistemas formados integralmente por hombres, como es el caso de un supervisor que da una breve charla de seguridad a un grupo. La ergonomía, desde su aparición durante la Segunda Guerra Mundial, se ha ocupado de la interacción entre el hombre y su medio, y entre el hombre y la máquina”.

El sistema puede ser el más sencillo, según vimos, pero puede consistir en algo muy complejo: sistema de control de tráfico aéreo de naves espaciales o misiles dirigidos.

Un sistema es, en cierto modo, una conjunción de subsistemas. La máquina, ejemplificando, es un sistema dentro del sistema hombre-máquina. Posee indicadores y controles. Al interpretar los indicadores (que pueden ser: visual, auditivo o táctil) el componente “hombre” decide cómo usar los controles.

Los sistemas hombre-máquina pueden ser del tipo denominado “circuito cerrado” (que permite al operador corregir el rendimiento del sistema) y del tipo “circuito abierto” (una vez activado ya no es posible ejercer control alguno. v.gr.: el de un disparo de arma de fuego).

Chapanis escribe sobre el diseño y planificación. ¿Cómo se arma un sistema? La primera fase -puntualiza- es el estudio de las particularidades y requisitos del sistema (se conciben, comprueban, descartan, modifican o aceptan distintos diseños del sistema); se discute si el método de ensayo y error cumple una función importante y se alega que sí, pues a veces la estructura final del sistema es muy diferente de la idea inicial. Se estudian las tareas del operador, sus funciones, las máquinas que componen el sistema, se establece un “estimador” del mismo tipo y de operadores requeridos por el sistema completo y la repercusión social.

Señala luego la elaboración de proyectos. Establecidos el diseño y los programas preliminares se inicia la construcción del sistema. La responsabilidad del éxito o fracaso es de los ingenieros. Al aumentar el grado de automatización de los sistemas se hacen cada vez más apremiantes los problemas relativos a la detección de errores y al mantenimiento, pues el coste de un sistema automatizado es tan alto que éste no puede dejar de funcionar durante mucho tiempo y, además, esos sistemas son tan complejos que se hace difícil descubrir sus fallas y corregirlas. El costo de reparación puede ser 10 veces mayor que el valor del sistema, v.gr.: un avión. La fase de elaboración termina con la construcción del “prototipo” (primer modelo efectivo).

A continuación tiene lugar la prueba, valoración y utilización efectiva. Hecho el prototipo es sometido a ensayos (éstos se denominan “valoración”, “prueba”) para comprobar si funciona. La práctica dice luego si debe alterarse.

ALCANCE DE LA ERGONOMÍA. APLICACIONES

El objeto específico de la ergonomía se afina más en el ámbito industrial, o de servicios, existiendo actividades donde decrece estimablemente el interés o donde es prácticamente nula la aplicación de sus principios, como las tareas administrativas o de supervisión de los vendedores en las mismas dependencias comerciales.

Según el citado “Manual de Prevención de Accidentes para Operaciones Industriales”, la ergonomía puede aplicarse a indicadores y controles. Hay indicadores que obligan a un aprendizaje de lectura y otros que no. Son diseñados para evitar errores en las funciones de tratamiento de información y control del equipo.

Los equipos son diseñados teniendo en cuenta las capacidades y límites del hombre: los trabajos se definen (estímulos que necesita el operador. sobrecarga, operaciones a cargo de la máquina y del hombre, el justo medio entre lo fácil y lo difícil, la creación de trabajos que alcancen el nivel de rendimiento óptimo, la predicción de las necesidades de cada tarea, las mediciones antropométricas adecuadas).

La ergonomía -ampliando todo lo dicho sobre el campo, el objeto, etc.- se ocupa de la acción recíproca de varias disciplinas como la psicología, la fisiología y la antropología.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Creemos que no debemos desdeñar en absoluto este tema dentro de la ergonomía, aunque sean otras las disciplinas que lo hayan desarrollado y también intensificado su estudio. Las condiciones de trabajo están subordinadas al empresario indirecto y al empresario directo: ambos son factores determinantes. Ya sabemos el concepto: nos referimos a todas aquellas personas o instituciones que ejercen influjo en las condiciones o en el contrato de trabajo, de acuerdo con la Encíclica *Laborem Exercens*.

Muy acertadamente Irene Vasilachis De Gialdino señala que la tendencia general es el desarrollo del derecho referido a las condiciones de trabajo y/o higiene y seguridad, más que otras ramas del derecho general, originando un progreso social, científico y tecnológico.

El derecho individual del trabajo y el derecho de la seguridad social presentan numerosas normas sobre seguridad e higiene, sobre exámenes médicos y muchos otros aspectos como la instrucción, la selección de personal, los servicios de medicina, etc. La evolución científica irá desmembrando institutos y se irán pergeñando ciencias nuevas, concepto este que es preciso recordar para entender por qué es difícil engarzar ciertos temas dentro de determinado campo; más, nadie podría atribuir exclusividad, a ninguna ciencia, con respecto a determinados objetos.

Penetrando un poco más en las zonas del derecho, aquellos institutos son desenvueltos en ciertos sectores: avanza al criterio de dejar espacio a los convenios colectivos de trabajo, en materia de seguridad e higiene; el derecho administrativo del trabajo ha producido también algunas normas específicas. La ley 22.520 facultó al Ministerio de Salud Pública para fiscalizar la salud del personal de la administración

pública. Es obligación del agente someterse al examen (art. 27, inc. i) ley 22.140) y dar antecedentes.

Se establecieron, asimismo, los exámenes periódicos, que comprenden:

- 1) examen clínico;
- 2) examen psíquico, si así lo aconseja el examen clínico;
- 3) exámenes del laboratorio:

a) análisis de sangre: hemograma, eritosedimentación, glucemia, azoemia, reacción para detectar sífilis y reacción para detectar el mal de Chagas-Mazza;

b) análisis completo de orina;

- 4) examen radiológico.

Existe, también, un régimen para efectuar adquisiciones bajo normas elaboradas por el IRAM. Los organismos públicos nacionales, en función de lo establecido en el dto. 843, del 14/4/83, sólo podrán adquirir los productos que como anexo I forman parte del mismo cuando, siendo nacionales, tengan sello IRAM o, provenientes del exterior, sean de calidad avalada o certificada por institutos extranjeros de certificación. En este último caso el IRAM verificará su compatibilidad con las normas de uso en el país y su adecuación al mercado local. En caso contrario sólo podrá ser admitido, previa verificación, el lote o partida por parte del IRAM (ver dto. 2.181, del 19/9/78, modificado por el dto. 2.082, del 24/9/80). Dicho listado incluye elementos de seguridad e higiene en el Trabajo.

En la medida que penetramos en el conocimiento de estos aspectos observamos que ellos preocupan a la política social, cuyo objeto es el bienestar, derrotero por el que el científico político, el dirigente o el líder y el estadista no son ajenos a estas cuestiones. Es claro que en este campo no se hayan planteado con cientificismo no tecnicismos, generalmente, sino como asunto que hace a la dignidad humana, poniéndose énfasis en el fundamento de las decisiones.

Así, Mahatma Gandhi se había preocupado por los trabajadores hindúes que tiran de los rickshaws (vehículos de dos ruedas para pasajeros, tirados por seres humanos): “Los médicos le habían dicho que esta pobre gente que empuja vehículos al cabo de más o menos cuatro años de realizar este trabajo tan duro mueren pronto de problemas cardíacos o pulmonares” (El camino al socialismo).

En cuanto al trabajo de los bhanguis (basureros o cloaquistas, catalogados como “intocables”, en la India): “P... Por ejemplo, a menos que se les suministren baldes de hierro, impermeables, en la estación de las lluvias el pringue chorreará de los canastos a los sacos de arpillera sobre los infortunados trabajadores. El trabajo tendría que hacerse sin que fuera necesario ensuciarse las manos o cualquiera otra parte del cuerpo. De suceder así, el trabajo adquiriría una dignidad de la que carece ahora. Junto con el suministro de materiales adecuados para barrer, limpiar las cloacas, etc., el bhanguí necesita que les brinde educación ... R: Abogaré (dice Gandhi) porque se reglamente el uso de receptáculos autorizados, escobas, etc., que sirvan para evitar el manipuleo de la suciedad y también porque se prescriba la utilización de una vestimenta de trabajo sencilla”.

En las industrias de los países desarrollados o en vías de desarrollo son otras las preocupaciones de los dirigentes: aquí se trata de cuerpos normativos completos y detallistas: de reglamentos de empresa y aun de convenios colectivos de trabajo con disposiciones de tal naturaleza. Irene Vasilachis De Gialdino ha hecho un análisis, en un importante trabajo y que en gran parte resumo a continuación.

1. Alcance de la legislación en materia de condiciones de trabajo.

Las condiciones del puesto y de la empresa determinan la calidad de vida, igual que otros capítulos (alimentos, remuneración, etc.) y existen tantos modelos de buena calidad de vida como sistemas.

En cuanto al ámbito en el que debe hacerse efectiva la protección, la mayoría de las prescripciones se refieren de manera general a la empresa, establecimiento o unidad económica, o mencionan más específicamente a los lugares, al medio ambiente de trabajo, al espacio en que se realiza la actividad profesional o, conjuntamente, a las condiciones de trabajo del puesto y de la empresa. La extensión del amparo al medio ambiente en general y a la atmósfera sólo es normada por algunas legislaciones.

En algunos países se acepta la necesidad de adecuar las normas de ergonomía a las transformaciones sociales, científicas y técnicas: en unos casos se busca el mejoramiento continuo y, en otros, al mejoramiento se subordina a la utilización de los progresos de la ciencia y la tecnología.

Según otra tendencia, se ha de considerar el ambiente psicosocial, el contenido y la organización del trabajo. En otro aspecto, se admite la participación de los trabajadores en

la determinación de sus condiciones de trabajo a través de órganos de empresas y del convenio colectivo de trabajo. La legislación puede propugnar la adaptación de la máquina al hombre -del trabajo del hombre en sentido amplio- o del hombre al trabajo, con los consiguientes efectos en uno y otro caso: haciendo una breve digresión en esta glosa me parece más viable que sea la norma jurídica la que predominantemente, genere la adaptación, sin perjuicio de todos aquellos dispositivos que concurren al mismo fin.

2. Las condiciones de trabajo del puesto

Comprendemos al puesto de trabajo como el conjunto de las operaciones que el trabajador debe realizar, de la exigencia que se le impone y de la carga en que ésta se traduce.

La exigencia (o carga externa) está determinada por el conjunto de condiciones exteriores y de apremios que, en la situación de trabajo, actúan sobre el individuo.

La carga (o carga interna) es efecto de la exigencia sobre el trabajador en función de sus características y aptitudes personales. Estas consecuencias son de orden fisiológico y psicológico.

Sobre las tendencias legislativas, con respecto al puesto, se afirma que el puesto debe contar con espacio suficiente como para que se pueda realizar la tarea con comodidad y sin riesgo: estar provisto de asiento adecuado: estar adaptado a las características y aptitudes físicas y mentales de los individuos que los ocupan.

Con relación a la carga, desde el punto de vista externo, es común la exigencia de someter a los trabajadores a exámenes médicos preocupacionales, periódicos y de aptitud: de impartirles una formación especial y de proveerlos de medios técnicos adecuados, en caso de ser ocupados en tareas de transporte manual de carga.

Son escasas las normas que apliquen principios ergonómicos y son pocas, también las que se refieren a la carga mental.

En vinculación con las exigencias debidas al tipo de organización del trabajo, se observan dos tendencias legislativas: una sostiene que se debe dar al trabajador la posibilidad de influir en las condiciones de trabajo y sostener la remuneración por rendimiento, a no ser que se vaya en desmedro de la seguridad; y, la otra, propugna que se debe promover la mecanización, la automatización y la racionalización del trabajo, los sistemas de salarios con primas, para crear incentivos materiales a los efectos que los trabajadores realicen los planes y superen los planes y superen los objetivos de la producción.

Con respecto a las condiciones internas del puesto son cada vez más frecuentes los requisitos de adaptar éste a la edad, sexo, constitución física, mental, capacidad, historia profesional, etc., e instrucción sobre riesgos y peligros.

3. Las condiciones de trabajo en la empresa.

Son las que se vinculan con sus características infraestructurales y ambientales y con su función social y asistencia.

Según la legislación, la construcción, reestructuración y transformación de empresas debe someterse a la aprobación de la autoridad pública; lo mismo con relación a la fabricación de maquinarias, instalaciones y equipos. Existen normas sobre sanitarios y comedores y algunas disposiciones en cuanto a guarderías, salas de reposo, pausa y gimnasia, dormitorios y vivienda y otros servicios sociales.

Una segunda digresión para señalar que, en general, las máquinas se encuentran bien diseñadas desde el punto de vista mecánico, pero no se considera bastante su adecuación a la persona. Las investigaciones relativas a la máquina de escribir son las más antiguas, la forma de la mano, la disposición del teclado, el mecanismo de escape de la tecla, se estudiaron experimentalmente.

En cuanto a ambiente físico (conjunto de elementos físicos, químicos y biológicos; temperatura. Ventilación, iluminación, ruido, vibraciones y contaminación) algunos sistemas se ocupan de lograr un ambiente satisfactorio, pero no regulan los aspectos psicosociales.

Hago notar, como dato de interés al respecto, que en primer lugar sobre las condiciones de la atmósfera, el encerramiento del aire impide los intercambios calóricos normales y es una causa de fatiga. Desde el punto de vista de la temperatura, hay relación entre ésta y el rendimiento. La luz influye en el estado psicológico; la conveniente distribución de la ley y las relaciones de color pueden expresar aumento de rendimiento. A menudo los ruidos producen un efecto embrutecedor.

Citaré los trabajos de Weston y Adams en talleres de textiles; el uso de aparatos protectores permite el aumento del rendimiento en un 8%.

En conclusión, con relación a las condiciones de trabajo, seguridad e higiene, las tendencias predominantes con respecto a distintos aspectos pueden ser resumidas de acuerdo al cuadro siguiente:

Tendencia	Tradicional	Nueva
Creación	Normativa general	Ib. y convenios por rama o empresa
Modificación	Legislativa	Por evolución social y científico-tecnológica
Objetivos	Adaptar el hombre al trabajo	A la inversa
Alcance de la protección al sujeto	La salud física	Física, mental y social
Alcance de la protección del lugar	Espacio del trabajo	Puesto, empresa, medio ambiente
Evaluación de las condiciones de trabajo	Determinados factores	Totalidad de factores y global
Denominación		Condiciones de trabajo

SATISFACCIÓN, ADAPTACIÓN Y FATIGA

El capítulo referido a la satisfacción en el trabajo no se liga exclusivamente a las condiciones en general, a las relaciones humanas en el trabajo y al puesto de trabajo, sino también, en particular, a la relación hombre-máquina.

¿Qué efectos presenta esta relación? La relación hombre-máquina o la relación hombres-máquinas (a pesar de los sistemas y condiciones con que se humaniza el trabajo) en conjunción con otros factores crea problemas de fatigas de envejecimiento profesional, de accidentes o enfermedades o estado físicos o psíquicos que no siempre reconocen las leyes o los jueces, por lo que debe actualizarse la legislación. La automatización crea un cambio en la manera de trabajar; exige nuevos comportamientos, distintas capacidades.

La problemática de la adaptación del trabajo al hombre -indica Marta Novick- se basa en la satisfacción del trabajador en su trabajo, la cantidad y calidad de la producción la frecuencia y el tipo de accidentes, la estabilidad o rotación del personal, a todo lo cual -apuntamos- deben agregarse muchos otros factores, de los que no podemos dejar de mencionar las enfermedades profesionales.

Es decir, interesa la salud del trabajador y la productividad. De otra manera, se habla de la adaptación del hombre al trabajo, al puesto o al máquina. Agrega Novick que las sillas talladas de la edad de piedra tenían por finalidad hacer el asiento más cómodo; el gran número de herramientas similares entre sí se han ido diferenciando en función de las exigencias de las diversas tareas a realizar y aptitudes de los trabajadores.

Las máquinas y herramientas tienen que ver con la fatiga, la que tiene importantes implicancias sobre la salud y la productividad. Se anexa a ello el aspecto psicológico; según investigaciones la introducción de colores adecuados en las maquinarias, de música en los talleres, etc., facilitan la labor y disminuyen la fatiga.

No es menos superfluo puntualizar la importancia de la formación del trabajador, como presupuesto con incidencia en la fatiga y en la satisfacción en el trabajo, ya que por medio de la formación se intenta cambiar algo importante en el hombre; se trata de un principio de humanización hacia adentro.

Ensamblamos a estos comentarios el análisis de las tareas. Los trabajos (tareas) se pueden definir en función del hombre. Requieren estímulos, pero sin llegar a la sobrecarga. Deben buscarse el equilibrio, para una adecuada productividad y para evitar errores y accidentes. Si la tensión es muy baja, en un trabajo prolongado e ininterrumpido, favorece la falta de atención, y si es muy alta, sobreviene fatiga. Se podrían enunciar muchas otras leyes, cosa que ya hicimos en otros trabajos y enseñado en las clases. Lo que se pretende es el justo medio entre lo fácil (monótono, aburrido, rutinario) y lo difícil. Por eso ahora la ergonomía se ocupa también de la planificación del trabajo en función de la duración de la jornada laboral.

NUEVOS PROBLEMAS ERGONÓMICOS

Otras influencias aparecen sobre el hombre laboral con la utilización de nuevas máquinas y herramientas, computadoras, etc. El desarrollo tecnológico arrastra una problemática distinta con relación al hombre del trabajo.

Es el cambio técnico -puntualiza Marta Novick- como también la evolución económica, los que arrojan una nueva serie de problemas, ya que la tecnología rompe el equilibrio del trabajo humano individual (el origen del trabajo humano), del sistema cibernético, autorregulado y adaptado al hombre.

La automatización plantea nuevos problemas: costos, creación de bienes; con respecto -también- a remuneración, ocupación, salud del trabajador, educación técnico-profesional, etc. Por ejemplo, señalaré el porcentaje de participación del trabajo humano, animal y de las máquinas, según S. Carl Hirsch (ver su libro “Esto es Automatización”), quien trasmite los siguientes datos:

Tipo de trabajo	Año 1850	Año 1960
Muscular humano	23 %	1,7 %
Animal	51 %	1 %
Máquinas	26 %	97,3 %

También se señala que las nuevas máquinas y herramientas imponen exigencias; mejorar la utilización de los recursos, desarrollo de nuevas profesiones, adaptación y especialización.

Bajo el *prima* jurídico importa un nuevo concepto de culpa, o un concepto específico. La aparición de la máquina determina un tipo distinto de conducta humana, lo que impone una modificación del concepto de culpa.

Otro aspecto se refiere, v.gr., a la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer. Relacionando la mujer con la técnica, una investigación hecha en la Universidad de Hamburgo demuestra que existe un rendimiento parejo de varones y mujeres. En 1978 y 1979, 40 personas de cada sexo comenzaron estudios para las profesiones de ajustador y tornero. La mujer “no tiene derechos abstractos sino las reales capacidades que justifican la vigencia de aquéllos” (La Nación, 31/3/83).

Con relación a la repercusión de las computadoras y automatización, Herbert A. Samon dice que, por un lado se afirma que ella es muy significativa; y, por otro, que ello es un mito (el de que las computadoras y la automatización originan la deshumanización y la alineación con respecto al trabajo y la sociedad; que se somete al empleado a un yugo de la autoridad; que producen cambios que impiden la adaptación psicológica, pues el hombre es sometido a un bombardeo de información; que crean rutina y tedio; también desempleo; que provocan exceso de bienes y servicios; más productividad frente a limitaciones de recursos y de capacidad para absorber contaminantes).

El término “alineación” se utiliza para designar una gama de insatisfacciones sociales. Se origina en el “Manifiesto Comunista” de Karl Marx, a causa, del amplio uso de la maquinaria y de la división del trabajo, la tarea de los proletarios ha perdido todo carácter individual y, en consecuencia, todo atractivo para el trabajador. Se convierte así en un apéndice de la máquina y solamente se exige la habilidad más simple, más monótona y adquirida con mayor facilidad. Según numerosas encuestas no hubo declinación significativa de los niveles globales de satisfacción, en lapsos grandes.

Hay otras formas de alineación, con respecto a la sociedad, a la calidad de vida, a las instituciones políticas.

En lo tocante a la deshumanización del trabajo, no existen pruebas de la mentada deshumanización. Podría ocurrir que el trabajo se fue deshumanizando pero las personas se adaptaron al cambio.

Hay fábricas con operaciones de montaje manual en gran escala, de carácter menos mecanizado y pagas a destajo. La satisfacción tiende a descender. Esas fábricas no son típicas de la automatización y la computadorización modernas. A medida que el trabajo se automatiza, se distancia el trabajador del proceso productivo y las máquinas elaboran el producto sin intervención de las manos humanas. Aquí el operario puede tener interacción con otros seres humanos, responsabilidad de organizar tareas, verificar el proceso, etc. Estos son efectos directos pero los hay transitorios y también indirectos.

Con respecto a los transitorios, los cambios que produce pueden ser aceptados o no. El cambio puede tener condiciones y consecuencias personales deseables o no. Puede dar o no participación en la preparación del cambio. Acerca de los efectos indirectos, puede producir desocupación en un sector, pero los trabajadores, en situación de equilibrio, son absorbidos en ocupaciones de servicios y técnicas.

En verdad, está discutido si el trabajo mecanizado y automatizado es, para el hombre laboral, de inferiores condiciones al trabajo manual. La respuesta equilibrada debe sostenerse en una conjunción de ingredientes proporcionalmente incorporados a una realidad constituida por el derecho jurídico y el deber moral del trabajador (específicamente, el derecho jurídico y el deber moral de trabajar), por el mismo sentido espiritual del trabajo, por la función social del mismo y la importancia de la producción de bienes y servicios para la comunidad.

Cierto es, también, que el hombre encuentra satisfacción con lo que toma forma bajo sus propias manos, pero también cuando domina a una máquina compleja, lo que se advierte en algunas experiencias. Me relataba un gerente de empresa que en las oficinas de ésta los empleados buscaban afanosamente la utilización de y el trabajo con estas máquinas; en otros casos he observado que existen resistencias, falta de aptitud para cambiar o adaptarse. No debemos hacer generalizaciones en estos casos. En el trabajo mecanizado el obrero pierde idea del producto final, para el que presta su trabajo. Su anhelo de creación se diluye.

La labor del ejecutivo y de los empleados de “cuello duro” se pierde en las complejidades de las gigantescas corporaciones. La idea de la “ayuda propia” de Smiles, se puso de moda completamente fuera del contexto donde se originó. Era sinónimo de “comoísmo”, la idea de que un hombre debe ser capaz de hacer las cosas por sí mismo.

Otras cuestiones nuevas están relacionadas con las grandes represas, difundidas en Latinoamérica; con la supresión de la relación hombre-máquina, lo que se logra con la utilización de robots, que realizan “trabajos” de “operarios”, como en los Estados Unidos de América o en Japón, acerca de lo cual se ha escrito bastante, por lo que me remitiré a las obras de Alvin Toffler y Jean Jacques Servan-Screiber.

Los nuevos problemas están en gran parte relacionados con la mecánica, la automatización y otros fenómenos, que trataremos de conceptualizar y describir someramente a continuación.

“Automatización significa” por sí misma”; específicamente es el establecimiento de una máquina o varias que realizan toda la tarea en una fábrica, o la mayor parte de la tarea, accionada por una sola persona o por un reducido número de trabajadores.

La automatización supone una determinada división del trabajo, no muy distinta en su esencia de la división del trabajo en las pequeñas fábricas.

La palabra “automatización” aparece en 1947 en los Estados Unidos de América y es empleada para designar muchas oportunidades ejecutadas con solamente apretar un botón, pero se refiere a un método de la industria. En el corazón de ese método -dice Carl Hirsch, en “Esto es Automatización”- está la unión de una serie de máquinas, las que forman un sistema que actúa automáticamente y se regula por sí mismo. Sus elementos son:

- a) acción a que se somete un producto (cortado, modelado, armado, etc.);
- b) transporte dentro de la fábrica; y

c) control o vigilancia de la operación entera. Aquí debemos decir que las máquinas son informadas de los errores y los corrigen (esto es lo que se llama “realimentación”).

El aumento del número de instrumentos, máquinas y procesos obliga a la simplificación del trabajo, para lo cual se usa la automatización. Si el hombre usa máquinas para que se ayude en su trabajo se mecaniza. Si el ciclo de la producción, sea en un sector o en un ciclo completo, permite que el hombre sea enteramente reemplazado por máquinas, existe automatización; el principio fundamental de ésta es “a integración de un proceso parcial de producción, hasta entonces discontinuo, en un proceso coordinado, que asocia las máquinas más perfeccionadas bajo la dirección de aparatos electrónicos”. Ejemplo: una fábrica de automotores, donde en una línea de blocks de motores de 117 metros de largo se efectúan 555 operaciones diferentes con sólo un capataz y dos operarios.

Se afirma: “...la automatización no es sino la introducción del proceso de automatización en la producción industrial o administrativa de las empresas”. En otro orden de ideas la automatización es la tecnificación de la humanidad y esto es “ficción científica” (Hernán Rodríguez, “La Automatización en Perspectiva”).

La automatización es la aplicación de principios automáticos al funcionamiento de las máquinas. Estas máquinas (automáticas) ejecutan una serie de movimientos previamente ordenados en el tiempo o responden de una manera prefijada a cierto estímulo. En cualquiera de los dos casos el automatismo es cinemático (se obtiene por combinaciones de engranajes) o eléctrico (cuando la luz o la corriente desciende o sobrepasa un cierto límite, el mecanismo se pone en movimiento).

El hecho es que las disciplinas cruzan sus fronteras y producen mutuas fertilizaciones. Una de éstas es la mecatrónica, simbiosis entre la ya antigua mecánica y la más reciente electrónica. Su objetivo es lograr que la tecnología mecánica -cuya finalidad es la producción de todo tipo de elemento mecánico o pieza de máquina- incorpore, integrándola, toda la tecnología electrónica necesaria para aumentar la productividad, la precisión y la versatilidad en la fabricación. Dos desarrollos significativos ha tenido hasta la presente la mecatrónica: a) el control numérico de máquinas-herramientas; y b) la robótica.

NOVENA PARTE: PROSPECTIVA SOCIAL: EXPLOSIÓN URBANA

Acerca de la denominada “explosión” sus especies.

En tanto que los fenómenos poblacionales forman parte del sector urbano como del rural, éste, al igual que la ciudad presenta aspectos que van más allá de los que corresponden estrictamente a dichos fenómenos. No es superfluo señalar, en consecuencia, que “explosión demográfica” y “explosión urbana” no son esferas totalmente identificadas; la primera, sí, ocupa una buena parte de la segunda.

La “explosión demográfica”, es conceptuada como crecimiento vertiginoso de la población mundial, como consecuencia del saldo favorable de los nacimientos sobre las defunciones. El aumento de la población del globo terráqueo, con más precisión, el doblaje de la misma, se manifiesta, históricamente, en períodos más cortos. La duplicación que se produjo al cabo de dos siglos en sucedida por el doblaje en un siglo; finalmente, en menos de medio siglo y, posiblemente, a partir de hoy, continúe acortándose el lapso de la duplicación.

Otro signo por el cual se advierte la ausencia de identidad total estriba en que la “explosión rural” no presenta, cuantitativamente, esa misma característica: el crecimiento vertiginoso de la población.

La “explosión demográfica” es, entonces, prevalentemente, un aspecto de la “explosión urbana” y tiene por escenario el ámbito urbano; de otro modo, la ciudad, resultante, al fin, de la concentración generalizada de una diversidad de ingredientes.

Problemas de la explosión urbana.

En ella se presenta el aumento incesante de la población, como así también el plexo de problemas y, entre éstos:

- a) La alimentación, sobre el que merece puntualizarse que el hambre puede ser uno de los más graves del futuro, además de las enfermedades, la delincuencia -a los que no es ajeno al primero- y las guerras. Se ha afirmado que el año 2000 ó el 2010 podría tener carácter de visita de duelo, para la humanidad.
- b) La infraestructura y los servicios. La carencia de infraestructura y de servicios, en conjunción con otros factores -dentro de una visión global y de modo interdependiente y mediante multimilenos procesos en interacción- podrían favorecer epidemias o pandemias devastadoras para los seres humanos como *verbi gratia*, la peste negra que en 1348 y 1349 azotó a Europa y afectó especialmente a los centros urbanos con deficientes controles sanitarios y mal aprovisionamiento.
- c) La vivienda. Se ha afirmado que el hombre urbano es ultracostoso, que necesita de infraestructuras, viviendas, etc.; que es difícil abastecer a la población urbana, eliminar desperdicios, controlar el orden, asegurar viviendas higiénicas y dignas para todos. Empero, esto es también difícil en las zonas rurales. En apoyo de la primer afirmación, se cita el caso de México donde existen el hacinamiento y la degradación de la calidad de vida, con sus 17 millones de habitantes; es la ciudad más grande del mundo, con suburbios sin agua y sin espacios verdes, varios millones de desocupados habitando “villas miseria” (tan sólo unos pocos datos de un drama superlativo). Empero, los mexicanos se aferran a su ciudad. Así informaba la leyenda azteca: ahí donde un águila posada sobre un nopal devorara a una serpiente, se erigiría la más grande ciudad del mundo.

La pobreza creciente crea condiciones socioeconómicas excluida del resto de la problemática y se encuentra íntimamente ligada a los demás factores de la condición humana. La pobreza creciente crea condiciones socioeconómicas explosivas, en la ciudad actual.

- e) La energía, el control de armamentos, los recursos, la ecología, el clima, el número de ancianos, el empleo, etc., son merecedores de mención en tanto y en cuanto no deben excluirse dentro de un escorzo estructuralista. La potencial escasez de recursos naturales, de energía, de alimentación, etc., está unida al crecimiento de la población y ello constituye uno de los principales temas de actualidad.

Derrumbe o equilibrio.

Así, cabe preguntarse si se derrumbará la comunidad urbana o si se logrará un equilibrio mediante el federalismo y la descentralización, el control, la regulación y el planeamiento, más un sostenido crecimiento económico, pues a mayor desarrollo corresponderá más educación, más puestos de trabajo, más renta *per cápita* -sostiénese que

el bienestar se mide básicamente en términos de renta *per cápita*-, más servicios públicos, transportes, vivienda, energía e infraestructura.

Antes dominaba en el planeta la civilización agrícola y luego con la revolución industrial cambia el predominio y ese cambio arrastra ingredientes de caos social (ludismo, asaltos a proveedurías, acción directa, etc.), sin perjuicio de haber creado un sistema social nuevo.

La “explosión urbana” se relaciona con la concentración (de la energía, de la población, del trabajo, del capital). Además, otras formas de concentración, se han señalado en la bibliografía contemporánea: los delincuentes, en cárceles; los enfermos mentales, en manicomios; los chicos, en las escuelas, y los obreros en las fábricas. Al concentrarse el capital se generaron las grandes corporaciones y los monopolios y esta concentración es común a los Estados Unidos de Norteamérica y a otros países y megabloques, sin importar el sistema político ideológico. Al concentrarse la producción en las ciudades, desaparecían poblaciones y aldeas, o se comprimían, y el campo se despoblaba.

Para algunos observadores estos fenómenos engendraron bienes y no males. Pero las comunidades rurales eran pozos de desnutrición, enfermedad, pobreza, falta de hogar y tiranía, con gentes desvalidas ante el hambre, el frío y los latigazos de sus dueños. Se han destacado los horribles suburbios, los barrios miserables en torno a las ciudades o dentro de ellas, como los alimentos adulterados, etc.

Estos fenómenos pueden ser valorados desde diversos ángulos, al igual que los “pros” y los “contras” de los desarrollos que causa la “explosión urbana”. Inclusive, a lo mejor deba hablarse igualmente de la “explosión rural” si apuntamos que los cambios en ese ámbito han sido importantes y sí admitimos que “explosión urbana” no es igual a “explosión demográfica”. Al fin de cuentas, lo que podemos aseverar, con amplio margen de asentimiento, es que sí existe la factibilidad de búsqueda de equilibrio en el territorio de cada país, grupo de países y por qué no del planeta, mediante la descentralización, la nivelación y la justicia, de un modo planificado.

Para la valoración aludida habría que tener presente el nivel de vida, su calidad, el grado de cultura y civilización, como así del arte, la ciencia y la tecnología, la vigencia de los derechos humanos y los sistemas políticos, además de otros componentes de la actividad axiológica.

Pero insisto acerca del balance posible en la ciudad y en el campo. Como lo recuerda Christina Lerner, la labor de historiadores y demógrafos sociales ha arrojado luz sobre la abrumadora presencia de enfermedad, dolor y muerte en el campo abierto, así como en las ciudades.

Podría sostenerse la existencia de crisis en el sistema urbano, como de tantas otras crisis. A pesar de ello, “crisis del sistema urbano” no es igualable a “explosión urbana”. Si esta crisis merece superación, habría de basarse en la decisión autónoma de las naciones y de los grupos de países y nunca en las esperadas respuestas del superindustrialismo y del redesarrollo, con los que los corifeos de las transnacionales nos anuncian operaciones mineras en el océano, o su exploración en busca de drogas, con la consiguiente formación de poblados acuáticos sumergidos y de factorías flotantes, sin predecir hasta dónde pueden llegar estas formaciones (unidades flotantes, nuevos Estado, etc.) ¿Consistirá en eso la “explosión marítima”?

El deterioro ciudadano (falta de vivienda y transporte, congestión, desocupación, infraestructura, servicios públicos y energía insuficientes, o con elevadísimos costos e impuestos, escasos medios de asistencia pública y social, falta de adecuados medios preventivos de enfermedades, accidentes y delitos, etc.) es una anastomosis de problemas entrettejidos, que no deben observarse con simpleza en una relación de causa y efecto, sino en un análisis amplio y profundo de dependencias mutuas, de influencias cooperadoras procedentes de innumerables fuentes independientes (relativamente) y superpuestas, como lo enseña Peter Ritner, en “The Society of Space”.

Tiempo y distancia.

Así como se acortan los tiempos de multiplicación poblacional, se reducen los de lanzamiento al mercado de aquellos bienes productos de la invención, de la innovación o del descubrimiento. Estas manifestaciones no dejan de sorprender a los habitantes del planeta, en cuanto se refieren a la astronáutica, la cirugía, los medios de comunicación, el transporte, etc.

Sin perjuicio de ello y como lo recuerda Toffler, la mayor parte de las naciones de alta tecnología están experimentando ahora una crisis del transporte, con sistemas de

transportes colectivos tensados ya hasta el punto de ruptura, carreteras y autopistas atestadas (obsérvese, entonces, que no solamente se trata de una cuestión urbana), escasos lugares de estacionamiento, la contaminación convertida en grave problema, huelgas y averías casi habituales, y los costos por las nubes. Los crecientes costos de los desplazamientos diarios a los lugares de trabajo, son soportados por los trabajadores individuales. Pero, naturalmente, son repercutidos al empresario en forma de costos salariales más elevados, y al consumidor, en forma de precios más altos (“La Tercera Ola”, pag. 202, citada en la bibliografía de este trabajo).

Se ahorrarían dinero y energía si se desplazan puestos de trabajo del centro de la ciudad a otros ámbitos; se recorrerían menos distancias, se ahorraría tiempo y combustible. La regla “el tiempo es oro” es económica. Se relaciona también con lo apuntado y con la rapidez de los medios de transporte. H. G. Wells apuntó en “Breve Historia del Mundo” que en 1804 Trevithick adoptó la máquina de Watt al transporte y construyó la primera locomotora. En 1825 se inauguró el primer ferrocarril, entre Stockton y Darlington, y el “cohete” de Stephenson, con un tren de trece toneladas, se puso en marcha a una velocidad de setenta kilómetros por hora. Desde 1830 en adelante los ferrocarriles se multiplicaron. Para mediados del siglo se extendía una red ferroviaria por toda Europa. He aquí -escribió- un cambio repentino en lo que desde siempre había sido un estado inmutable en la vida humana. Tras el desastre de Rusia, Napoleón tardó 312 horas en viajar desde las proximidades de Vilna hasta París. Fue un viaje de unos 2.240 kilómetros. Se valió de todos los medios de transporte concebibles y sólo obtuvo una velocidad media que no llegó a los ocho kilómetros por hora. Un viajero común no habría podido cubrir esta distancia en el doble del tiempo. Estas eran más o menos las velocidades máximas que se obtenían entre Roma y Galia en el siglo I d.J.. Después llegó este tremendo cambio de pronto... Todavía no se ha captado del todo las posibles repercusiones que esto tiene en Europa (ib.).

Sin perjuicio de la posible conveniencia de la descongestión, la gran ciudad sirve al empleo de la mano de obra, a la promoción de minorías, a la posibilidad de ascenso de la mujer (incluyendo su incorporación al trabajo dependiente y autónomo); las diversas respuestas del Estado y de la sociedad pueden combinarse, tanto el desplazamiento a las zonas rurales, como la mejora de las condiciones de la ciudad. Tal vez existan límites a la explosión urbana, fuera del planeamiento y de las decisiones estatales: las ciudades que más crecen son las de tamaño medio o las más pequeñas. De acuerdo a una estrategia de los países subdesarrollados o en vías de desarrollo deben repetir la revolución industrial como se dio históricamente, lo que requiere, entre otras cosas, urbanización.

Ecología y urbanismo.

Los problemas inherentes a la creación y desarrollo de las ciudades se encaran a principio de siglo bajo la rúbrica del urbanismo. Se definió como “la ciencia que, a través del medio fundamental del planeamiento, estudia los problemas de la distribución sedentaria de las comunidades humanas en el espacio, con el fin de contribuir así, al desarrollo integral de la persona”(Federico Romero Hernández, en “La Edificación Forzosa y la Especulación del Suelo”).

Con la ley de la Provincia de Buenos Aires, República Argentina, N° 8.752, sancionada el 5 de mayo de 1977, se aprueba el convenio entre esa provincia y la Municipalidad de Buenos Aires, ciudad capital de la República; traduce la incipiente preocupación del Estado para enmarcar el crecimiento urbano y dar solución al problema derivado de la carencia de espacios verdes y parques recreativos. Luego, en esa misma provincia, la Ley N° 8.912, tiene en mira varios objetos, entre ellos: la preservación y el mejoramiento del medio ambiente, la eliminación de excesos especulativos, la óptima y efectiva utilización de tierras, la creación de una conciencia comunitaria sobre la necesidad vital de resguardar los valores ambientales; la ley impone restricciones en base a ciertos valores: salubridad, higiene, suspensión de la especulación.

Los guarismos de crecimiento, en América Latina, nos hablan de una hipótesis de máxima de 480 millones de habitantes (250 más que hoy) y de 210 para la zona rural. Nuestras ciudades son “sistemas abiertos”, que van a experimentar un estimable crecimiento exponencial, noción que debemos aclarar recordando que en matemática “cantidad exponencial” es la que está elevada a una potencia cuyo exponente es desconocido (*Confer.* Michel Ramlot, “Ecología y Urbanismo”).

Tal prospección de tendencias -una simple muestra, por lo demás- genera el enriquecimiento de ese conjunto de conocimientos referidos al estudio de la creación, el

desarrollo, la reforma y el progreso de los pobladores en orden a las necesidades materiales de la vida humana, expresando un concepto de urbanismo distinto al consignado más arriba.

El planteo es alojar unos 50 millones de familias, en las ciudades, lo que incluye a una población joven masiva y un número creciente de ancianos, de atención muy delicada, habitualmente deficiente por el rechazo familiar.

Surge, entonces el imperativo de la justicia social y el derecho de esta generación venidera: el derecho de ser atendida debidamente en un aspecto esencial de su condición humana. A este objeto, deben considerarse las esferas del actuar humano: la del medio ambiente, de la vida económica, social y cultural, la de una educación prolongada y permanente, de una vida religiosa espiritual, e institucional, de una incorporación a la creatividad científica y técnica, a la innovación social, cívica y política.

Una versión científica del hombre (de la que habla Pierre Vendryes, en “Teoría Científica del Hombre”) lo considera con una triple autonomía: metabólica, como viviente; motriz, como animal; e intelectual, como hombre. El enunciado fundamental de este autor es: “Al adquirir su autonomía a partir del medio exterior y con respecto a él, el ser viviente adquiere la posibilidad de entrar en relaciones aleatorias con él”. Se trata de las relaciones con esas esferas y con los sistemas representativos de las mismas y aún con las tecnoestructuras de decisión y transformación.

El caos social y la sociedad organizada.

Traeré a colación algunas reflexiones sobre las causas del caos social (en gran medida de la confusión y el desorden) y las respuestas de la sociedad organizada.

La propia naturaleza de la ciudad (como dijimos, sistema abierto), informa sobre los ingredientes del caos social: problemas de construcciones (edificios, alojamientos, etc.), de circulación (calles, avenidas, autopistas, estacionamientos), comunicaciones, intercambios de bienes y servicios, desplazamientos, educación, empleo y -terminando esta mención enumerativa- costos. La carencia de planes y el uso extensivo e inadecuado de la tierra urbana provoca la desorganización y el desperdicio del espacio urbano y el costo excesivo de los servicios públicos, entre otras fases de la problemática.

Generalmente, estos problemas se dan también en la zona rural, pero no originan la confusión y el desorden que caracterizan al caos social, ni tienen la magnitud y los efectos que, en el sector urbano, obliga a respuestas inteligentes, planeadas y urgentes. Insisto en la imperiosidad de la planificación, pues como lo señalan Caplan y Basaldúa, algunas de las causas del subdesarrollo, son la falta de planificación y la corrupción administrativa. Esto último lo había señalado Juan Pablo II, en Puebla, además de puntualizar que los problemas son acuciantes. Para apreciar la magnitud del problema que acarrea la falta de planificación, recordemos que Richard Neutra escribió, en “Planificar Para Sobrevivir”: “La humanidad navega hacia su posible supervivencia en una balsa, hasta ahora bastante improvisada: la planeación y el diseño”.

La misma confusión engece a quienes tienen que tomar decisiones, en el sector público, quienes asumen comportamientos rutinarios, estereotipados, en los que prevalecen elementos políticos; un dato de ello es que la gerencia pública en Latinoamérica es política y no técnica, lo que impide la visión de los fenómenos y cambios contemporáneos. Además, los gobernantes y administradores públicos no han prestado atención al explosivo proceso de urbanización que se está operando en Latinoamérica (*Confer*, Kaplan y Basaldúa, op. cit.). Muchos ponen énfasis en la planificación. Dice el Maestro argentino Benito Pérez:

“En cuanto a la solución del problema de la explosión urbana, debe estar condicionada por un plan de desarrollo económico informado por una política social, entre cuyas variables se destaquen la población, la acumulación de capital, el progreso tecnológico y el nivel cultural, en función de la organización política y jurídica del Estado.

En un país como el nuestro (la República Argentina) en vías de desarrollo y subdesarrollo se observa, como regla general, que las respectivas tasas de crecimiento de su población aumenta a un ritmo comparativamente más acelerado que su tasa de crecimiento de capital fijo y de capital tecnológico y, por lo tanto, su desequilibrio económico es crónico y de ahí en su evolución no se percibe siquiera, por su distorsionada estructura económica las fluctuaciones cíclicas que caracterizan el desenvolvimiento de las economías desarrolladas.

Pero a pesar de lo cual -continúa el Profesor Pérez, en nota enviada al autor de este trabajo, el 7 de setiembre de 1984- no dejamos de reconocer que nuestro país presenta un

conjunto óptimo de variedades, para proponer un plan de desarrollo económico en armonía con la tasa de crecimiento de su población, ya que ésta presenta un crecimiento moderado, constituida por un conglomerado étnico homogéneo de un nivel educativo tolerable, si bien con una estructura económica diversificada que requiere, ciertamente, el apoyo de una industria pesada más desarrollada que la actual, cuya capitalización estaría en condiciones de realizar aprovechando los descubrimientos hechos últimamente en el campo de la minería y el petróleo, siempre, claro está, que su explotación quedara a cargo exclusivo del Estado y no de empresas multinacionales y de monopolios extranjeros”.

Continúa el distinguido científico argentino, en la misma fuente citada:

“Como es de su conocimiento y lo venimos pregonando nosotros hace más de veinte años, la teoría del desarrollo económico ha puesto de manifiesto la insuficiencia de los métodos empleados para tratar de resolver el problema social, prescindiendo del fenómeno económico. Si bien éste representa un complejo en el cual se encuentran involucrados, por igual, aspectos técnicos y cuestiones ideológicas. Pero consideramos que tanto en la concepción, como en la elaboración y ejecución de un plan económico, sea indicativo o semimperativo debe tomarse especialmente en cuenta el crecimiento demográfico, previendo posibles crecimientos en las variables de desarrollo, como ser la población y el nivel que pueden alcanzar las inversiones en el desarrollo del plan, v. gr. capital en bienes, capital tecnológico, entre otros factores del desarrollo, evaluados para un período de tiempo determinado”.

Entiende Benito Pérez que el fenómeno social de la explosión urbana es una de las consecuencias de la revolución industrial. Así lo había señalado en su conocida obra sobre Derecho del Trabajo, al referirse al origen y desarrollo del sindicalismo. Este problema, en su opinión, no se puede resolver con una política económica neoliberal de empresa que gire alrededor del funcionamiento del mercado interesándose solamente por los problemas de estructura. Así, por ejemplo, dada nuestra realidad socio-económica, para evitar o solucionar el problema de la explosión urbana, es necesario propiciar una auténtica reforma agraria. Sin una reforma estructural sobre el problema de la tierra se deja sin resolver uno de los problemas esenciales para el desarrollo en nuestro país y sin solución el problema social. La tierra no puede ser ya motivo de renta, sino instrumento de trabajo. El problema de la explosión urbana se ha agravado últimamente al haberse destruído la industria liviana durante el nefasto proceso que nos tocó soportar, pues, la población crece desmesuradamente respecto a las posibilidades de capital de bienes y en aporte tecnológico, provocando un desequilibrio manifiesto entre las variables de la dinámica económica de un país en vías de desarrollo económico (ib.,ib).

La Encíclica “*Laborem Exercens*” señaló la necesidad del planeamiento global, como de la justicia social, interna e internacional. En Latinoamérica existen marcadas diferencias regionales, áreas con cierto desarrollo y zonas deprimidas, o marginales, sujetas a tratamientos de emergencia; los fenómenos, como migraciones, han sido espontáneos, sin mediar un plan. Presenta zonas de conflicto: rural y urbana, con inferencias en la composición de los gobiernos, y de dos tipos de culturas diferentes. Las capitales tienen gran poder de decisión sobre las ciudades y zonas del interior, con notoria preponderancia electoral. En la Argentina, este fenómeno, el centralismo político y económico, había sido vaticinado por Leandro N. Alem.

Pero una cosa es el planeamiento nacional, regional y global, en los términos en que lo propone Juan Pablo II, en la citada Carta, y otras son las respuestas generadas en órganos de los centros de poder mundial. Haré al respecto una glosa de lo anotado por Ramlot, en la obra citada.

- a) En el proyecto de la Trilateral Commission, de contenido mundialista, con aspiración a un gobierno mundial, propone a las naciones en desarrollo a integrarse a su sociedad industrial de avanzada, apoyada en los adelantos tecnológicos y en una consiguiente supremacía industrial productivista y de fuerte propensión consumista. Esta sociedad, incentivada activamente por un gigantesco aparato publicitario a escala mundial estará apoyada en el sistema mundial de telecomunicaciones y especialmente de televisión directa. Sus horizontes predominantes son: desarrollo económico, científico y técnico, con respaldo informativo y comunicativo, con estrecha subordinación política a un sector predominantemente empresarial, que maneja los grandes complejos industriales y militares de armamentos sofisticados y orienta la carrera espacial.
- b) El proyecto mundial de inspiración japonesa, preconizado por el “Grupo de París”, que incluye inicialmente a dirigentes árabes, a la OPEP, a Mac Namara y otros

dirigentes políticos y empresarios. Preconizan una sociedad informatizada, apoyada en los micropro-cesadores e industrialmente en los robots, con un esfuerzo notable para desarrollar la mente humana y la creatividad, con perspectivas de grandes transformaciones sociales, de una desurbanización y de una desindustrialización (descongestionan los grandes centros industriales) y una descentralización, gracias a la extrema difusión tecnológica de la telemática apoyada en la misma red mundial de satélites geoestacionarios.

- c) La verdadera alternativa, que consiste en una propuesta de contenido social en el sentido (no excluyente) de desarrollar más directamente la aptitud humana a una atención recíproca, a un encuentro interpersonal, a una relación de colaboración, de complementación mutua, de amistad y de más intensa convivencia social y socio-cultural. Y a nivel político, implica que se eleve al primer rango la preocupación por las innovaciones sociales, más que por las técnicoindustriales. Agrega Ramlot: “Este telón de fondo de un Proyecto social Mundial del Sur (ni “socialista”, ni “mundialista”) es el que puede dar un contenido a la creación de un Habitat Social, como elemento modular de una proyección de alcance municipal urbano. Es extensible a una concepción nacional de la red urbana y a un planteo generalizable a escala latinoamericana, aún salvando las diferencias entre países de desarrollo tan desigual como Argentina y Paraguay, como Brasil y Bolivia, por ejemplo”.

Esta última alternativa nos hace pensar en la revalorización del federalismo, tal como se da teórica y normativamente en la Argentina, en su Constitución y en algunas de sus leyes cardinales. Más, ahora, se presentan ostensibles las figuras de los megabloques.

Apuntaciones sobre presupuestos conceptuales de la AMPS.

Asumo, en primer lugar, que el grado de evolución de las sociedades se refleja en la ciudad, prevalentemente. Es el lugar de la toma de decisiones trascendentes, del desenvolvimiento de los individuos y de los grupos primarios y secundarios, de la concertación de negocios y políticas. Existen en ella las mejores posibilidades de información y de medios de transporte y comunicación y el marco de organización de la economía y la educación, entre otras facetas.

Sin embargo, para muchos investigadores no escapa la profunda decadencia que aqueja a la megalópolis contemporánea y la ciudad, que no se agota en la vivienda, el mercado o el ámbito comunitario; es abordada desde el ángulo filosófico, histórico, arquitectónico, sociológico y psicológico.

La fosa existente entre los habitantes del campo y la ciudad es profunda y ancha. Podríamos ejemplificarlo con los medios para la cultura, de que disponen unos y otros, en las posibilidades de empleo, en las condiciones de trabajo, vivienda y esparcimiento. Los sindicatos urbanos, en la experiencia argentina, tienen capacidad para crear tensiones sociales suficientes para obtener mejores condiciones de trabajo, mientras que los trabajadores rurales quedan normativamente postergados del desarrollo del derecho social y apenas pueden reunirse en asambleas, por las distancias y la falta de medios de comunicación y de recursos.

En la ciudad existen distintas condiciones para investigar, practicar deportes, obtener ingresos, prestar servicios y recibirlos, obtener solaz y recreo; desde ella se ejerce el subcentralismo y se somete a los pueblos cercanos, en una suerte de explotación y, en casos, ésta es efectivizada en forma directa en perjuicio del modesto productor agropecuario.

A pesar de las mejores condiciones se exhiben en la ciudad los grandes males y los bienes, como ecuación lógica contradictoria, que crea desalientos en los gobiernos y la certeza de la inevitabilidad, producto ello de la enorme confusión. Por lo cual, escribió Albert Tévoédjré: “Los problemas que conmueven y amenazan con quebrar nuestro mundo nos plantean a todos el reto de la sobrevivencia. La necesidad de crear espacios nuevos, abiertos, de reflexión, de observación y de acción se hace imperativa”. Esto legitima y alienta a la AMPS (Asociación Mundial de Prospectiva Social), que responde al imperativo con hondo sentimiento de amor a la humanidad.

Por lo expresado, debe buscarse la corrección de las tendencias que se presentan en las zonas urbanas de Latinoamérica y la evitación de los males que genera la urbanización, para obtener un desarrollo balanceado. Faltan en Latinoamérica, en general, organismos especializados; algunos se crearon ante el mal acuciante, como en el caso de la vivienda, con las secretarías de vivienda, o el desempleo, con los servicios de empleo; así y todo, de un modo disperso, sin unidad legislativa, administrativa y financiera.

Advierto que las buenas intenciones que se manifiestan en el plano científico y en el de las asociaciones internacionales pueden chocar con las posiciones asumidas dentro de cada Nación. Recientemente se reunió la Conferencia de Población de las Naciones Unidas, en la que se reflejaron las posiciones de 150 países representados; en 1974 se había reunido la primer asamblea, con el mismo objeto. La delegación argentina afirmó últimamente el principio de la soberanía de cada nación para adaptar la política de población que más convenga a sus propias necesidades, posición que es complementaria de la sancionada por la conferencia en cuanto se deben hacer esfuerzos importantes para asegurar que todas las parejas e individuos puedan ejercer su derecho fundamental de decidir libre y responsablemente y sin coerción, el número y espaciamiento de sus hijos.

Los principios permanentes ratificados por la Conferencia Internacional de Población estriban en la soberanía de las naciones y la vigencia integral de los derechos humanos, entre los que se ha considerado que se halla la justa aspiración al mejoramiento de la calidad de vida de todos los pueblos.

DÉCIMA PARTE: ECOLOGÍA MÉDICO-LABORAL

RELACIONES

En un concepto elemental la **ecología** es una ciencia cuyo objeto está constituido por las relaciones existentes entre los seres vivos y el medio ambiente en el cual viven.

En otro aspecto, estudia la relación entre los grupos humanos y su ambiente, tanto físico como social, de modo que bajo este prisma es una rama de la sociología.

Como ciencia “joven” y dentro de una concepción neo-estructural, su campo presenta aspectos comunes a otras disciplinas que, en trabajos publicados hace varios años denominé “ciencias del trabajo humano”. Más, tal comunidad de objeto no diluye su orbe prevalente ni el esbozo particular y específico con el que, con alguna certeza, nos vincula a su núcleo de interés selectivo.

Hablamos de una **ecología médico-laboral** en tanto y en cuanto esos seres vivos - estimados desde el ángulo de su salud- se relacionan con un puesto de trabajo, un establecimiento laboral y el medio ambiente en el cual el mismo se encuentra instalado. Entonces, se trata de la persona laboral -con más amplitud, productora-, tanto dependiente como autónoma o “prosumidora”, que según Alvin Toffler es la que consume lo que ellas misma producen. Puede tratarse, así, en un sentido amplio, de cualquier persona -sin consideración de su situación jurídica- ubicada en un puesto o ámbito de trabajo, cualquiera sea su categoría y jerarquía.

En otra corriente conceptual, debemos destacar que también estarían comprendidos los aspectos de la salud desde el punto de vista interno de la persona, lo que forma parte de la **bioecología**.

En mi “Diccionario de Derecho Social” (tomo II, Relaciones Colectivas Profesionales), conceptué la ecología como el estudio de las relaciones entre los organismos y el medio en que viven y, en cuanto a la ecología laboral: “Estudia la intermediación del trabajador; de otro modo, sus relaciones con el medio ambiente”.

Los autores tratan este tema de muy diversas formas. Específicamente, en el caso de la ecología del trabajo (**work ecology**), G.A. y A.G. Theoderson, la definen como: “El estudio ecológico de la distribución espacial de los trabajadores en una fábrica, oficina comercial, etc. y del vínculo entre esta distribución y las pautas de las relaciones de trabajo y las relaciones sociales informales”. Correcto es afirmar que interesa, en forma más general, las condiciones de trabajo, en las que se destacan las de seguridad e higiene laboral y las del medio en el que el establecimiento se ha insertado.

Al situar a la **ecología médico-laboral** en el contexto amplio del conocimiento (científico, filosófico y técnico) generamos el esbozo estructuralista o sistémico. Por ello, no prescindimos de **las ciencias del trabajo humano**: la sociología, la psicología, la psicología social, la antropología, la ergonomía, la seguridad e higiene en el trabajo, la medicina legal del trabajo, la medicina del trabajo, las relaciones humanas en el trabajo, etc. (en el caso de las citadas en primer término, igualmente relacionadas con el trabajo humano).

De acuerdo al estado del desenvolvimiento científico, podríamos identificar otras disciplinas que constituyen el objeto de aquellas y que por el momento solamente tienen autonomía pedagógica, como: selección de personal y orientación profesional, capacitación técnico-profesional y relaciones profesionales o laborales.

Más allá de sus fronteras no debemos prescindir de la política social, porque su objeto es el bienestar general; la economía laboral, de la que dependen en parte las condiciones de trabajo; la prospectiva social, que nos ayudará a consolidar las tendencias positivas y a desviar las negativas para el desenvolvimiento humano y social.

Todo esto constituye sólo un muestreo, necesario, pues en esos campos encontraremos presente el campo de la ecología médico-laboral. A todos le interesa lo que a la ecología médico-laboral, pero cada uno amplía e intensifica el estudio de determinados conceptos básicos y trata otros con menos profundidad. Si, por ejemplo, de higiene y seguridad laboral se trata, la atención se centrará en la legislación vigente, en sus instituciones particular, las incumbencias y el poder de policía, la organización y sus competencias y responsabilidades, los establecimientos y puestos de trabajo, la ventilación, los contaminantes, los elementos de protección personal y la tuición contra incendios, etc.

Más todavía, ya mismo debemos estar atentos al cumplimiento del Cronograma del Mercosur, porque en distintas etapas se irán tratando temas relevantes de incidencia en las condiciones de trabajo: la formación profesional, la salud y seguridad en el trabajo, los

convenios internacionales y la Carta de Derechos Fundamentales (ver MERCOSUR, Coordinación de Políticas Macroeconómicas, Sectoriales e Institucionales; Subgrupo de Trabajo N° 11 -Relaciones laborales, empleo y seguridad social, párrafos 1 a 9-). Importan también los contenidos del Cronograma con nexo a otros subgrupos de trabajo, en los que se tratarán la política industrial y tecnológica y el medio ambiente.

IMPLICANCIAS

La problemática que nos ocupa ahora nos lleva a considerar una vez más, la figura del “empresario indirecto”, en el concepto de Juan Pablo II, en su encíclica **Laborem exercens**. De acuerdo a él, reitero, todo factor que influya en las condiciones de trabajo constituye empresario indirecto. Tal el concepto que, seguramente, no debe desentrañarse idiomáticamente sino en la significación que le asignó Juan Pablo II. He desarrollado ese concepto, en una monografía, publicada por el Colegio de Abogados de La Plata, pero lo expresado precedentemente es suficiente para el objeto de estos comentarios sobre ecología médico-laboral.

Asimismo, en un artículo publicado por mí en la Revista de Derecho Laboral, deslicé la posibilidad de reformas legales con relación a un caso muy particular, a saber:

Se trata del trabajador que se desempeña en un establecimiento en el cual se cumplen todas las normas de seguridad e higiene laboral. Sin embargo, en la vecindad, o en el entorno físico, existen empresas que contaminan el ambiente o crean situaciones de riesgo para el trabajador.

La reforma estaría entonces en que dentro del orden normativo laboral se autorice el despido indirecto (el trabajador, previa intimación, podría considerarse despedido y perseguir el cobro de las indemnizaciones respectivas a los empresarios (indirectos) causantes del daño, sin perjuicio de las denuncias respectivas por el trabajador o por su empresario directo.

Congruentemente, la ley técnica específica (procesal) debería contener la posibilidad de demandar en sede laboral, porque los principios y fines de la ley substancial y de la ley formal favorecen la viabilidad del reclamo que, de otro modo, podría canalizarse por vía civil.

Esta tesitura, que expongo desde hace años, podría enmarcarse dentro de lo que en algunos países como Brasil -en una corriente importante de su **judicatum**- se denomina “derecho alternativo”; o de lo que el Equipo Federal de Trabajo de la Argentina llama “teoría sistémica” o, según mi denominación, “concepción estructuralista”. Se ha difundido, últimamente, el nombre de “derecho difuso”, en un mérito al que cualquier ciudadano podría demandar al Estado en defensa del bien común (caso de medio ambiente), pero esto ya tenía acogida en el recurso de amparo o en la “acción de amparo no reglada”, admitida con motivo de una violación a la libertad de prensa hace ya mucho tiempo. Ahora contamos con normas constitucionales específicas.

UNDÉCIMA PARTE: RELACIONES LABORALES SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

1. La psicología

a). La psicología y la psicología laboral

Muchas son **las definiciones** construidas acerca de la psicología general, casi siempre **ajustadas a una dirección científica**, a una teoría o escuela; es así como sus elementos no son coincidentes y son sensibles las diferencias conceptuales para abarcar el objeto propio, específico, o al menos el núcleo de interés selectivo.

Es que, asimismo, cuando se pretende conformar **el objeto** se advierte que el mismo no es presentado, en todas las corrientes con la misma amplitud, ingredientes y características; tratándose de una ciencia joven, si es que la comparamos con otras ramas del conocimiento, exhibe un común denominador: parte de **su campo es objeto de estudio de diversas disciplinas**, lo cual no es censurable dentro de una **concepción filosófica estructuralista**; y, por lo demás, su tendencia a absorber capítulos de otras esferas.

Quiere ello decir que toda descripción que se haga brevemente acerca de la psicología no ha de ser completa ni invulnerable; empero, descartamos su utilidad como imprescindible noticia para considerar algunos de sus capítulos dentro de una de sus ramas.

Con tales aclaraciones señalaremos que, por un lado, la índole de este trabajo no justifica profundizar en el terreno de la psicología, y, por otro, no es superfluo registrar varias referencias, a pesar de que en los textos, en muchos casos, comienza el estudio directamente de la problemática específica, como sucede cuando se escribe de técnicas para la selección de personal, administración de personal o decisión gerencial.

Por ahora, inscribimos que **la psicología** consiste en:

Ciencia que estudia los fenómenos psíquicos, es decir, “es el conjunto de hechos que forman subjetivamente, nuestra experiencia interna y que se acusan desde el punto de vista objetivo como manifestaciones del funcionamiento global del organismo humano, o, dicho de otro modo, como acciones de la persona”.

Así la identifica Emilio Mira y López, en su “Manual de Psicología Jurídica”, cuando se refiere a la psicología moderna, para diferenciarla de la clásica filosófica, para la que su objeto era estudio del alma. De tal modo, agrega que la moderna ciencia no pretende estudiar **la esencia** sino **los resultados** de la actividad psíquica.

Nosotros decimos que esos mismos fenómenos referidos al trabajador, cuando se comporta como tal, forman el objeto de **la psicología laboral**. La mención del **estructuralismo** se acomoda con el concepto precedente, pues el mismo no precisa el campo de la psicología laboral pura y exclusivamente a ese límite, porque **los fenómenos de la vida humana se encadenan** y entrelazan. Así, una situación psíquica emergente de un conflicto familiar puede tener repercusión en el comportamiento del trabajador, o, también, dando otro patrón, la distancia a recorrer por el dependiente desde su casa al trabajo, en forma diaria, es un dato a tener presente si es que en algunos supuestos se quiere desentrañar el sentido de su comportamiento.

b). El campo de la psicología del trabajo.

J.Leplat y X Cuny, en “Psicología del Trabajo”, citan a Ombredame y Faverge, que definen **el trabajo** como un “complemento adquirido por aprendizaje y que debe adaptarse a las exigencias de una tarea”, añadiendo que estas exigencias varían notablemente según el nivel técnico-socioeconómico de la organización en la cual se inserta la tarea.

Recuerdan, esos autores, que cuando Tredman trata de fijar el único factor común a las actividades que son denominadas “trabajo”, ese factor es un **elemento de compulsión** (apremio, obligación, disciplina, etc.), que puede ser de origen externo o interno: el trabajo en cuanto conducta puede caracterizarse también por su complejidad y por el hecho de que, en general, por lo menos en nuestra sociedad, sólo se considera en relación con los adultos.

Al respecto, por nuestra parte, debemos hacer dos observaciones:

1).Que en tales consideraciones no debe descuidarse el aspecto ético del trabajo, la dignidad de la persona; 2).Que si bien es cierto que generalmente se relaciona a los adultos, **es más importante su consideración con respecto a los menores y a los ancianos**, ya que en nuestra sociedad el trabajo de menores y de personas de la tercera edad es una realidad, a pesar de los dispositivos propios de la seguridad social. En la Argentina, la legislación ha fortalecido la figura del trabajo de menores en desmedro del trabajo educativo.

Por último, puntualizamos que la conducta del trabajador, en la faz psicológica, es mirada en el aspecto intersubjetivo laboral; en la relación del hombre con la máquina, o con

un conjunto de elementos (máquinas, herramientas, etc.), con el puesto de trabajo, el entorno laboral y el entorno comunitario.

2. Personalidad y seguridad

a). La personalidad

Allers explicó que la personalidad es el desenvolvimiento de todas las posibilidades que la persona posee. En otro sentido, es el sistema estructural de las disposiciones e inclinaciones del hombre. De otro modo, se afirma que **la personalidad es la modalidad total de la conducta** de un individuo, pero no se trata de una suma de modos particulares o de rasgos, sino del producto de su integración.

Puede referirse el vocablo a esa integración o a cierto aspecto parcial del individuo, como sería el caso de **la personalidad laboral**; generalizando, se refiere a una estructura, a una unidad estructurada, que comprende un presupuesto biológico, por un lado, y, por otro, un cúmulo de funciones y mecanismos conscientes e inconscientes, en íntima relación con el medio físico, humano, cultural, laboral, etc..

b). La seguridad

Se la ha individualizado como uno de los deseos fundamentales del hombre, y el origen del deseo de conservación. Bela Szekely indica que algunos higienistas mentales establecen que el fundamento de la salud mental es el sentimiento de la seguridad emocional en las relaciones entre los individuos y que según Adler existe una **tendencia común a todos los individuos**, para impedir ser considerados fracasados y que por eso se inventan pretextos, excusas, se inventan situaciones llamadas **Ss**. La fórmula de esta seguridad es: “si no...entonces...”.

La seguridad se refiere tanto al **orbe psíquico interno**, como al **externo**. Generalmente se refiere a algo que está altamente valorado por la persona, se trate de la vida, de la libertad, del trabajo, de las condiciones del mismo. Cuando la persona tiene el convencimiento de que no existen riesgos que puedan afectar los valores y las cosas que quiere, como importantes para su vida, se siente seguro.

Es fácil, entonces, deducir que **el miedo se vincula a la seguridad**. Emilio Mira y López, en “Cuatro Gigantes del Alma”, incluye el miedo, junto a la ira, el amor y el deber. Cicerón había dicho: “Seguro está uno cuando no tiene temor ni a los inconvenientes del momento ni al desenlace de la comenzada empresa.”.

3. Las relaciones humanas en el trabajo

a). Su ubicación

Las relaciones humanas en el trabajo constituyen una vertiente de las relaciones humanas en general; estudian el factor humano en las organizaciones laborales, en su aspecto individual y colectivo, la participación del individuo, la dirección, la motivación, los conflictos, la dinámica de grupos, el liderazgo, las comunicaciones, etc.

Vemos en este brevísimo esquema, lo ya expuesto, acerca de que varias disciplinas se disputan un objeto común, como también que no es legítimo que se pretenda la exclusividad de los campos sometidos a estudio. Dichos temas son tratados también por otras disciplinas, como la sociología laboral, la psicología del trabajo, etc. Cuando se trata, **verbi gratia** de conflictos, este asunto puede llegar a interesar a la sociología o al derecho, según el observador o la necesidad de apreciación del fenómeno.

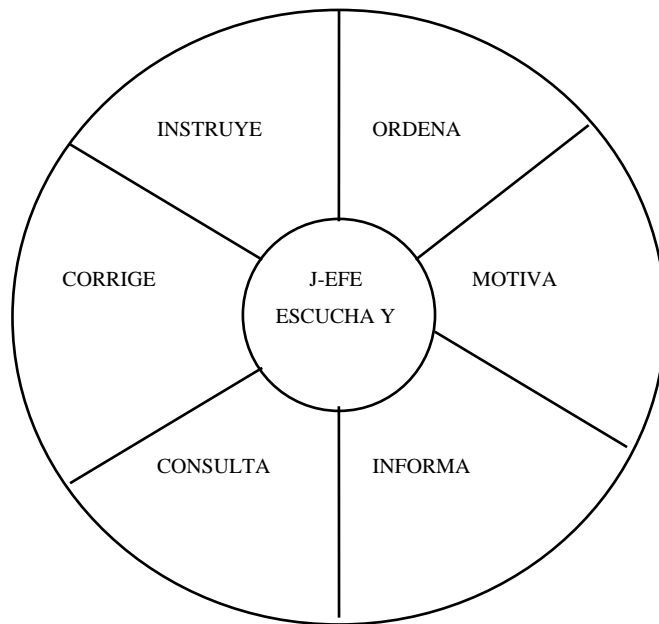
b). Las comunicaciones

Dentro de ese contexto aparecen institutos de trascendencia, como la adaptación del hombre al trabajo, del trabajo al hombre y del hombre al hombre; las corrientes de simpatía, como la formación del individuo, las distancias sociales, frustraciones, presiones, etc. No son menos importantes que el tema de la comunicación, a la cual nos referiremos particularmente en estas breves noticias previas. Forma parte de uno más amplio, el de las relaciones con la dirección, o la gerencia o jefatura, y entre el personal, dentro de cada estructura laboral. Como es fácil derivar tiene íntima relación con el cumplimiento de las exigencias laborales, con la realización de la tarea, **dentro de una planeación**, escrita o no, imperativa o indicativa o mixta, según los casos. Apunta a la producción de resultados, como **parte de una organización**, es decir un conjunto de órganos -con diversas funciones y competencias- dentro de una empresa.

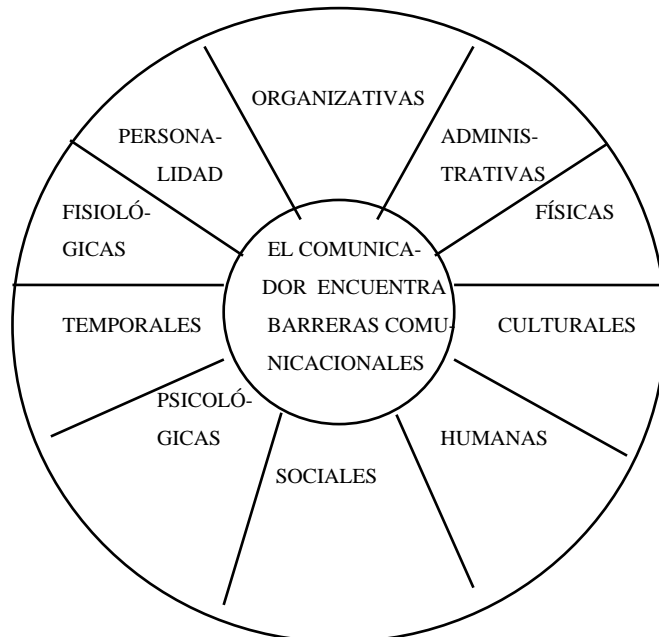
Con meridiana claridad, Riccardi, en “El Arte de Comunicarse”, elaboró **el cuadro de factores responsables de las comunicaciones** en la empresa en orden de importancia decreciente:

- Posibilidad de una rápida promoción.
- Respaldo del superior directo.
- Estilo de dirección.
- Frecuencia de las comunicaciones.
- Confianza recíproca jefe-subordinado.
- Nivel de educación.
- Deseo de promoción.
- Exactitud de las comunicaciones.
- Velocidad de las comunicaciones.
- Marco de referencia bien definido.

Gráfica los **roles del jefe** en el proceso de comunicación de este modo:



Y, cuando se refiere a las **barreras comunicacionales**, esquematiza así:



Un **buen sistema de comunicaciones** tiende a evitar **conflictos**, jugando en ello una conjunción de factores, como la **función del liderazgo ejecutivo**, que consiste en conciliar los intereses e ideales en conflicto, que determinan finalmente la efectividad y eficiencia de la organización.

c). **Dinámica de grupos y liderazgo**

En las **técnicas de reclutamiento**, al producirse el examen de aptitudes, posterior a otras etapas en el proceso, se establece si el candidato tiene condiciones y posee los conocimientos profesionales del caso, como así también si es susceptible de ascender y llegar a ocupar los cargos superiores, o si tiene condiciones de líder.

Cuáles son las **cualidades del mando**? Se trata no solamente de las físicas, mentales y morales, sino también de la formación general del individuo, de su cultura general, del conocimiento específico relativo a las funciones que desempeña o desempeñará, y a la experiencia, sin perjuicio de otras cualidades.

En nuestro libro "Matemáticas y Ciencia Política" nos ocupamos de **la biometría**. Seguramente el comentario que haremos implicaría particularizar las causas de los

fenómenos, en tal sentido; sin embargo, como dato curioso pero no exclusivo ni excluyente, haré mención del tema de **la estatura de la persona**, que parece tener importancia en el desarrollo profesional, como lo informa un trabajo de doctorado de Atrid Schumacher, del Instituto Antropológico de la Universidad de Hamburgo, publicado en la “Revista de Morfología y Antropología”(2/81). Según ese informe la investigadora estudió a integrantes masculinos y femeninos de cuatro grupos profesionales distintos, a partir de la estatura. “Se comprobó que personas en puestos directivos superaban a sus colegas en la estatura incluso cuando se compararon individuos de similar procedencia y educación escolar. Personas altas son promovidas con mucho mayor rapidez que sus colegas de más baja estatura y se deciden con mayor frecuencia a participar en cursos de perfeccionamiento o a tomar parte en escuelas de maestría. Mujeres profesionales en distintas posiciones de éxito no se diferencian tanto respecto a su estatura como el promedio de varones... (es) posible que una estatura superior al promedio tenga relación con ciertas propiedades de carácter como capacidad de imponerse, fuerza de decisión y dominancia.”.

¿**Cómo se seleccionan los mandos?** Ricardo Riccardi, en otra de sus obras, “Dirección, Organización y Recursos Humanos”, enuncia que la clasificación debe hacerse por méritos. Si se trata de promoción se elige al mejor, calificado en base a experiencia, resultados obtenidos, aceptación del superior. El **candidato externo**, anota, tiene que ser examinado atentamente, por lo que está en inferioridad de condiciones. Por lo demás, supone determinación de objetivos de la empresa e inventario de mandos a promover.

Pero como en el proceso de selección de personal interviene o puede intervenir personal del alto mando, el candidato interno tiene mayor conocimiento del entorno empresarial, físico y humano. En efecto, ponemos de relieve que en la entrevista y en la evaluación final en dicho proceso, como lo veremos más adelante, puede intervenir el jefe de personal o un encargado, por ejemplo. Esta intervención es importante y de alguna manera se refleja en el concepto de **staffing**, como la “exigencia básica y primordial de la dirección para proveer el personal necesario para el funcionamiento de la organización”; se trata de “mantener, reproducir, mejorar, desarrollar la fuerza humana que bajo su responsabilidad debe alcanzar los objetivos prácticos establecidos”. Riccardi (op. cit.) señala las actividades en las cuales podemos repartir la función básica de **staffing**: desarrollo, formación y perfeccionamiento; clasificación: valoración de rendimiento.....

La cuestión adquiere más relevancia y, si se quiere, se complica más cuando se trata de hacer apreciaciones en relación al futuro, ya penetrando en el terrero de la futurología. W. G. Bynes y B. K. Chesterton, en “Decisiones y Estrategias” sostienen que para saber qué tipo de actividades debería desarrollar la empresa del futuro hay que preguntar qué aptitudes necesitará para emprenderlas. El desarrollo empresarial exige planificar los cambios. Deben definirse las nuevas aptitudes. Los recursos en personal, entre otros factores, marcan, razonablemente, límites.

Concretando en el tema, glosaremos el artículo de Morton Deutsch, en “Psicología Topológica”, aparecido en la Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales. Esa disciplina, la psicología topológica, trata de analizar las relaciones causales y de elaborar teorías, trata de analizar las relaciones causales y de elaborar teorías científicas.

i). **Lo esencial de un grupo**, decía Lewin, no es la semejanza o desemejanza de sus miembro, sino su interdependencia. **Se puede caracterizar el grupo diciendo** que es un todo dinámico; esto significa que un cambio operado en el estado de cualquier subparte produce un cambio en el estado de cualquier otra subparte. El grado de interdependencia de las subpartes de miembros del grupo puede variar desde la “masa” vagamente unida hasta la unidad completa. French señaló que **además de la interdependencia** la pertenencia a un grupo presupone la **identificación** con él. Deutsch indica que la interdependencia es promotora o cooperativa más bien que, por ejemplo **competitiva**. Por lo tanto, en un primer intento se puede sentar una **definición del grupo**:

Cierto número de miembros que se perciben entre sí cooperativamente o promotoramente interdependientes, en ciertos aspectos y hasta cierto grado.

ii). Veremos, a continuación, algunas nociones suscriptas a la dinámica de grupos.

En primer lugar **la cohesión**. Se refiere a las fuerzas que unen las partes de un grupo, que de este modo se resiste a las influencias disociadoras. Se deriva de esto que hay **condiciones que pueden afectar la cohesión**. La naturaleza y la magnitud de dichas fuerzas pueden variar de miembro a miembro. Se miden por el deseo de permanecer en el grupo, las estimaciones de la camaradería existente, etc. En los **grupos más cohesivos (cooperativos)**, por oposición a **los menos cohesivos (competitivos)** sucede que unos miembros están dispuestos a aceptar las acciones de otros en sustitución de las propias y por consiguiente

aquellos no tienen que realizar esas acciones; existe más disposición a aceptar sugerencias, es decir a ser influidos; y, finalmente, mayor disposición a valorar positivamente las acciones de los otros.

De estas **tres hipótesis**, precedentemente citadas puede derivarse, respectivamente: de la primera, mayor subdivisión de actividades; de la segunda, más comprensión y atención y más disposición a los cambios; y de la tercera, mayor camaradería.

En segundo lugar, **la comunicación**, que ya hemos tratado pero que vincularemos ahora con la dinámica de grupos en forma específica, y siguiendo y resumiendo el trabajo ya citado de Morton Deutsch.

Se presentan **tres fuentes que llevan a la comunicación dentro de un grupo**: a) presiones hacia la uniformidad; y b) fuerzas que llevan a la locomoción o cambio en una estructura social; y c) existencia de estados emocionales.

¿Cómo se presentan **las presiones que llevan a la uniformidad** (a) ? Festinger señaló que la realidad social y la locomoción del grupo son ponderables. Cuando no hay base objetiva para determinar la validez de las propias opiniones, v. gr., las compararía, el individuo, con las de otros, es decir depende de la realidad social para afirmarse en ellas. Importa también el consenso, el acuerdo o conformidad; la creencia de que la uniformidad es necesaria para que el grupo pueda dirigirse a determinados objetivos (así, por ejemplo, se realizarán acciones o comunicaciones encaminadas a cambiar las opiniones, de otros o propias; o se excluirán del grupo a quienes tienen opiniones diferentes.

Algunos experimentos informan que aumentando la atracción del grupo crece la influencia; se hacen más fáciles los cambios de opinión cuando existen diferencias; cada miembro trata de ejercer su influencia sobre aquellos cuyas opiniones difieren más de las suyas.

Con respecto a las **presiones hacia el cambio** (b), la tendencia a dirigir la comunicación se presenta con relación a los miembros menos ortodoxos, para ejercer sobre ellos una presión social. El **statu quo** en la vida social no es algo estático sino un proceso dinámico que se desarrolla conservando siempre una forma reconocible. Cuanto más se aparta un miembro de la norma de un grupo mayores son las presiones sobre él, por ejemplo: cuando hay una norma activa que fija el nivel de productividad y un trabajador se desvía para realizar una producción mayor.

Hechas estas consideraciones en lo tocante a dinámica de grupos, diremos sobre **el liderazgo**, para terminar este acápite, que se trata de un fenómeno fundamental en la vida social, y **puede ejercerse por una persona o por un grupo**, en todo tiempo y lugar. El liderazgo depende de las condiciones de las personas o grupo, de los “súbditos” y de su medio ambiente, históricamente condicionado. Según las culturas, en lugar de lealtad o entrega, como se da en los grupos militares, sobre todo con el liderazgo aristocrático, puede responderse con rechazo y resentimiento. Otra observación de Helmut Scheck es que el verdadero líder no es el que necesita de la fuerza o el terror. Agregamos nosotros: el verdadero líder es el que obtiene cooperación de las personas o los miembros del grupo.

La **función del liderazgo** apunta a lograr que una **organización** sea **efectiva** (lo cual se relaciona con resultados, reales, verdaderos, no nominales) y **eficiente** (se refiere a las aptitudes para lograr un efecto determinado). La vitalidad de la organización reside en la disposición de los individuos de contribuir con sus fuerzas al sistema cooperativo. **Para conseguir la efectividad**, indican Delbert C. Miller y Williams H. Form, en “Sociología Industrial”, la organización debe depender de los objetivos y de las exigencias que se hacen para obtenerlos. **Para conseguir la eficiencia** depende de los motivos de los individuos y de los alicientes que les satisfacen. Estos requisitos proporcionan un esquema de hechos, creencias y emociones opuestos. Por eso habíamos dicho que la finalidad del liderazgo estriba en la armonización de afectos, propensiones, inclinaciones, tendencias, etc., más aún si están en conflicto, porque éste perjudica a la organización.

4. Didáctica

a). Notación

Debemos reparar en que todos estos temas, como la psicología general, la psicología del trabajo, la sociología y las relaciones humanas en el trabajo, por un lado y, por otro, en especial, algunos de sus capítulos, como los ya tratados y la selección y la capacitación, se encuentran íntimamente entrelazados, como partes de una subestructura, lo cual es válido en un plano científico y asimismo en el mundo real.

b) Medios e institutos.

De acuerdo al desarrollo hecho hasta aquí es fácil deducir que en el hombre trabajador es significativa su formación general, según las tareas que le corresponde realizar; atañe, posiblemente con más intensidad, la capacidad técnico-profesional y, por último, todas aquellas condiciones por las que el trabajo que cumple efectivamente se acerca en mucho a las exigencias laborales. Diversos medios e institutos sirven a este propósito.

Hacemos alusión a las escuelas de **educación técnica**: instituciones públicas o privadas destinadas a este objeto; a los cursos, seminarios, que se imparten por intermedio de organismo administrativos públicos, como el Consejo Nacional de Educación Técnica, en la Argentina, o asociaciones privadas o mixtas, permanentes o transitorias. Me remito al respecto al capítulo específico en mi libro "Derecho de la Seguridad Social". Ahora me limitaré a mencionar que existiendo escasez de mano de obra calificada, en la rama metalúrgica, en Bahía Blanca, se organizaron cursos de formación, con participación del CONET (dicho consejo) y las entidades representativas de empresarios, con aportes y recursos mixtos, humanos y materiales, con el fin de capacitar trabajadores sin calificación.

Dentro de un concepto amplio de promoción social, la posibilidad de capacitación va más allá del sector laboral. Por razones obvias nos limitaremos a estas breves noticias dentro de este campo. No queremos omitir la experiencia actual en la Argentina, en materia de **educación dual**, ni tampoco los sistemas, instituidos por el derecho positivo o no, en lo tocante a **permisos de educación**.

Sobre estos últimos, en el espectro internacional, en algunos países en desarrollo se instituyen programas de formación en el extranjero subvencionados por el gobierno. En otros, en otro extremo, los permisos son de poca duración. En Francia, existe un sistema de formación profesional continuo en el marco del derecho a la educación permanente. Pero en los países de economía de mercado no está extendido el sistema y muy difundido en los países socialistas.*

d). Las comunidades educativas

Ernst Kriek, en "Bosquejo de la Ciencia de la Educación", define a **la comunidad** o sociedad con estos **elementos**:

- convivencia y proximidad espacial, y
- sujeción a una norma superior, a un ideal, haciendo notar que
- esta sujeción es válida para los hombres que viven en un mismo tiempo y el puente que une los diversos momentos del desarrollo social a través de la historia.

Cohn, citado por Ricardo Nassif, en "Pedagogía General", sostiene que **comunidad educativa** es un grupo humano que educa **por derecho propio** o **por mandato ajeno**. El Estado, la familia, la Iglesia, educan por derecho propio, lo que significa que además de imponer normas a la escuela, ellos mismas realizan educación porque en su seno se forman, consciente o inconscientemente, sus miembros.

Las comunidades educativas o educadoras se dividen en **comunidades educativas propiamente dichas** y **agentes educadores**. Las primeras realizan la educación, como los grupos sociales, que son mandantes también (la escuela es mandataria).

En la vida social, anota Nassif, hay una **dualidad de fuerzas**: la "**voluntad pedagógica**", el interés de formar al hombre; y la **presión del grupo** social, que limita o acompaña ese afán formativo. Cuando se da la primera, **la comunidad es específica**, como la escuela; si se presenta la segunda es **no específica**, como la familia y el Estado, ya que en estos casos existen otros intereses además y predominan otras funciones sobre la función pedagógica.

De acuerdo con el origen las comunidades educativas pueden clasificarse en **naturales**, como la familia y **artificiales** como la escuela; conforme su duración, en **transitorias** o episódicas y duraderas o **permanentes**, como los son respectivamente la escuela y la sociedad.

* Actualmente se hace hincapié en la mayor capacitación para tener inserción laboral, lo que debe tomarse con reservas; una franja significativa de jóvenes ingresan en un sector de empresas sin mayor capacitación, según las tendencias actuales, en ciertos campos de empresas: poco personal jerárquico, bien pagado, y un plantel de trabajadores sin calificación laboral, mal pagados y con contratos sin estabilidad. Los mecanismos de la legislación argentina no funcionaron de acuerdo a lo que dijeron los gobernantes y funcionarios y, especialmente, en lo relativo a formación y capacitación. Existen posibilidad de continuar la formación luego de obtener el título, cualquiera sea, en cualquier nivel, en un círculo vicioso: el profesional con título que no tiene inserción laboral tiene la posibilidad de continuar estudiando, por no tener trabajo o tener poco trabajo, a bajo costo. Hoy día tenemos médicos laboralistas, ingenieros laboralistas, contadores especializados en determinados aspectos del orden jurídico-laboral.

e). Orientación y control de aprendizaje.

La **selección vocacional** comprende diversos **métodos** para seleccionar, por medio de test y otros dispositivos, los individuos más adecuados entre aquellos que se presentan para el empleo en ocupaciones particulares. Es la elección de individuos para ocupaciones, como opuesta a la elección de ocupaciones para los individuos, que es **orientación vocacional**. Generalmente se la denomina **selección de personal**. “Orientación vocacional” significa ayuda al niño, al joven y a los padres incluso, con el fin de elegir una vocación a aquéllos por medio de, y en base a, un procedimiento sistemático que incluye **pruebas** de inteligencia, pruebas educacionales, pruebas de aptitudes e incapacidades especiales, **registros** escolares, **gustos, inclinaciones, información** teniendo en cuenta el campo laboral, etc. (James Drever, “Diccionario de Psicología”).

Por lo que se ve, tales sistemas son parte de la psicología, que, en la rama de la enseñanza y el trabajo, también se ocupa de la medición o cuantificación de las capacidades mentales y cualidades de las personas. En gran dimensión se trata de estudios psicométricos y la ramificación de ese campo científico es denominada **psicometría**. Anticipamos, aquí, que a principios del siglo XX comenzaron a realizarse los primeros **tests**; los de inteligencia o de personalidad son los más difundidos, siendo utilizados para la orientación o para la selección de personal.

Bela Szekely, en su “Enciclopedia de la Psique” realiza un estudio con pensamiento crítico, referido a selección y a orientación:

i). Designa al proceso mediante el cual se escoge el personal más apto para realizar un tipo de trabajo, **“selección profesional”**, que puede hacerse antes de comenzar el aprendizaje de la técnica profesional o una vez dominada ésta. En el primer caso hay que ajustarse a las eficiencias ulteriores; en el segundo, se elige aquellos cuyo rendimiento sea superior.

ii). Se trata de mecanismo modernos, pero sin embargo es una necesidad de prueba de las capacidades, de la que existen antecedentes en la **historia** del hombre. De esta manera, en multitud de sectas militares, profesionales, religiosas, etc., se establecieron pruebas que debían superarse para ser miembro de ellas, constituyendo tosco antecedente de la actual selección.

En el siglo XX comienza el desarrollo científico. El **método selectivo psicofisiotécnico** se aplicó a conductores de vehículos, luego a telefonistas, dactilógrafos, mecánicos, tejedores y empleados de comercio. La técnica consistió en hacer primero un examen médico que eliminaba a quienes tenían efectos somáticos contraindicadores de la profesión en cuestión; luego los candidatos eran sometidos a examen de conocimientos mediante pruebas escolares o técnicas y posteriormente realizar las pruebas eliminatorias, de aptitud profesional.

Estas **pruebas** podían ser **analíticas** (exploradoras de las distintas funciones personales integrantes de la actividad profesional analizada) o **sintéticas** (exploradoras de la eficiencia global, resultante de la integración de aquéllas). Luego de controversias comenzaron a usarse ambas modalidades, pues no son excluyente. Durante la Segunda Guerra Mundial se difundieron los estudios. En Europa y en los Estados Unidos comenzaron a usarse para el ingreso en las universidades.

iii). Bela Szekely formula una importante **crítica al sistema**. Este procedimiento, afirma, debe ceder progresivamente al de orientación profesional, porque este favorece el interés personal y social, es más humano. La psicología universal rechaza el sistema de selección de personal, en virtud de que el ser humano no es solamente una máquina que rinde o debe rendir según un pronóstico o por la eliminación de los factores negativos (por ejemplo del soma) o por cualidades positivas (**verbi gratia** sensoriales). Además, una cosa es la inteligencia que tiene el sujeto y otra lo que hace con la inteligencia. Rechaza a la selección porque la considera método brutal de un capitalismo que no quiere más que comprar “fuerza humana” o del bolcheviquismo, que rebaja al ser humano al nivel de un tornillo en el mecanismo de la producción selectiva estatal. La psicología universal dice: “Cada uno en el lugar que le corresponde por sus peculiaridades humanas”.

iv). La **orientación profesional** es la actuación científica para guiar a los niños y adolescentes para que elijan y estudien los tipos de trabajo que pueden conseguir con el menor esfuerzo, el mayor rendimiento y satisfacción para sí y para la sociedad.

La idea de someter la elección de un trabajo a una actuación razonada está implícita en “La República” de Platón y germina en “Examen de los Ingenios para las Ciencias”, del español Juan de Dios Huarte, del siglo XVI. En el siglo pasado se señaló la necesidad de

proceder al ajuste del quehacer al ser, es decir del trabajo al hombre. En este siglo se desarrolla científicamente. En los últimos decenios se ahonda en el conocimiento de la psicofisiología humana y estableciéndose los pilares técnicos de la ciencia del trabajo. Tal es la **historia** de la orientación profesional, a grandes rasgos. Resumiré, seguidamente, las clases, la técnica y los beneficios del instituto, según el mismo autor ya citado.

v). Clases. La orientación profesional puede ser **individual**, si se tienen en cuenta principalmente las aptitudes y vocaciones del futuro trabajador; o **colectiva**, cuando se atiende a las necesidades del mercado a fin de evitar el malestar económico y el paro forzoso. Ambas deben complementarse recíprocamente.

Es **consultiva** cuando se presenta en forma de consejo, lo cual salvaguarda los derechos individuales; y **ejecutiva** si se efectiviza como orden, con lo cual se protegen los derechos de la sociedad; y **mixta**, de ambas maneras, con lo cual se satisfacen dos tipos de interés, el individual y el social.

vi) El conjunto de **medios de la orientación profesional** se llevan a cabo por técnicos y centros especializados denominados institutos, laboratorios, gabinetes, oficinas, de Psicotécnica Profesional, Orientación Profesional, de Ajuste del Trabajo, centros que tienen secciones con sendos **finés**: a). Informativo, cuyo objeto es la reunión de datos; b). Social, cuyo fin es el entorno comunitario; c). Pedagógico, que se vincula a las vocaciones escolares; d). Médico, con relación a los defectos y cualidades funcionales del sujeto desde el punto de vista corporal; e). Psicotécnico, respecto a las aptitudes subjetivas y labores en que pueden aprovecharse mejor estas aptitudes.

La labor previa al funcionamiento de esos centros estriba en a). La descripción de las ocupaciones existentes en el área económica en que va a ejercerse la OP (orientación profesional); b). El establecimiento de los normotipos de personas que van a orientarse (se denomina “normotipo” al tipo constitucional normal) y c). Lenguaje a utilizar, armonizándolo con el de otros centros médicos, pedagógico, sociales y bolsas de trabajo o centros de colocación.

vii). La OP muestra un cúmulo de **beneficios o ventajas**, para el ser humano y para la sociedad: menor tiempo de aprendizaje; menor número de cambios ocupacionales; menor fatiga y mayor satisfacción en el trabajo; aumento colectivo de la producción; mengua de los accidentes y enfermedades profesionales y reducción del paro forzoso, de la vagancia y de los vicios sociales derivados del sentimiento de frustración o de la invalidez profesional.

Las conclusiones de dicho autor, que no son aisladas y cuyo contenido aceptamos de buen grado nos hace pensar en la inutilidad del excesivo tecnicismo en esta materia, el cual es rechazado por la psicología general, de la cual nacen estas ramificaciones; en la relatividad de las estadísticas y cuantificaciones; en la relevancia de los factores humanos y sociales. Así también, nos permiten sostener que la efectivización de los sistemas de OP (orientación profesional) y SP (selección de personal) requieren, en la gran empresa, la creación de centros especializados; la SP tiene valor relativo, como sucede en varias técnicas científicas, en este campo. Es muy común que en los centros del más alto nivel y asimismo en obras de innegable valor científico se trate el tema del “charlatanismo”, en esta materia, pero no menos cierto que en el más elevado escalón científico se observa, en casos, lejanamente las realidades sociales y laborales. Por lo demás, la utilidad de las técnicas se frustra cuando se quiere trasladar a un país experiencias extrañas, apartadas de nuestra materialidad y presencia económica, social y laboral. La Argentina es un país de medianas empresas y gran cantidad de pequeñas, al menos cuando se habla de capitales nacionales y de argentinos. ¿Es dable la aplicación de esos sistemas tal como se aplican en las grandes empresas multinacionales, o uninacionales, o transnacionales? Existen en la Argentina gran cantidad de obras ilustrativas y muchos profesores, técnicos y empresas que intentan hacer el seguimiento de esa bibliografía.

Haré enseguida un **cuadro comparativo de la SP (selección de personal), de la OP (orientación profesional) y OV (orientación vocacional)**, mostrando los elementos comunes y los distintos:

SP	OP	OV
(1) Conjunto de técnicas	Id.	Depende mucho de uno mismo, del propio esfuerzo y ayuda de amigos y familiares.
(2) Su fin es la elección de candidatos más apropiados para un puesto de trabajo.	Orientar en la elección del trabajo.	El estudio o la capacitación para una profesión, arte o artesanía.

(3)Medios: tests y entrevistas	Id.	Id., pero cuenta lo expresado arriba, grandemente.
(4)Producir el menor esfuerzo, el mayor rendimiento y la mejor satisfacción para sí y la sociedad.	Id.	Id., con predominio del factor moral (espiritual)
(5)Se presenta en cualquier instancia de la vida.	Id.	Generalmente en la pubertad y adolescencia.
(6)Tiene como base una necesidad económica, del sujeto y de la empresa.	Esa necesidad es menos intensa.	Una vocación o inclinaciones.
El sujeto tiene posibilidad de elegir.	Menos posibilidad de elegir.	Amplio margen de elección.
(7)La decisión no afecta mucho al futuro.	Sí.	Aún más.
(8)Los datos que requiere se refieren a la misma empresa (objetivos, etc.), al entorno comunitario y al sujeto.	Al entorno comunitario y al sujeto.	A colegios, institutos, universidades; carreras, planes, programas; trabajo, alojamiento, becas, transportes, distancias y costos.
(9)Generalmente es científica y compleja.	Id.	Puede no serlo.

SELECCIÓN DE PERSONAL

1. Remisión

Ya hemos explicado los motivos por los cuales no es aconsejable deslindar tajantemente cada uno de los capítulos aquí tratados, dado que -lo reiteramos en particular- los diversos objetos se encuentran íntimamente vinculados; como consecuencia de esto ya hemos adelantado algunas referencias sobre el concepto de SP, principios, ventajas, inconvenientes, antecedentes, etc. Empero, en lo hasta aquí considerado otros fueron los temas que conformaron el centro de atención de un modo preponderantemente y, de soslayo, por vía de comparación y nexo, lo adelantado en lo tocante a lo que comúnmente se llama “selección de personal”.

A continuación, desarrollaremos el asunto con un poco más de detenimiento.

2. Descripción de la SP

a). Su ubicación en las “relaciones industriales”.

La selección de personal, como todo el ámbito de la contratación laboral y de la ejecución del contrato individual de trabajo, pueden ser ubicadas en el capítulo de las relaciones industriales; abarca éste todos los problemas y conflictos que se presentan en el desenvolvimiento laboral.

Juan Manuel Hornia, en “Organización Industrial” considera que la selección constituye uno de los problemas más complejos de la industria moderna y que existen dos **formas de seleccionar el personal**: a). La empírica y b). La científica.

b). Formas empírica y científica de selección.

La primera es la empleada en la pequeña empresa y en la cual el capataz desempeña un importante papel. La segunda responde a las exigencias de la moderna empresa, que requiere obreros sumamente especializados, y, por lo tanto, agrega el citado autor, es preciso determinar si poseen: rapidez visual, atención centrada, destreza, etc., o la combinación de estas condiciones. La psicotecnia presta un gran servicio en este sentido.

c) Aportes de la psicotecnia

Mediante “tests” se determina la **capacidad mental primaria**: a) especial (visualización de figuras geométricas en el espacio); b) rapidez de percepción (observación veloz de detalles); c) memoria (recordación de palabras y números); d) numérica (cálculos aritméticos); e) fluidez verbal (facilidad de palabra); f) verbal (significado de ideas verbalizadas); g) deducción e inducción (capacidad para razonar). A su vez, dentro de cada capacidad mental primaria, existen **subdivisiones**; por ejemplo: memoria auditiva, visual, olfativa, etc. Por otra parte, estas capacidades están combinadas en cada persona en forma distinta (ib.,ib.).

d) Técnicas

Es posible reducir a una mínima expresión cierta técnica aplicable en forma general, pero lo usual no es esto sino que estas técnicas y medios sean variables, según los supuestos. Pierre Cardiller, en su obra “Psicología Industrial” distingue **tres situaciones**:

* i) **Obreros** (caso medio de empresa de 800 a 1.000 miembros).

Etapas:

-**Inventario** de necesidades y posibilidades internas de promoción y reclasificación. Aclararé los conceptos de **promoción** y **reclasificación**. La primera es la que permite a los no calificados que se conviertan en profesionales y se basa en la medición de aptitudes (tests), de los conocimientos (ensayos) y de los resultados (puntaje profesional). La segunda, se trata de asignarle a los trabajadores con aptitudes físicas parciales, puestos compatibles con su estado.

-**Determinación de empleos vacantes y de las funciones** correspondientes.

-**Consideración de los candidatos** en diferentes planos: administrativo y jurídico (autorización para residir, etc.); práctico (domicilio, medio de transporte, necesidades); y profesional (formación, antecedentes).

-**Examen médico**, cuyos fines son: informes sobre la salud, descartan a los que no son aptos y orientar al interesado hacia las funciones que corresponden a su estado físico y temperamento. Del resultado del examen surgen varias soluciones: el físicamente inepto es rechazado; el enfermo puede ser contratado después de su curación y en el caso del apto para una o varias funciones se le indicará la más conveniente.

-**Examen de aptitudes** (posterior al anterior), a lo cual ya nos hemos referido más arriba.

-El jefe del servicio de reclutamiento puede efectuar un **ensayo profesional**.

-**Adopción** del postulante aceptado.

ii) **Aprendices, obreros y candidatos a puestos de seguridad.

Mejor que los métodos tradicionales (preferencia por los hijos de los trabajadores, o concurso clásico) un examen de aptitudes permite pronosticar la receptividad del candidato a la enseñanza y el éxito ulterior en el desempeño. Los exámenes psico-técnicos importan mucho para reducir considerablemente el número de accidentes. Esto se basa en un estudio hecho en la Régie Renault.

***iii) **Ejecutivos e ingenieros.**

Si no hay promoción interna las operaciones son las siguientes:

-**Definición de la función por desempeñar**: atribución, situación, salario, ventajas, etc.

-**Publicación** de un anuncio con las condiciones que debe satisfacer el candidato.

-**Selección** del candidato y respuesta inmediata a los que son rechazados.

-**Examen** individual profundo y presentación, a los dirigentes, de los candidatos.

Al respecto y con relación a ciertos **aspectos legales**, no es superfluo señalar que estas técnicas pueden estar limitadas por normas jurídicas, como por ejemplo cuando la ley obliga a recurrir a una bolsa de trabajo, ya sea creada por ley o por convenio colectivo de trabajo; o cuando esa obligación fue instituida en este convenio; o el mismo prescribe que se debe recurrir a familiares del trabajador fallecido; o incluye un cláusula sindical que determina la obligación del empleador de llamar a un concurso interno en la empresa.

Algunos **mecanismos de ayuda** a la empresa y al proceso de selección consisten en el fichero de postulantes, ya sean oferentes o anteriores trabajadores; las recomendaciones o relaciones; las bolsas de trabajo o servicios de empleo públicos o de entidades privadas, o agencias de empleo cuando son permitidas; las escuelas e institutos, como universidades y asociaciones y entidades que hayan organizado cursos. A su vez, **cada uno de estos dispositivos exige recaudos** y condiciones, para que en lo posible sean lo más eficaz, dentro del medio en que deben desarrollarse, se trata de cómo establecer las relaciones; cómo deben evaluarse éstas; cómo publicar el aviso, etc.

Veremos seguidamente algunos aspectos complementarios y cómo trata Anne Anastasi, en el volumen 1 de su “Psicología Aplicada”, el desarrollo de un **programa para la selección**, el análisis del trabajo de la persona, la preparación y prueba preliminar de fuentes para diagnóstico y la validez de las fuentes de predicción o pronóstico.

i). **Desarrollo de un programa para la selección de personal.**

Este tema, junto a los de capacitación y relaciones internas, forma parte de la psicología (aplicada) del personal. **Las técnicas de selección se usan para** contratar nuevos empleados, ascender, despedir, transferir y otras resoluciones, sirviendo para toda clase de ocupaciones.

ii). **Análisis del trabajo de la persona.**

Su **fin** es proporcionar una descripción de lo que hacen los trabajadores, operaciones, equipos, condiciones, riesgos, motivaciones, relaciones, posibilidades de promoción y traslados, etc.; cualidades que debe tener el trabajador (aquí se utilizan tests y otros elementos), para lo cual una descripción vaga es inútil, pues un trabajo es muy diferente de otro (**ver Anexo I**).

El análisis del trabajo eficaz debe indicar la diferencia entre los trabajadores sobresalientes y los de menos rendimiento.

El análisis de tarea sirve para la selección y además otros fines: mejorar rendimientos, evitar riesgos, mejorar condiciones, etc.

¿Cuáles son las **fuentes para recolectar datos sistemáticamente**?

1). **Bibliográficas**, las que tienen un signo importante: nunca coincidirán con el trabajo o cargo que estamos considerando (por ejemplo, los ingenieros cumplen tareas muy diferenciadas). 2). **Manuales e informes**, existentes para un oficio en particular, y el **registro de quejas**. 3). **Entrevistas** con trabajadores, supervisores e instructores. 4). **Registro sistemático de actividades** (en casos, solamente durante cierto tiempo el trabajador lleva un diario de sus actividades): **ejemplo: la lista de obligaciones de una secretaria**, que puede hacerla un grupo de secretarias, reducido o amplio, sumando las distintas obligaciones. De este modo se registraron 871 obligaciones distintas pero las tareas comunes importan un 3% de las $\frac{3}{4}$ partes de secretarias. 5). **Observación** directa de las tareas por el analista, con la cual se obtiene imagen vívida de las tareas. 6). Realización del **trabajo por el analista**, cuando se puede, si no requiere especialización.

iii). **Preparación y prueba preliminar de fuentes para diagnóstico.**

El **análisis** sugiere, por ejemplo, que el trabajo exige destreza en los dedos; el paso siguiente es el **tests**, las **preguntas**, **escalas** estimativas u **otras fuentes**, instrumentos todos que se denominan "**fuentes para pronóstico**", dado que se utilizan para predecir el desempeño.

Las fuentes son sometidas a **pruebas preliminares**, para descartar unas o modificar otras: si todas las personas alcanzan igual o prácticamente el mismo puntaje la fuente para pronóstico o predicción no sirve porque su objetivo es discriminar entre los individuos.

Cuándo un tests tiene confiabilidad, es decir estabilidad o consistencia? Se prueba repitiéndolo a la misma persona en ocasiones distintas: es confiable si no arroja resultados diametralmente opuestos.

iv). **La validez de las fuentes de predicción o pronóstico.**

La fuerza o eficacia de estas fuentes es su correlación con la realización de las tareas que queremos predecir; a esta realización se la denomina "**criterio**".

3. Métodos de diagnóstico de aptitudes

a). Noción

Se trata de tests, pruebas de trabajo y exploraciones. La prueba verbal suele acompañar a tres tipos de procedimientos: test psicológico, test manual y exploración. Arnulf Rüssekm en "Psicología del Trabajo", conceptúa los mismos como apreciamos a continuación.

b). Tests psicológicos

El test psicológico depende de las aptitudes que se quieren investigar y sirve para medir varias aptitudes; el sujeto sometido a examen debe entender con claridad lo que se le pide. Deben dar poco tiempo, de modo que sean pocos los que puedan resolver bien sus distintas partes. Se computa el resultado de los tests por el número de soluciones acertadas. Por influencia del estado anímico puede repetirse el test pero con distinto contenido, aunque plantee los mismo problemas.

El test puede compararse con otro hecho a personas que ya están actuando profesionalmente. La dificultad estriba en obtener datos suficientemente fiables sobre la actuación profesional.

c). Tests manuales

Son trabajos que exigen el manejo de material concreto, como hilo, papel, cuentas de collar, troncos, palos, etc.

Los datos esenciales se obtienen con la observación del trabajo, son de naturaleza cualitativa (no cuantitativa, como los otros), lo que no excluye que se tengan en cuenta datos que pueden medirse como el tiempo, la cantidad de errores o el número de piezas que pueden contarse. Como de los tests manuales se obtienen figuras, por ejemplo, las obtenidas

curvando un alambre, con papeles doblados o una muestra cortada con tijeras, todas ellas pueden ser medidas.

En los tests manuales el examinado puede generalmente controlar por sí mismo la calidad del rendimiento. Si no lo hace es síntoma de falta de inteligencia, poco sentido de observación y descuido.

d). Las exploraciones.

Se trata de una conversación entre el psicólogo y el examinado; aclara las contradicciones, dudas, toda la personalidad, cómo el propio candidato valora sus deficiencias y aciertos. Puede usarse un cuestionario o no.

4. El rol de la entrevista

En la realidad la entrevista no planeada, anticientífica, no ha sido descartada y es común su **uso**; las razones que puntualiza Joe Kelly, en “Relaciones Humanas en la Empresa” consisten en que el empleo de los tests y, por lo tanto de psicólogos y otros especialistas, es caro. Por otra parte, la administración de tests tiene que ser permanente. A veces se hace superfluo el procedimiento científico: en la Segunda Guerra Mundial, en los Estados Unidos de Norte América hubo, como es lógico, gran preocupación por la eficiencia de un procedimiento de selección de pilotos y sin embargo aceptaron un número elevado de hombres que normalmente habrían sido rechazados. Otras razones que legitiman el uso de la entrevista no planeada residen en que es económica y de fácil realización, permite evaluar atributos distintos en breve lapso; su aceptación por los altos ejecutivos, que no consideran algunas críticas al sistema de entrevistas; incluye roles de reclutamiento, negociación, ejecutivos y de instrucción y, finalmente, es un complemento del test.

¿Cómo es el manejo de la entrevista? Exige contar con adecuados formularios; la comunicación por escrito al entrevistado, con los datos respectivos; un listado de los citados en poder del empleado de recepción y cierta modalidad en la atención de los postulantes. Esto último nos hace pensar en el exceso de meticulosidad, detalles y hasta exquisiteces que se advierten en los textos cuando se recomienda por ejemplo que el candidato debe esperar en la sala cómoda, o cuando se elaboran con todo lujo de detalles los avisos publicitarios y no se descuida ningún aspecto, por pequeño que sea.

5. Aspectos legales

a). Decreto 351/79

El Decreto 351/79 es reglamentario de la ley 19.587, y reglamenta la selección de personal en el Título VII, Capítulo XX, en los arts. 204 a 207.

Dichas normas prescriben:

“La selección e ingreso de personal en relación con los riesgos de las respectivas tareas, operaciones y manualidades profesionales, deberá efectuarse por intermedio de los servicios de medicina, higiene y seguridad y otras dependencias relacionadas, que actuarán en forma conjunta y coordinada”(204).

“El servicio de medicina del trabajo extenderá, antes del ingreso, el certificado de aptitud en relación con la tarea a desempeñar.” (206).

“El trabajador o postulante estará obligado a someterse a los exámenes preocupacionales y periódicos que disponga el servicio médico de la empresa.”(207).

b). Naturaleza jurídica

El estudio de **los aspectos jurídicos** vinculados al proceso de selección de personal no hace a los propósitos del presente trabajo, sin perjuicio de lo cual nos remitimos, para su consulta, al artículo publicado en Legislación del Trabajo (Buenos Aires, tomo XXVII, páginas 423 y siguientes), cuya autoría corresponde a Julián A. de Diego, titulado “Selección de Personal y Contrato de Trabajo”, en el que además de sentarse un concepto de selección de personal, señalarse las ventajas del mismo, detallar el proceso de SP, considera la naturaleza jurídica de la selección, examinando diversas figuras y aspectos jurídicos: el consentimiento, el antecontrato, las tratativas precontractuales, este mismo tema vinculado al contrato de trabajo según el régimen vigente, el período de prueba, el respeto moral y los daños.

6. El sistema total y la selección

Me parece imprescindible traer a colación un concepto de sistema, útil no solamente con relación a la selección sino a gran cantidad de asuntos y cuestiones referidas a la empresa y también a otras instituciones.

Según John P. van Yigch, en su artículo publicado en Cuadernos del Instituto de Cibernética, por la Sociedad Científica Argentina, en octubre de 1980, intitulado “Teoría General Aplicada de Sistemas”, el **concepto de sistema** se refiere al conjunto de entidades de “complejidad organizada” y al de sus sub-conjuntos -las organizaciones en las cuales vive, trabaja y juega el hombre-. “Considerar la toma de decisiones sin referencia a un procedimiento de evaluación que englobe la cuantificación y medición es ciertamente inconcebible, ya que las inferencias cualitativas sobre los eventos, deben traducirse en enunciado o políticas. Se invita a los decididores a evaluar tanto sus objetivos, sus estrategias, alternativas y programas en forma más sistemática así como también las consecuencias probables de sus decisiones”. Y agrega: “El **control está ligado a la planificación** en el sentido que, una vez implementado un sistema, sus operaciones deben controlarse a fin de que pueda continuar logrando los objetivos para los cuales fue pensado... La implementación de nuevos diseños de sistemas, también involucra obtener la aprobación de los afectados, la consideración de políticas de consenso y la moralidad de los sistemas”.

7. Algunas consideraciones finales.

De lo anotado en los párrafos precedentes emergen referencias vinculadas a **los riesgos**, es decir: el proceso de selección presenta gran utilidad como procedimiento que también tiende a evitar accidentes y enfermedades, de acuerdo a las tareas; a **la adaptación** del hombre al trabajo o del trabajo al hombre (otros temas que se tratan en las relaciones humanas se vinculan a la adaptación del puesto de trabajo al hombre, de éste al puesto y del hombre al hombre, dentro de la empresa). Recuérdese el citado art. 206, de la ley 19.587.

Se ha comparado la significación económica que tiene para la empresa, la adquisición de máquinas y/o equipos y la incorporación de un trabajador. El tema de **la tecnología**, fue tratado en la última Encíclica **Laborem exercens**, en la que se declara que no es inconveniente la tecnología, pero puede deducirse fácilmente que Juan Pablo II se pronuncia en favor de la inversión intensiva de mano de obra antes que la inversión intensiva de capital.

La utilización de máquinas exige información, asesoramiento, pruebas de control que verifican su calidad y funcionamiento. Estos recursos materiales tienen repuestos y son objeto de servicios de reparación. En cuanto a la incorporación del hombre, es más delicado en muchas actividades, pero no en la mayoría; presenta problemas económico-financieros, se relaciona con la productividad y el desarrollo de la empresa. No siempre el hombre puede reemplazarse como se reemplaza una máquina. De todos modos, esta comparación, como otras que se hacen a veces (que la máquina puede repararse con más facilidad que el hombre) cae en lo absurdo y hasta en una actitud inhumana.

ANEXOS

ANEXO I

Descripción de una bibliotecaria

“El amor a la lectura no es una cualidad fundamental, dado que una bibliotecaria tiene poco tiempo para leer. Necesita exactitud, rapidez, pulcritud, apariencia agradable y la dedicación necesaria para hacer mucho trabajo rutinario. Todas estas cualidades deben basarse sobre un entusiasmo sincero y activo por el trabajo en la biblioteca”.

N. B. La misma descripción cabe si reemplazamos la bibliotecaria por otra persona de distinta profesión.

FUENTE: M.S. Vitales, “The Science of Work”; Nueva York, Norton, 1934

ANEXO II
DEPARTAMENTO DE PERSONAL
GERENCIA GENERAL DE PERSONAL
Gerencias de

<u>empleo:</u>	<u>administración de personal:</u>	<u>capacitación:</u>	<u>personal y relaciones:</u>	<u>servicios:</u>
reclutamiento, selección, orientación, etc.	descripción y análisis de tareas, normas de trabajo, estadísticas, beneficios, relaciones humanas.		relaciones laborales; leyes, convenios, etc.; gremio, delegados, etc;	de seguridad e higiene y servicios sociales

Fuente: glosa de un esquema de Fernando M. Fernández Escalante, citado y transcrito en el libro “Dirección y Organización de Empresas Privadas y Públicas”; De. Macchi, Bs. As., 1973, págs. 569/571.

ANEXO III
Prueba de clasificación de objetos

Cómo se disponen los objetos que han de ser agrupados:

1 LIBRETA	2 RELOJ	3 CUCHARA	4 ESTATUITA	5 CIGARRILLOS
6 FLOR	7 MONEDA	8 CAMPANITA	9 CARTAS	10 ALIANZA
11 REGLA	12 PAÑUELO	13 CRUCIFIJO	14 MARTILLO	15 COMPÁS
16 FÓSFOROS	17 LÁPIZ	18 RETRATO	19 TERMÓMETRO	20 LIBRO

Grupos hechos por un candidato que no consiguió puntaje:

5-16	Vicio de fumar
14-15	Trabajo
13-20	Misa
6-10	Todo azul

Grupos hechos por un candidato aprobado en primer lugar:

Todos los objetos menos el 6 son productos manufacturados. Todos ellos son leves y tienen valor comercial.

2-3-7-8-10-14-15-19 Contienen metal

1-2-11-15-17 Elementos de trabajo de escritorio

5-9-16 Elementos de juego

4-6-13-18-20 Objetos ligados a valores espirituales

Fuente: Emilio Migra y López, “Factores Psicológicos de la Productividad”; Ed. El Ateneo, Bs. As., 1961, págs. 64 y siguientes.

ANEXO IV
PRÁCTICA DE LA SELECCIÓN. ETAPAS SUCESIVAS DEL PROCESO

- 1) RECEPCIÓN DE LOS CANDIDATOS;
- 2) ENTREVISTA PRELIMINAR;
- 3) LLENADO DE LOS FORMULARIOS DE SOLICITUD (A VECES EN DOS IDIOMAS, SI LA EMPRESA ES DE ORIGEN EXTRANJERO);
- 4) TESTS (SEGÚN EL CRITERIO DE LA ORGANIZACIÓN RESPECTIVA);
- 5) ENTREVISTA PRINCIPAL;
- 6) INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES (INCLUSO EN LO POLICIAL SI ES POSIBLE);
- 7) SELECCIÓN PRELIMINAR EN EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL:
- 8) SELECCIÓN FINAL POR EL SUPERVISOR QUE TIENE LA VACANTE EN SU DEPARTAMENTO:
- 9) EXÁMEN MÉDICO;
- 10) COLOCACIÓN EN EL TRABAJO, PRESENTÁNDOLO A SUS COMPAÑEROS;
- 11) INDUCCIÓN (A CARGO CON FRECUENCIA DEL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN);
- 12) OBSERVACIÓN TRES O SEIS MESES DESPUÉS ACERCA DE SI LA PERSONA SE ENCUENTRA CÓMODA Y SI SUS JEFES TAMBIÉN LO ESTÁN; CONSEJOS SI FUEREN NECESARIOS;
- 13) CONFIRMACIÓN EN EL TRABAJO (POR LO COMÚN A LOS SEIS MESES);
- 14) INICIACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO, ADAPTADO AL CANDIDATO, A SU POTENCIAL Y A LAS NECESIDADES DE LA ORGANIZACIÓN.

FUENTE: Fernando M. Fernández Escalante, “Dirección y Organización de Empresas Privadas y Públicas”; De. Macchi, Bs. As., 1973, págs. 579/580.

ANEXO V
PRECISIÓN DEL RESULTADO DE LOS TESTS (DE MAYOR A MENOR)

CARACTERÍSTICAS FÍSICAS:

PESO
ALTURA
ALCANCE VISUAL
OÍDO

HABILIDADES:

DESTREZA
HABILIDAD MATEMÁTICA
HABILIDAD VERBAL
INTELIGENCIA
HABILIDADES DE EMPLEADO
APTITUDES MECÁNICAS

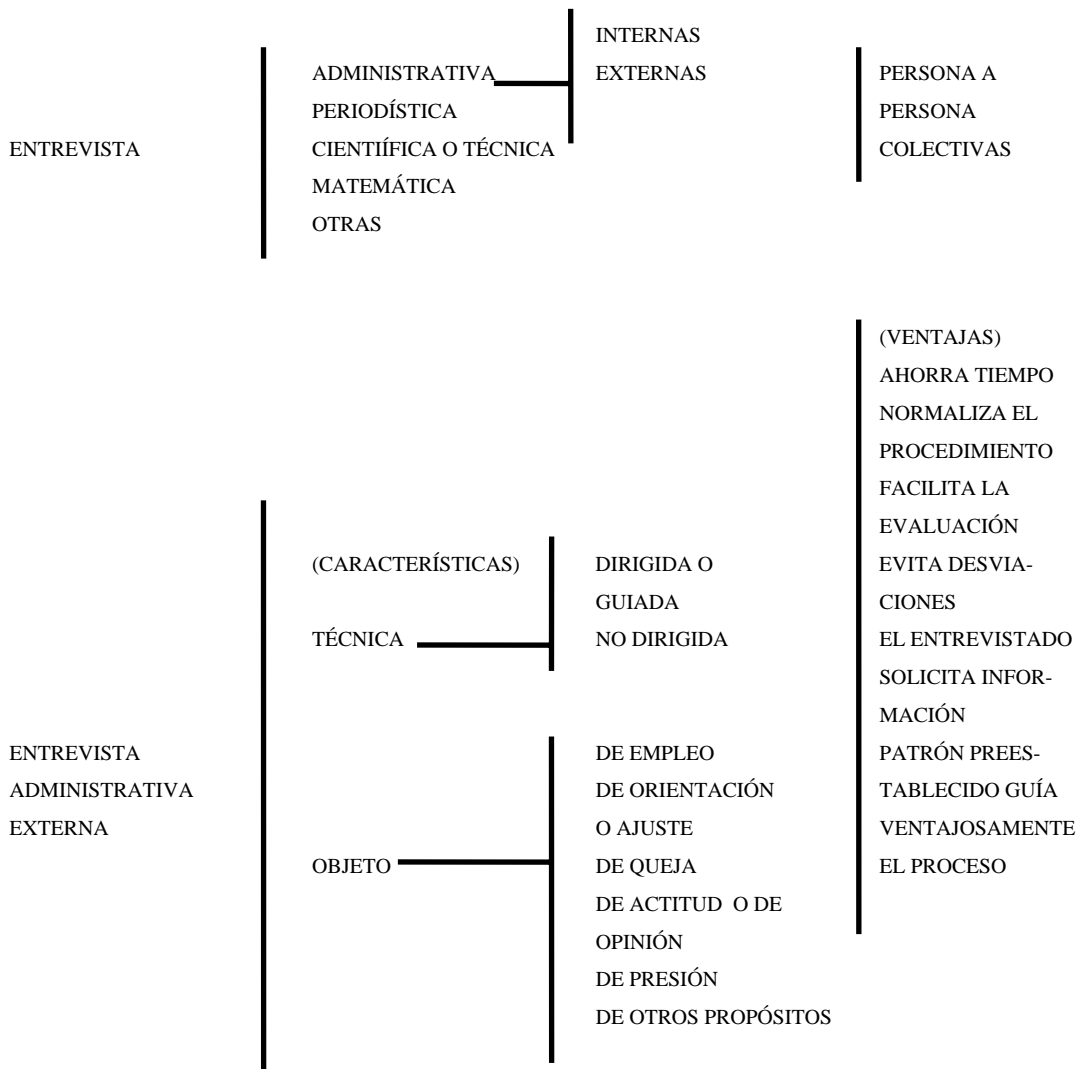
INTERESES:

CIENTÍFICOS
MECÁNICOS
ECONÓMICOS
CULTURALES

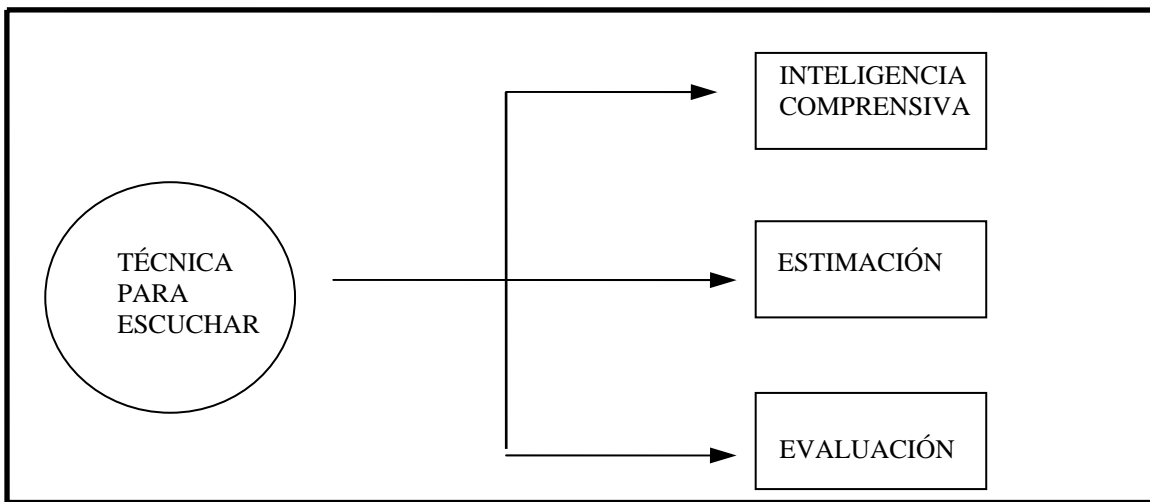
RASGOS DE PERSONALIDAD:

SOCIABILIDAD
AFÁN DE DOMINACIÓN
COOPERATIVIDAD
TOLERANCIA
ESTABILIDAD EMOCIONAL

ANEXO VI

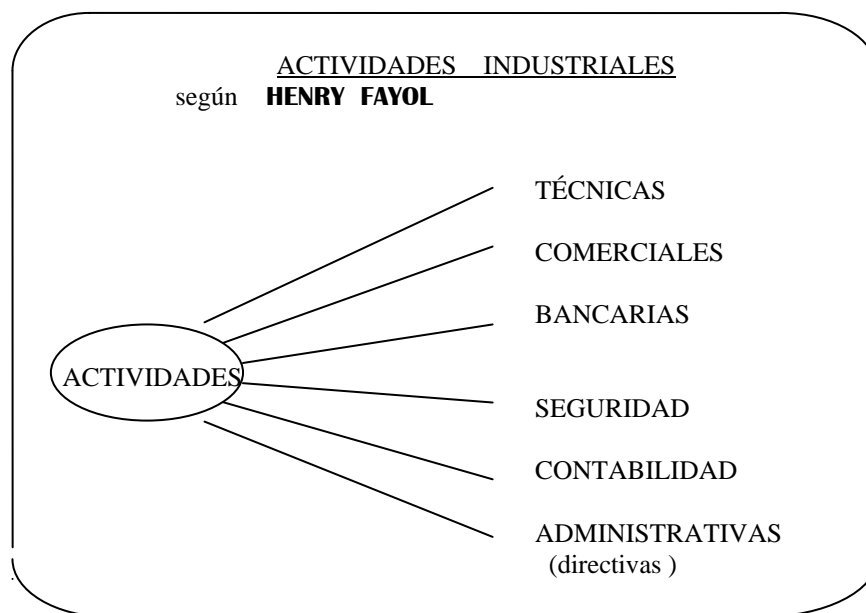


Fuente: Ricardi López Sosa, “El Arte de Comunicarse”; Ed. Boletín Informativo Empresario, Bs. As., 1981, pág. 172

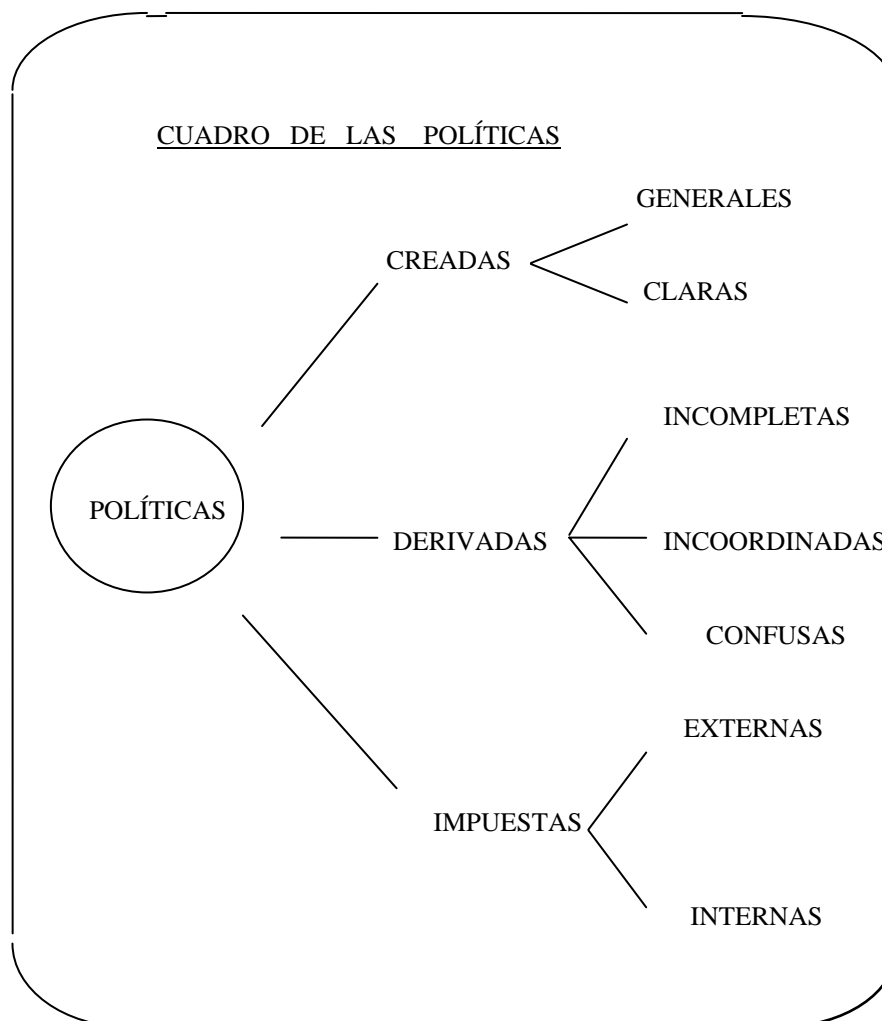


Fuente: Ricardi López Sosa. “El Arte de Comunicarse”, Ed. Boletín Informativo Empresario, Bs. As., 1981, pág. 165.

ANEXO VII



Fuente: Ricardo Riccardi, “Dirección, Organización y Recursos Humanos”, Ed. Boletín Informativo Empresario, Buenos Aires, 1980, pag. 12



Fuente: Ricardo Riccardi, “Dirección, Organización y Recursos Humanos”; Ed. Boletín Informativo Empresario, Buenos Aires, 1980, pág. 54.

APÉNDICE

REFRANES QUE DEJAN BIEN SITUADOS A LOS EXAMINADOS AUNQUE LOS FUNDAMENTOS QUE EXPONEN SEAN DISTINTOS DADO QUE LOS REFRANES ELEGIDOS TIENEN SIGNIFICADOS DIVERSOS (PUEDEN ELEGIRSE COMO POSITIVOS O COMO NEGATIVOS).

-Quien en sí mismo descansa se encuentra bien. a) Expresa autoconfianza e

independencia.

b) Primitivismo espiritual.

Un ejemplo:

Se propuso a un estudiante, con deseos de adquirir conocimientos, una serie de refranes con indicación de elegir 8 como positivos y 8 como negativos (16 es el número más conveniente). Tanto en los aceptados, como en los rechazados, reflejó esos deseos.

Ejemplo de los **positivos**:

El trabajo es fuente de virtud. Fundamento: el ocio es la fuente de todos los vicios.

Ejemplo de los **negativos**:

En la mano más poderosa todo argumento es bueno. Fundamento: no es en la mano más poderosa sino en el espíritu sabio.

1. Tests de los refranes. Fuente: F. Baumgarten-Tramer y M. Tramer, “Los Tests y la Orientación”; Ed. Paidós, Bs. As., 1967, págs. 87 y siguientes.

El test de los refranes sirve para investigar la mentalidad, el carácter, el modo de pensar, los juicios, la actitud ante la vida social y económica, la moral, la interpretación de los acontecimientos, su aceptación o rechazo y la manera de actuación.

Resumiendo una **descripción del test de los refranes**, consiste en la formulación de 240 refranes relacionados con el trabajo humano y las relaciones sociales. El examinado debe elegir 10 refranes, o más, que se consideran más verdaderos, de una serie de esos 240, sin orden sistemático y en 15 minutos. Una serie se refiere a aspectos laborales: celo, paciencia, constancia, iniciativa, perseverancia, deseo de realizar tareas de mayor jerarquía, etc.; la segunda serie se refiere a la vida social.

Continuando con esta reseña, debe indicarse al examinado que deje de lado los refranes que considera que contienen pensamientos errados; y que debe elegir los mejores. Luego se le pregunta por qué razones consideró justos los refranes elegidos y por escrito debe explicar las razones de la elección. Las respuestas se dividen en grupos que correspondencia a la independencia, tendencia al perfeccionamiento, relación “yo-tu”, relaciones sociales, aspectos morales, valor de la riqueza, consideraciones sobre la vida, consideraciones críticas acerca de la vida). Se trata, en total, de doce áreas.

Sobre los **resultados que pueden producir los tests de los refranes**, podemos esquematizarlos del siguiente modo, de acuerdo a la fuente consultada:

REFRANES ELEGIDOS COMO INJUSTOS	SIGNIFICADOS	RAZONES DADAS *
-Según el trabajo, la paga -Quien lucha, alcanza el éxito. -Quien tiene un oficio tiene entendimiento.	Ni el salario, ni el cargo, ni la recompensa a sus esfuerzos le satisfacen. Esto se confirma por la razón que da el sujeto.	Una crítica al sistema social imperante.
-Quien con nadie se mete siempre vive en paz.	Es obligación intervenir ante situaciones indignas.	Lo contrario es cobardía.
-Donde no es posible pasar es necesario escurrirse.	Que no señala un camino recto y noble.	No es correcto.

(*)Las razones revelan respectivamente: disconformismo social, buenos sentimientos y principios morales.

2.La actividad administrativa en los altos niveles. Fuente: Emilio Mira y López, “Factores Psicológicos de la Productividad”; De. El Ateneo, Buenos Aires, 1961, páginas 54 y siguientes.

La actividad administrativa en los altos niveles necesita el **auxilio de la psicotecnia**, basado en el conocimiento profesiográfico de sus diversas especialidades.

Antes de la **experiencia del autor** (hecha en Río de Janeiro, para la selección y clasificación de aspirantes en la Escuela Brasileña de Administración Pública de la Fundación Getulio Vargas) se había hecho **pruebas de conocimiento, de nivel mental y de intereses**; entre las primeras -conocimiento- figuran las referentes a cuestiones de economía, derecho administrativo, organización de ficheros, contabilidad, finanzas e idiomas; en pocos casos se agregaron otros temas como mercado de trabajo, psicología, etc. Se usaron “preguntas de múltiple elección”: una pregunta tiene cinco posibles respuestas, de las que una es la correcta y debía ser marcada con una raya o una cruz. Para las pruebas de nivel mental se usaron diversas baterías. Aclaro que se denomina “**batería**” a la combinación de tests cuidadosamente seleccionados para producir una variedad de respuestas correspondientes y balanceadas con respecto al **score** total para proveer una eficiencia máxima como instrumento de medición; **score** es el resultado, el logro de un test.

El autor introduce dos pruebas nuevas: 1) Prueba de clasificación de objetos. 2). Prueba PMK (Psicodiagnóstico Miokenético).

Pruebas de clasificación de objetos:

Se coloca ante el probando 20 objetos -o sus imágenes fotográficas o gráficas-. Tiempo: 20 minutos. Fin: agrupar el mayor número de veces con el mayor número de objetos de acuerdo con un rasgo, cualidad o defecto en común (ver anexo III).

Pruebas de personalidad:

Se utilizó junto a la anterior, pues no sólo se necesitaba candidatos con inteligencia sino con personalidad y carácter para elaborar y ejecutar proyectos: el psicodiagnóstico miokinético, superior a otros, pues:

- a). Era menos difundido y no había riesgo de ser “tanteado”.
- b). Aplicación rápida.
- c). Evaluación objetiva.
- d). En caso de duda o reclamación permitía un reexamen sin riesgo de alteración de resultados por aprendizaje.
- e). En casos de dudas o dificultades sus resultados fueron comprobados por otras pruebas (sistemas distintos).

Caso de un candidato que no obtuvo puntaje:

Resumen global: personalidad inestable, de base constitucional depresiva, con intensa agresividad primaria deficientemente controlada; hiperemotividad; desorientación de su conducta debido a la existencia de súbitos contraimpulsos.

Resultados del PMK en un candidato que obtuvo uno de los primeros lugares:

Resumen global: personalidad equilibrada; emotividad normal, bien controlada; agresividad normal; buen nivel ideomotor; satisfactorio grado de coherencia intrapsíquica; seguridad en la ejecución de los esquemas prácticos.

Criterio para la clasificación general de los candidatos:

1). Se elabora un cuadro-mapa: al lado del número correspondiente a cada candidato figuraba su nota padrón (standard score) obtenida en los diversos exámenes y pruebas mentales.

2). A continuación se le daba un grado (en escala de 1 a 10, en relación con aspectos cualitativos-personales).

3). Se tomaba el promedio de los “ranks” o números ordinales obtenidos por el sujeto en cada una de esas valoraciones.

El profesiograma

El profesiograma no es sino la determinación del trabajo a cumplir, de las tareas requeridas para determinado cargo, como así la fijación previa de una serie de especificaciones como denominación del puesto de trabajo; cargo; discriminación y especificación de funciones principales y funciones accesorias; las relaciones intersubjetivas que deben mantenerse inherentes a esa función; los medios y condiciones de trabajo; las condiciones exigibles a tal efecto; elementos de todo tipo que se utilizarán; derechos y obligaciones; responsabilidad específica acerca de ciertos aspectos, etc.

El profesiograma varía de empresa a empresa, de cargo a cargo; no es igual para un técnico que para un vendedor, para un administrativo que para un alto ejecutivo, pues las tareas que realizan son diversas. Sí, en cambio, puede contener, el profesiograma, la misma estructura, el mismo desarrollo y los mismos ítems, ya que lo distinto es el contenido.

Un profesiograma para un puesto administrativo podría contener la indicación de ciertas tareas como dactilografía, taquigrafía, computación, trámites, conocimientos contables, y el profesiograma para un vendedor no.

DUODÉCIMA PARTE: CAPACITACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL *

DIDÁCTICA Y SISTEMA

Bajo este título, Ricardo Nassif trata en su “Pedagogía General”, la problemática referida al método -o, con más precisión, los métodos- de la educación sistemática.

La metodología educativa o metódica -expresa- es un conjunto de normas relativas a los métodos de los que la educación se vale para cumplir su cometido. Se denomina también “metodología pedagógica” y señala que es distinta de la metodología científica o de investigación; frente a ésta la metodología educativa es una metodología de la acción. Indica que la metodología educativa no es igual a la didáctica.

Hernández Ruiz y Tirado Benedi enumeraron los siguientes métodos de la educación: estimulativos u hormónicos; ascéticos (ejercitativos); hodegéticos (guiadores; didácticos (instructivos) y sofronísticos (correctivos).

Siendo el método didáctico o instructivo uno de los tantos métodos educativos, la didáctica no puede ser toda la metodología educativa sino una de sus partes. Antes se decía que la didáctica es la ciencia y el arte de la enseñanza, de los métodos de instrucción (siglo XVII).

Parece entonces que la pedagogía es más amplia que la didáctica. Pedagogía, según un concepto, es el conjunto de reglas o de normas que rigen o deben regir la actividad educativa.

La pedagogía contemporánea la define como disciplina de los métodos de enseñanza e instrucción, de transmisión intelectual (hasta aquí es igual al concepto antiguo) pero como rechaza la tesis que el alumno es un mero receptáculo pasivo de conocimientos, prefiere decir que la didáctica es la “dirección del aprendizaje”, antes que el cuerpo rígido de métodos que sirven indiscriminadamente al educador para imponer al educando su saber elaborado de antemano en el cual ni éste ni aquel han participado.

UBICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL

La educación técnica y profesional no escapa a los conceptos genéricos que hemos puntualizado en el parágrafo anterior, conforme varias tesis.

En realidad, se trata de una prestación -o un débito si se piensa que la sociedad organizada tiene el deber de cubrir contingencias sociales- propia del derecho de la seguridad social, pero se engarza en el cuadro de los fines del Estado, interesando a la política social, como también a la económica, cultural, agraria, etc.

Hasta el momento de la creación del CONET (Consejo Nacional de Educación Técnica) había organismos independientes en la Nación, la Dirección General de Enseñanza Técnica -que dependía del Ministerio de Educación y Justicia de la Nación- y la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional. Además, existían organismos provinciales, escuelas de artes y oficios, escuelas industriales, universidades tecnológicas, etc.

Preocupaba y preocupa el tema a la política social, porque se aneja el bienestar general de la población; a la economía, por la relación de la mano de obra y del pleno empleo con ella; a la política cultural, pues significa contribuir a la elevación de la cultura y del conocimiento en particular; a la política agraria, finalmente, por la necesidad de capacitar a los hijos de productores y de contribuir a mejorar técnicas agropecuarias.

Se advierte que, con ello, el fin es la capacitación técnica y profesional, que no excluye la formación y la orientación, pero no la transformación del obrero-artesano en obrero-herramientista. En realidad, el fin de la educación técnica existía ya en los albores de la nacionalidad argentina; desde ese momento se notan solamente expresiones aisladas y esporádicas, aunque no irrelevantes. Se llega a la unificación y sistematización con la creación del Consejo Nacional de Educación Técnica, mediante el cuerpo normativo al que haremos referencia más adelante.

La transcendencia de la formación técnica y profesional penetró en la esfera de la empresa privada, a la que interesa una mano de obra capacitada o calificada; a la empresa del Estado, por análogos motivos, además de los que mencionamos más arriba; a los sindicatos, para ampliar su ámbito humano, sus recursos humanos, la capacitación de sus afiliados y aún los no afiliados, posibilitar fuentes de trabajo, etc.; a los entes empresarios, algunos de los que tienen departamentos de educación y tecnología; a los partidos políticos,

* Además de las obras que cito en esta parte, me remito a las ya citadas en otros capítulos; asimismo y en particular: Amilcar Nieto, Mark Blang, Edwards Shils y Marcos Winocur.

cuyas plataformas electorales, programas y bases de acción, han incluido el tema, que es objeto de diversas políticas estatales, como también lo hemos señalado oportunamente.

Con relación a las asociaciones profesionales y con el propósito de demostrar una vez más que los sindicatos no solamente han luchado para obtener mejoras salariales, diremos que la capacitación también fue motivo de medidas de acción directa y de hechos trascendentes. Hacia 1866, en Cuba, en que se impulsa la industria del tabaco, nace el primer periódico obrero, “La Aurora”, y se lleva adelante mediante un curioso experimento que durante años ayudará al desarrollo de la conciencia gremial, según se ha sostenido: la lectura en las tabaquerías. Nació un proyecto, así, de tipo cultural, formativo, apolítico, de información general y esparcimiento para los obreros, incluso bien visto por algunas patronales, para convertirse en un instrumento de agitación, más tarde. ¿Cómo se desarrollaba esa lectura? Mientras los operarios realizaban la tarea mecánica de envolver las hojas del tabaco y acomodar los cigarros en caja, uno de ellos, a viva voz, hacía de lector. Pero a través de una cultura destinada en principio a distraer -cuando no a adormecer- no tardó en abrirse paso la demanda de reivindicaciones gremiales y la consigna de la independencia. Naturalmente, la administración colonial española acabó por prohibirla (el 14 de mayo de 1866) y durante los diez años de la primera guerra patria (1868-1878) la lectura en las tabaquerías quedó abolida, para recién ser reiniciada en 1882.

En 1902 se produce la huelga de los aprendices, contra las discriminaciones de que eran víctimas los trabajadores criollos, entre ellas las trabas al libre aprendizaje de los oficios. El grado de combatividad puede medirse por su saldo: seis muertos y alrededor de cien heridos.

A pesar de la superlativa relevancia de la educación, como lo recordó Bertran Russell, ella no debe ser un obstáculo en el camino de la inteligencia y del pensamiento crítico. El movimiento argentino llamado “Reforma Universitaria”, iniciado en 1918, pero cuya substancia aparece por primera vez a fines del siglo pasado con el pensamiento esclarecido de José Ingenieros, trabajó la doble faz de formación e información, en la educación. Gandhi, en la India, inferiorizó a la segunda para dar prevalencia a la primera porque creyó que la información a secas y en forma exclusiva era fuente de corrupción y consecuente con su pensamiento abandona la lectura; allí mismo, en un país donde los analfabetos filosóficos hindúes cuatro mil años antes de Jesucristo difundieron una teoría que luego, científicamente demostrada, fue la einsteniana de la relatividad generalizada; allí mismo, donde tuvo, con Gandhi y con Vinoba, realce la concepción que sostenía que los bienes debían circular lo menos posible -tal era parte de la doctrina económica- y por lo tanto cobraba mayor importancia el trabajo manual para el consumo propio y del vecino, ideas que significaron un freno para el desarrollo industrial.

Más, sí es evidente que ese desarrollo, en el mundo, con los monopolios y la revolución tecnológica tendió a crear el obrero-herramienta, y una educación donde prevalece la información y las ordenadoras, como medida para el éxito en la lucha competitiva económica internacional.

Pero, también es indudable, educar técnicamente con el sentido que las leyes nacionales contemporáneas dejan sentado es un forma de liberación del ser humano y de los pueblos. Por eso decía el poeta chino Kuan-Tzu, hace veintiséis siglos, citado por Servan Schreiber en **El desafío americano**:

Si das un pescado a un hombre,
se alimentará una vez.
Si le enseñas a pescar,
se alimentará toda la vida.

O, de otro modo:

Si tus proyectos alcanzan a un año, siembra grano.
Si llegan a diez, planta un árbol.
Si llegan a cien años, instruye a un pueblo.
Sembrando grano una vez, cosecharás una vez.
Plantando un árbol, cosecharás diez veces.
Instruyendo a un pueblo, cosecharás cien veces.

Tal el concepto, hoy, de los gobiernos y de los organismo internacionales, como la UNESCO (ONU). Igualmente de los técnicos y estudiosos que han encarado el problema desde el punto de vista internacional, no siempre justo, generoso y respetuoso de los pueblos.

Mark Blaug, en “La Educación y el Problema del Empleo en los Países en Desarrollo”, de acuerdo al comentario realizado por ILO PUBLICATIONS, Oficina

Internacional del Trabajo, el valor económico de la educación (basándose sobre todo en el análisis de la rentabilidad), procura determinar qué papel incube al sistema educativo en la solución de los problemas de desempleo, de subempleo y de utilización insuficiente de las destrezas, y considera las formas que pudieran instituirse en los regímenes de enseñanza con el fin de aumentar al máximo las oportunidades de empleo razonablemente remunerado y de promoción social.

En este examen pone de relieve no sólo los aspectos puramente económicos, sino también los factores de orden sociológico y psicológico que deben considerar tanto los educadores como los estudiantes. Pasa entonces a considerar tanto los dispositivos que se han preconizado hasta ahora como la contribución a la solución del problema del empleo mediante cambios en las características de la educación: soluciones “tradicionales” y soluciones “radicales”, como limitación en el número de alumnos admitidos, modificación de las modalidades de la financiación, reforma de los programas, enseñanza extraescolar, educación permanente, instigación de cambios en la oferta y la demanda de personal instruido; asimismo, desarrollo de los recursos humanos; orientación profesional y formación profesional (ver Conferencia Internacional del Trabajo, 1974, 55a. reunión).

En realidad, el tema de la educación centró siempre la atención de los pensadores y estudiosos. En la antigüedad, se ocuparon los grandes filósofos; hasta de la educación de los legisladores, como enseñaba Aristóteles. Al iniciarse la era cristiana, Quintiliano, con sus “Instituciones”, descubiertas varios siglos después; en su obra sere para hoy y se nutre la pedagogía contemporánea. Más, en nuestro tiempo se la examina desde varios ángulos; ahora nos ocupamos de la educación técnico-profesional. Agregó que como el mundo sufre una honda crisis, se repara en ciertos aspectos: la descentralización laboral para evitar el gasto de combustible; la importancia del papel de la mujer (económico y educativo) pues los hijos son los trabajadores de mañana, a pesar de que en ciertas franjas gradualmente aumenta el porcentaje de mano de obra femenina en el mundo laboral; el readiestramiento o el reciclaje, para evitar el paro estructural, a lo cual nos referiremos oportunamente; la promoción social, para brindar al trabajador -en el sentido parcializado- una segunda calificación, etc.

En general, este asunto importó la más intensa necesidad de consideración y tratamiento en el mundo contemporáneo. Queremos comentar brevemente el caso de Japón, donde la enseñanza tiene dos sentidos: a) respecto a quienes no tienen calificación ni experiencia; b) con relación a los que quieren elevar o ampliar el nivel de calificación para poder trabajar en otros sectores.

La primera corriente comenzó en 1923 y recibe gran impulso en 1932, año de crisis económica y desocupación. La restante había tenido su génesis a fines del siglo pasado bajo la forma de escuela de aprendizaje; el impulso se exteriorizó con la ley de industria, en 1961, sancionada para proteger a los aprendices de los malos tratos, y en 1940 había tenido lugar con el Reglamento sobre aprendizaje en la industria, dado para llenar la falta de operarios versátiles claves. Asimismo, en 1958, se había unificado el sistema de formación profesional y se la coloca sobre bases sistemáticas con la ley sobre formación profesional.

EL CONET

El fin del CONET (Consejo Nacional de Educación Técnica) es la formación humanística y la capacitación técnica-profesional, para lo cual tiene a su cargo la dirección, supervisión y organización de la educación técnica.

Asimismo, la supervisión de los planes, programas y-o estructuras escolares, para la enseñanza técnica en las escuelas incorporadas a la Superintendencia Nacional de la Enseñanza Privada (v. el decreto 5613, del 3 de junio de 1961), además de las asignaturas técnicas, funcionamiento, instalación, dotación de máquinas, herramientas, etc. (ib., arts. 2,3,4,6,7 y 8).

Se trató, en particular, de formar técnicos, de nivel medio; auxiliares técnicos y operarios calificados. Para ello contó con 418 establecimientos dependientes; 321 escuelas nacionales de educación técnica (ENET); 15 escuelas privadas de fábricas; y 90 misiones monotécnicas y de cultura rural y doméstica, establecimientos volantes transitorios, en distintos lugares diseminados, con cursos que no pasaban los dos años. En cuanto a las escuelas nacionales de educación técnica, existieron dos ciclos: el básico (formación general y orientación vocacional, con rotación por los diversos talleres) y el técnico superior (formación de técnicos de nivel inferior y permite el ejercicio de profesión liberal (experto en óptica, experto en aparatos ortopédicos, constructor, etc.).

Otro servicio educativo fue la Telescuela y la F.P.A. (Formación Profesional Acelerada). Se agrega a ello los cursos superiores de formación y perfeccionamiento docente, que se dictaron en el Instituto Superior del Profesorado Técnico, y cuyo fin ha sido la formación de instructores de enseñanza práctica, profesores de asignaturas teóricas, personal docente directivo y auxiliar, especialización y actualización del personal en servicio.

Por último, se elaboró un Plan de Capacitación Familiar, en base a la técnica desarrollada de comunidades. Esta técnica tiene como principal objetivo el mejoramiento del grupo y su desarrollo cultural y humano. Significa: 1) participación voluntaria y activa de los miembros de un grupo social (familia, etc.) para mejorar su nivel de vida; 2) apoyo y asistencia técnica del Estado, **verbigratia**, para la formación de mano de obra en todos los oficios de la construcción de vivienda.

Para el cumplimiento de sus metas el CONET había establecido distintas relaciones con organismos vinculados a la materia, sin perjuicio de los creados por el Estado. Así el BID (Banco Interamericano de Desarrollo) firmó un convenio con el Banco Central de la República, el 30 de agosto de 1969, para dar un préstamo destinado a cooperar en la financiación de un programa de expansión y mejoramiento de la enseñanza técnica cuyo ejecutor es el CONET. Ello se sumó a los recursos propios del Consejo y a las partidas aportadas por la Nación.

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

La formación profesional, como hemos visto, está también a cargo del Estado, conjuntamente con las entidades intermedias, las asociaciones, la empresa y otras instituciones privadas.

Partiendo del Código Civil, el art. 1624 determinó que serán juzgadas por disposiciones especiales las relaciones entre artesanos y aprendices y las relaciones entre maestros y discípulos. A su vez, el artículo 34 del decreto -ley 14.538/44 (ley 12.921) había previsto “la posibilidad de implantar un régimen de contrato que fije las obligaciones entre empleadores y aprendices.

En base a ello se discute la naturaleza del aprendizaje, desde el ángulo del derecho del trabajo y de la seguridad social, esto es: si se trata de un contrato de trabajo especial o una relación educativa y formativa (ver el citado artículo del Código Civil de la República Argentina).

En el decreto 14.538 citado (art.34) se habla de “empleadores”, y el “aprendiz”, al mismo tiempo que aprende, se incorpora a una empresa. Tiene una remuneración (decreto 32.412/45, ratificado por ley 12.921), vacaciones, etc. En suma, está similado a los demás trabajadores. Además, implica un complejo de relaciones regulables por vía de la convención colectiva de trabajo.

No es menos irrelevante puntualizar que el contrato se rige por las normas sobre trabajo de menores. En particular, la reducción de la jornada obedece también a que los menores deben tener tiempo para su educación en general, teórica y profesional (las que pueden estar a cargo de la propia empresa, prescribía los arts. 8 y sgtes. del decreto 14.538/44).

“Aprendiz” no equivale a “menor ayudante obrero”, porque éste no está sometido al régimen de aprendizaje. Tampoco se equipara al “menor instruido”, pues éste es trabajador menor de edad, ya que terminó los estudios en una escuela profesional o curso de aprendizaje (ver decreto 14.538/44, art.2). Por otra parte, el “menor ayudante obrero” importa una relación laboral común de menores y no un contrato especial.

Para concluir el contrato de aprendizaje se tiene en cuenta la capacidad jurídica y también la biológica. En cuanto al número de menores que pueden incorporarse a una empresa, se comprende que en ese número están incluidos los aprendices, en la legislación antigua y que en parte comentamos aquí. Este tipo de contrato de aprendizaje es un contrato a plazo fijo, puesto que el fin debe alcanzarse en determinado tiempo. Se había legislado también sobre las formas de terminación anticipada: ello acontece por mutuo disenso, muerte del empleador, si la persona de éste fue decisiva en la contratación, o ineptitud absoluta del menor.

Con vinculación a las faltas del aprendiz y para establecer una diferencia importante también con incidencia en la naturaleza del contrato, ellas se consideran con menor severidad que las del trabajador común: por los fines del contrato y el interés del aprendiz; hay, por lo demás, un deber de enseñanza del empleador.

Al terminar el contrato debía otorgarse, en este régimen, un certificado de competencia; en el derecho individual de trabajo, es obligación del empleador certificar acerca de las remuneraciones, servicios, aportes, etc.

Al efecto de exhibir con más claro deslinde la figura del aprendiz, se lo distingue del meritorio, que es el que trabaja sin sueldo, hace méritos para entrar más adelante en la empresa, y del practicante, que entra en la empresa para familiarizarse con las actividades de ésta, ampliando sus conocimientos; puede ser aún una actividad complementaria útil para su profesión. Esto estaba prácticamente desbrozado de la legislación argentina, donde se consideraba que ni siquiera existía el contrato de prueba y donde comenzaban a difundirse los mecanismos de la selección de personal y la orientación profesional. El dueño de la empresa no se obliga a darle determinada formación al practicante, no recibe sueldo, se obliga a cierta disciplina y se le aplican las normas del contrato de trabajo por analogía, bajo el imperio de la normativa antigua. Hoy día, el contrato a prueba es una regla.

Para terminar este capítulo, siempre bajo el prisma de las normas glosadas, me referiré al problema de la capacidad de los menores, tema complejo pero que será resumido; no se trata de un enfoque relacionado sólo con el derecho individual en el conjunto de normas del trabajo y con la Ley de Contrato de Trabajo en especial, porque nos referimos más a la capacitación, al contrato de aprendizaje antiguo y no al contrato de trabajo que, en el supuesto de los menores, tiene regulación en dicha ley principalmente y sin perjuicio de las disposiciones de la Ley Nacional de Empleo y de los decretos sobre pasantías.

1) Los hijos menores están bajo la autoridad y el poder de sus padres (art. 265 del Código Civil). Los padres pueden exigir que los hijos que están en su poder le presten los servicios propios de su edad, sin que ellos tengan derecho a reclamar paga o recompensa (art.277, ib.).

2) Una vez aprobado el cuarto grado pueden realizar un curso de aprendizaje.

3) De los catorce a dieciséis años pueden ser aprendices, pero con jornada limitada de cuatro horas diarias y veinticuatro semanales. Además desde los catorce años pueden ser trabajadores siempre que sus padres no se opongan (autorización implícita).

4) De dieciséis a dieciocho años pueden hacer el curso complementario, con jornada o ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. A los dieciocho años adquieren la capacidad laboral plena, no necesitan autorización alguna, expresa ni tácita.

5) A los veintiún años adquieren capacidad civil plena. La ley 11.317, anterior a las normas ya comentadas sobre aprendizaje, había establecido que el trabajo es prohibido para los menores de doce años, salvo fines educativos (véase punto 2 precedente), y para los menores de catorce que no completaron los estudios primarios, salvo necesidad familiar.

Para terminar este párrafo y reflejar sumariamente algunas otras referencias a los efectos de completar el cuadro normativo acerca de este asunto en la Argentina, agrego que el impuesto que había sido establecido para educación técnica (arts. 43 y 47 del decreto 14.528/44, ratificado por ley 12.921, modificado por la ley 21.575) ha sido derogado por la ley 22.294, art.5 anexo III, inciso 17 (Impuesto al Valor Agregado) -ver Boletín Oficial de la República, del 6 de octubre de 1980-. Interesa también, acerca de diversos aspectos relacionados con la educación técnico-profesional, consultar el Reglamento General de los Establecimientos del CONET (Consejo Nacional de Educación Técnica).

Las últimas normas de la "Ley Nacional de Empleo" no han tenido aplicabilidad.

LA CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA PÚBLICA

Presenta el tema un campo común a la empresa pública y a la empresa privada. Algunos autores lo tratan separadamente, pues indudablemente exhibe paralelamente signos distintivos, ya que, al fin, son fenómenos distintos, en cierto escorzo.

Tanto en uno como en otro caso, un juicio provisorio estriba en que la capacitación de los "recursos humanos" es un tema decisivo, en base a que la disponibilidad de recursos humanos capacitados constituye -se afirma- uno de los cuellos de botella. Era muy frecuente que las entidades empresariales realizaran convenios con los organismos públicos, el CONET especialmente, para obtener mano de obra calificada, para lo cual debían prepararse instructores en las diversas regiones del país en las que el CONET tuvo distribuidas sus actividades; esos instructores, luego, eran los encargados de dictar los cursos. Volveremos sobre el particular, al considerar la empresa privada.

Pero, en lo tocante a la empresa pública (en un significado genérico incluiremos a la empresa estatal y a la administración pública, sin asignarle un enfoque jurídico con respecto a la naturaleza jurídica de la empresa del estado, lo cual no interesa mayormente en nuestro asunto), recordaremos que la Constitución de la Nación (art.16) establece que todos sus habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad; igual norma contienen las constituciones provinciales.

Sin embargo, no siempre esa idoneidad es verificable, o comprobada, cuando se crea la relación jurídica (contrato de trabajo, contrato de empleo público, etc.); no siempre la administración pública organiza cursos de perfeccionamiento, capacitación o formación, o se preocupa por la actualización o reciclaje. En algunas áreas se advierte: otorgamiento de becas a tal objeto; realización de cursos técnicos, en los más variados aspectos y seminarios y reuniones de carácter informativo y de actualización.

En la empresa pública, como en la empresa privada, solamente en casos se tiene en cuenta la antigüedad para la promoción; en otros la idoneidad y otros elementos. En la cúspide, diremos en el caso de la gerencia en sentido amplio, en todo el mundo responde a criterios diversos: la gerencia política, la gerencia técnica y la gerencia familiar. La segunda de ellas es la que tiene que ver con la idoneidad; en ella se da corrientemente este factor prevalente.

Ascendiendo un poco más arriba de la gerencia, Edwards Shils expresa que en general los dirigentes de los Estados no son hombres de ciencia:

“Las élites de la política profesional en los países nuevos provenían de gran variedad de terrenos: el derecho, la docencia, el periodismo, la medicina, y hasta los niveles más bajos de la administración pública y privada, y ocasionalmente de la pequeña empresa, pero muy principalmente de la periferia de las profesiones intelectuales”.

“La imagen de un gran Estado incluye en la actualidad una capacitación científica avanzada, e incluso proezas científicas. Los satélites artificiales y los premios Nobel han ocupado el lugar de los grandes acorazados, y junto con las cifras sobre producción de acero y electricidad sirven para medir la grandeza”.

Se reconoce “que el desarrollo económico exige que haya un gran personal dotado de educación tecnológica, y que una parte esté en condiciones de afrontar investigaciones que por momentos pueden participar tanto de la tecnología como de la ciencia”.

Más todavía, Toffler insiste en que en la Tercera Ola (superindustrialismo, computación, información, etc.), que ya ha comenzado en algunos países “grandes” se requerirá una nueva capacitación, ajustada a esos signos, una nueva clase de trabajadores de la mente, con lo cual el proletariado podría ser sustituido por un “cognitariado”.

La descentralización laboral y la delegación de funciones exige una mayor capacitación de los titulares de cargos que deben asumir las responsabilidades de los superiores. Acerca de la delegación de autoridad puede verse: J.P. Simeray, “Principios y Aplicaciones del Control de Gestión” (Ed.Deusto, Bilbao, 1967, págs. 87/ss.).

LA CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA PRIVADA

Habíamos destacado en el capítulo anterior la importancia del tema en la empresa pública, con algunas referencias al CONET. No menor aplicación y no menos importancia tiene en el campo privado.

Cuando se habla de la responsabilidad del Consejo Nacional de Educación Técnica se hace referencia a los siguientes aspectos: elaboración de las programaciones didácticas para el dictado de los cursos; desarrollo de los cursos de formación profesional para la calificación de los operarios en la industria de cañerías plásticas; incorporación de actividades prácticas y complementación tecnológica de la especialidad en los programas de enseñanza técnica con orientaciones diversas.

La empresa privada desempeña un rol importante cuando en conjunción con el Consejo presta asesoramiento técnico necesario para la elaboración de las series didácticas de adiestramiento; o colabora en la especialización de los instructores y maestros de enseñanza práctica; suministra herramientas, materiales didácticos y necesarios para el desarrollo de los cursos y aporte de información tecnológica y técnica especializada, publicaciones, folletos y demás material impreso. Este es, ejemplificando, el contenido de uno de esos convenios, que se realizó por un plazo de dos años, renovable por períodos iguales.

Cuando se suscribió uno de estos convenios, entre el CONET y la Cámara Argentina de la Industria Plástica, se puso de resalto: “Esta actividad se inscribe en un plan del CONET, que tiene por objeto desarrollar su acción educativa, incorporando a los planos y

programas de estudio aquellos aspectos directamente vinculados con el desarrollo tecnológico. Para el caso particular de las cañerías de conducción de efluentes líquidos, se ha advertido que hay una notoria escasez de operarios capacitados en la instalación de esos sistemas, con el consiguiente encarecimiento de la entidad empresaria y del CONET ha tenido muy buena acogida”. (v. *Ámbito Financiero*).

¿Cómo se inserta este capítulo en el cuadro de las políticas básicas de la empresa? Estas políticas son referidas a la venta, la producción, al aspecto financiero y al personal, el que comprende la selección, el adiestramiento y formación. El presupuesto señalado en fuentes bibliográficas apunta a la formación de mandos y de subordinados competentes y eficaces, además de otras características como la inteligencia, el entusiasmo, etc.

Amilcar W. Nieto, en la citada obra “Compendio de Relaciones Industriales” esquematiza las funciones del departamento de administración de personal o de relaciones industriales, de esta guisa:

En primer lugar, lo señala como el cuerpo asesor de la empresa en asuntos de personal y sus actividades se llevan a cabo a través de seis servicios fundamentales:

1. Relaciones laborales o gremiales (relaciones con el sindicato, los delegados, los organismos administrativos del Estado; la interpretación de normas legales y convencionales, la aplicación de las mismas).
2. Empleo o ingreso de personal.
3. Retribución.
4. Registración administrativa (datos del trabajador y su desempeño).
5. Seguridad, bienestar, asistencia social.
6. Capacitación.

La capacitación se lleva a cabo como etapa final del proceso ingreso y como proceso normal de capacitación permanente. Los procedimientos para el personal obrero son: el adiestramiento directo o en el puesto; la rotación y el adiestramiento continuo.

La formación (general) tiene por objeto promover el desarrollo de la personalidad en sentido amplio. El adiestramiento tiende al perfeccionamiento del sujeto en parcelas inherentes a técnicas operativas determinadas.

Ejemplificando, tomamos un sistema, el TWI (Training Within Industry) o ADE (Adiestramiento dentro de la Empresa). Es un sistema de capacitación de mandos intermedios que incluye tres tipos de formación: para la instrucción (enseña la técnica de instruir al personal), para la mejora de métodos (enseña el perfeccionamiento de los métodos de trabajo) y para las relaciones humanas (enseña la técnica de la conducción del personal).

Tiene como característica la brevedad (15 lecciones de 2 horas cada una); la sistematización (lecciones sobre temas prefijados) y la practicidad (los asistentes, en número de 10 aproximadamente, intervienen activamente en el planteo y la solución de problemas concretos).

W.G. Scott y T.R. Mitchell recuerdan que para algunos autores la instrucción equivale a desarrollo del potencial humano destinado a determinadas tareas; para otros, en cambio, a ese mismo concepto debe agregarse que la instrucción implica preparación para el desempeño adecuado del cargo y educación general del empleado. En un tercer criterio se distinguen y separan debidamente “instrucción”, como adaptación del hombre al cargo” y “educación”, en el sentido de adaptación del hombre a su ambiente, dentro y fuera del cargo.

Seguramente, en estos aspectos, debemos decir -como ya lo hicimos en otros trabajos- que el significado de los vocablos utilizados y a los que hice referencia en el párrafo precedente es mucho más amplio que lo anotado; esto, para mejor entendimiento, debe ser estimado en tanto y en cuanto se limite su alcance a un campo específico y se bien se especifique el concepto de instrucción, adiestramiento, educación, etc. con limitación a determinado objeto. En consecuencia, el análisis conceptual no se agota en lo ya expuesto.

Sí, en cambio, debe aseverarse de un modo concluyente que tanto la instrucción, como la educación, etc., tienen que ver con el desarrollo de la personalidad, con la promoción social, con el propósito de producir cambios favorables en la persona laboral.

Scott y Mitchell incluyen en “Sociología de la Organización” una serie de conceptos con relación a la organización y en particular aplicables al conjunto de órganos de un subsistema perteneciente a la empresa grande nuestro tiempo:

1. Los requisitos previos a la elección de un programa de instrucción.

Estos requisitos están indicados para cualquiera de los empleados y consisten en el análisis de la organización, los cargos implicados y los empleados participantes.

2. Las metas de la organización.

La organización (sistema, empresa, etc.) debe tener una idea sobre su propio crecimiento y sobre las posibilidades que ofrece el medio.

3. El cargo.

Se debe tener presente los cargos para los que se instruye a la gente, los requerimientos del mismo. Ya hemos anotado que uno de los requisitos previos a la elección de un programa de instrucción es la consideración de los cargos implicados.

4. El análisis del potencial humano.

El análisis del potencial humano es conveniente para armonizar al trabajador con la posición que ocupa, para obtener mejoramientos mediante la instrucción, determinar si debe tomarse personal nuevo, etc.

5. Fines de los programas de las ciencias del comportamiento.

Consisten, en primer lugar, en la transmisión de información, de acuerdo al contenido de cada sector o materia. Luego, en desarrollo de actitudes, es decir en facilitar más actitudes o bien en producir un cambio de éstas. En tercer lugar, el desarrollo de aptitudes humanas, lo que se refiere a una posibilidad de aplicar el material que se le dio, en el lugar de trabajo. Finalmente, el nivel conceptual, esto es, ir más allá de la aplicación práctica y llevar la instrucción a un nivel superior de abstracción, o de mayor generalización.

6. Principios del aprendizaje.

Anotamos que en el concepto de Scott y Mitchell aprendizaje es un cambio relativamente permanente del comportamiento que se obtiene como resultado de la práctica o la experiencia, se trate de caminar o de pintar; incluye cambios en el comportamiento interpersonal y en las actitudes o en el mundo conceptual del individuo.

Esos principios básicos son:

A. La motivación.

Sus elementos son el deseo de aprender (motivación interna) y las recompensas financieras o sociales (motivación externa); se señala -completando estos elementos- la naturaleza competitiva.

B. El refuerzo y la retroacción.

“Refuerzo” se refiere a que cuando alguien recibe recompensas, elogios, etc. es probable que vuelva a hacer lo mismo en situación similar; el castigo disminuye la probabilidad de que se repita la conducta. La voz “retroacción” informa de las actitudes acertadas; o erróneas (en este último caso se podrá corregir el error).

C. La práctica y la repetición.

Con estos dos medios se adquiere familiaridad y soltura. Esto opera como un “sobrepaprendizaje”.

D. Significación del material.

El material de la enseñanza debe ser comprendido por el participante. Debe ser significativo, asimismo. Es aconsejable que la información no sea excesiva, para no confundir al alumno, como también que la actividad sea dividida en varias sesiones, con lo que se permite asimilar y practicar el material más fácilmente.

E. Transferencia de la instrucción.

Siendo el fin de la instrucción preparar para un cargo, el material destinado al aprendizaje debe transferirse al cargo.

7. Programas de instrucción.

Los autores desarrollan varias instancias: la instrucción en el cargo, la instrucción fuera del cargo (las técnicas de información) y, con respecto a esta última, asimismo, los programas de comportamiento; por último, la evaluación de los programas de instrucción.

Otro autor, Georges Odiorne, en “Administración por Objetivos”, la obra consignada en la bibliografía) elabora el concepto de “capacitación”. Se trata del “cambio planificado del comportamiento”, al que define como “la actividad específica de la gente, que puede verse o medirse”. El comportamiento puede ser modificado por el cambio de sistema, la supervisión o la capacitación: Ejemplos:

A. Tal vez será mejor rediseñar el formulario de informe de ventas, para que sea más fácil llenar, que tratar de capacitar a los vendedores para llenar un formulario complejo.

B. En un pequeño puesto del ejército se producían numerosas escapadas no autorizadas. Un oficial propuso armar a los centinelas alrededor del puesto con munición de guerra. Otros propusieron control en los dormitorios. Otros una intensificación de la instrucción sobre disciplina y reglamento. En distinta tesitura, la formación de un consejo de guerra. El comandante comprobó que salían a tomar cerveza. Entonces autorizó puestos de cerveza, a bajo precio en el mismo lugar y, así, terminaron las escapadas.

Comenta también Odiorne que se difundió bastante la capacitación dentro de la supervisión. Durante la Segunda Guerra Mundial, cuando millones de trabajadores se necesitaban para trabajos de defensa, se enseñó a miles de supervisores a ser eficaces instructores durante la ejecución de los trabajos, proceso conocido por las siglas J.I.T. (Job Instruction Training). Requería que el supervisor redactara una descripción detallada de la tarea tal como debía ejecutarse (el sistema) y que la enseñara en etapas:

- preparar al aprendedor y el lugar de trabajo;
- mostrar el proceder deseado paso a paso;
- ensayo: el operario hace el trabajo, recibe respuestas a sus preguntas y corrige errores; y
- supervisión posterior para asegurar la continuidad del proceder.

Para terminar, debo mencionar la reglamentación de la ley argentina 19.587 (decreto 351/79) que, en su capítulo XXI (Capacitación) contiene varias normas de interés:

Establece que “Todo establecimiento estará obligado a capacitar a su personal en materia de higiene y seguridad, en prevención de enfermedades profesionales y de accidentes de trabajo, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales y específicos de las tareas que desempeña.” (art. 208).

“La capacitación del personal deberá efectuarse por medio de conferencias, cursos, seminarios, clases y se complementarán con material educativo gráfico, medios audiovisuales, avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad.” (209).

La norma siguiente, artículo 210, prescribe: “Recibirán capacitación en materia de higiene y seguridad y medicina del trabajo, todos los sectores del establecimiento en sus distintos niveles:

1. Nivel superior (dirección, ganancias y jefaturas).
2. Nivel intermedio (supervisión de línea y encargados).
- e. Nivel Operativo (trabajadores de producción y administrativos).”.

“Todo establecimiento planificará en forma anual programas de capacitación para los distintos niveles, los cuales deberán ser presentados a la autoridad de aplicación, a su solicitud.” (art.211).

“Los planes anuales de capacitación serán programados y desarrollados por los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo en las áreas de su competencia.” (art.212).

El siguiente artículo 213 prescribe: “Todo establecimiento deberá entregar, por escrito a su personal, las medidas preventivas tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.”.

Por último, el art. 214 estatuye: “La autoridad nacional competente podrá, en los establecimientos y fuera de ellos y por los diferentes medios de difusión, realizar campañas educativas e informativas con la finalidad de disminuir o evitar las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.”.

Como se ve, una legislación óptima. Sin embargo, no aplicada debidamente. Más, diría olvidada, acumulada a la montaña de papeles que son derecho positivo vigente, ineficaz, inaplicable, signo de un mal argentino: generar un tipo de producción legislativa sin medir las posibilidades de aplicabilidad.

NOTA BENE

El trabajo humano es uno de los problemas actuales más importantes, en el mundo; la capacitación para el trabajo se encuentra íntimamente ligada al mismo. Se trata de un problema común a todos y, en especial, al sistema capitalista como al socialista, a los países desarrollados, a los sub-desarrollados, a los Estados en vías de desarrollo y a los redesarrollados o superindustriales.

Antes de ahora he señalado -tanto en clase como en notas de cátedra, artículos y libros- que cultura es todo aquello que tiene el sello del hombre. Cultura es, entonces, producto o resultado el trabajo humano. La civilización no es sino, en consecuencia, trabajo acumulado históricamente.

De este modo podemos comprender la importancia que presenta el trabajo de la criatura humana y su consideración. Igual concepto podemos decir con relación a la capacitación de ella para la creación de aptitud para el trabajo. Si, además, pensamos en la dignidad del trabajo y en el sentido espiritual del mismo y también de lo creado por él advertiremos su significación para el destino de la humanidad.

DÉCIMO TERCERA PARTE: HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

GENERALIDADES

1. Concepto e importancia del trabajo.

Interesa al derecho laboral el concepto de trabajo como esfuerzo humano, productivo, por cuenta ajena y libre (V.Cabanellas, F, “Introducción al Derecho Laboral”, Alonso Olea, Manuel, “Introducción al Derecho del Trabajo”).

Su objeto se vincula a la civilización misma, ya que ésta supone la existencia de seres humanos que realizan tal esfuerzo para su bienestar.

2. Contenido del derecho del trabajo.

El derecho del trabajo regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, comprende el derecho de las asociaciones profesionales de ambas partes y sus relaciones; finalmente, sus vinculaciones con los organismos y servicios públicos del trabajo y el derecho procesal (Krotoschin, Ernesto, “Manual de Derecho del Trabajo”).

3. Origen

El origen del derecho del trabajo se debe, principalmente, a nuevas formas y métodos de trabajo en la industria, el comercio y los servicios en general, que contribuyen a la división y a la diversificación, al mismo tiempo que acentúan el estado de dependencia del conjunto de trabajadores (Id.; Despontin, “El Derecho del Trabajo, su Evolución en América”; y Unsain, “Legislación Industrial”).

EVOLUCIÓN HISTÓRICA (Rivas, J.M. “Manual de Derecho del Trabajo”)

1. Antigüedad

La época antigua está caracterizada por el **trabajo esclavo**, la **industria familiar** y el agrupamiento de artesanos en **colegios** (collegia). Analizaremos estos institutos, puntualizando los elementos que los conforman (V., además, Pic, Paúl, “Tratado Elemental de Legislación Industrial”).

a). El trabajo esclavo.

En la época antigua el esclavo era considerado cosa sobre la que el amo tiene un derecho de propiedad absoluto, que se extiende a su esposa, descendientes y todo lo que produce. Más, el señor tiene derecho de vida y muerte. El Código de Hamurabi y la Biblia informan acerca de la esclavitud; según el primero, el esclavo podía casarse con persona libre, poseer peculio propio y ejercer alguna forma de comercio.

En Grecia, la organización industrial reposaba en la esclavitud. El trabajo manual, rural, doméstico, la educación y el comercio, estaban librados a esclavos y extranjeros. Había artesanos libres, agrupados en **etairías**, de carácter político, y **eranías**, mutual.

En Roma, el amo alquilaba los esclavos a una manufactura, percibiendo los salarios que se devengaban. O trabajaban como ayudantes de ciertos magistrados y en la confección textil para las legiones, u otros servicios para el Estado. El derecho romano prepara la transición de la esclavitud al **colonato** y la **servidumbre**. Permite la propiedad legal de su peculio, el matrimonio con libertos y previa al amo del derecho de vida y muerte (Rivas, op. cit.).

Interesa destacar que asimismo se conocía el trabajo dependiente de personas libres. Estaba comprendido en la **locatio conductio operarum**, del derecho romano. Se trataba de la inclusión de la prestación de trabajo dependiente en los contratos de locación. Es la locación de servicios del derecho posterior, aplicada indistintamente al trabajo dependiente y al autónomo. Se diferenciaba entre locación de cosas, **locatio rei**, que también se aplicaba al trabajo del esclavo para otro distinto del dueño; la locación de obra, **locatio conductio operis**; y la locación de servicios, **locatio conductio operarum** (Krotoschin, op.cit.; V., asimismo, Mayer-Malg, en Krotoschin, “Instituciones”).

b). Colegios.

Existieron dos tipos de colegios: Los **collegia compitalitia**, de carácter religioso, al igual que la **sodalitates sacrae**, y los colegios de artífices, o de oficios, verdaderas instituciones profesionales creadas para la protección de los artesanos.

2. Época feudal.

En este período, siglos X al XV, es dable distinguir el trabajo industrial por las corporaciones, el agrícola rural por la servidumbre y el colonato.

a). Las corporaciones (Nápoli, Rodolfo A., “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”).

Luego de la caída del Imperio Romano y la invasión de los bárbaros en el siglo V, la sociedad antigua cambió completamente y desaparecieron los colegios. Toda la existencia social se fundó en la propiedad de la tierra. La ciudad es ganada por comerciantes y artesanos, luego del siglo XI. Se establecieron ferias, tiendas y mercados. Aparecen las asociaciones profesionales cerradas y las normas específicas, el **jus mercatorum**. Nace el sistema de gremios, corporaciones y guildas.

“La corporación medieval de la que se pretende hacer derivar el sindicato moderno, más que una organización de trabajadores era una asociación patronal obligatoria, bien que para los artesanos del mismo oficio. El obrero quedaba al margen de la corporación, era un pasante que, mientras no revestía otra calidad que la de aprendiz y oficial, no tomaba parte en el gobierno de ella”. (Nápoli, op. cit.).

En realidad, las corporaciones tomaron elementos propios del *collegia* y de la *guilda* germánica y anglosajona, éstas con más preponderancia y de la artesanía. (Rivas, op. cit.).

El trabajo, que se realizaba en el taller por **maestros, oficiales y aprendices**, estaba minuciosamente reglamentado. Se sostiene asimismo: “La corporación medieval, que tuvo inicialmente por finalidad principal reglamentar el trabajo, pasó a constituir -como ocurrió en Francia e Italia- un monopolio económico en la regulación del mercado local y la reserva de atributos y beneficios exclusivamente para sus integrantes, terminando por implantar, por un lado, verdaderas dinastías familiares en el orden económico-profesional, y por otro lado, una odiosa tiranía contra oficiales y aprendices. Como reacción contra esos excesos, especialmente en las trabas impuestas contra la libertad de trabajo, los oficiales se organizaron secretamente en las famosas **compagnonages**, asociaciones que llevaron el nombre de logias y formaron una masonería obrera” (Nápoli, op. cit.).

Considero que la relación de la masonería ya estaba manifestada respecto a las mismas corporaciones. Me baso en algunos estudios realizados con vinculación al tema específico (Durville, Henri, “Historia de la Ciencia secreta”). Según ellos, se advierte otra de las causas del carácter cerrado de las corporaciones. En un principio los albañiles y tallistas de piedras vivas constituyen una de las corporaciones más potentes y renombradas de la Edad Media; por este motivo encontramos en muchas catedrales y monumentos políticos y religiosos, los emblemas observados en sus ritos. Son emblemas el mazo, el cincel, la regla, el compás, la palanca, la escuadra, etc. También la logia reconocía tres grados o etapas: aprendiz, compañero y maestro.

Veamos el papel que desempeñaban, dentro de la corporación de artesanías y oficios, el maestro, el compañero y el aprendiz (Rivas, op. cit.). Los maestros integraban los cuerpos ejecutivos y legislativos de las corporaciones. Tenían un taller, podían tomar discípulos, a los que debían impartirle enseñanza técnica, darle cuidado e instrucción en general. Tenían sobre los **aprendices** potestad disciplinaria indelegable (debía ejercerse personalmente). Los maestros percibían una retribución por la enseñanza. Una vez concluido el aprendizaje, el aprendiz adquiría el grado de oficial o compañero. Con respecto a los **oficiales**, debían trabajar en el taller del maestro, percibiendo un estipendio. No podían abandonar el taller sin aviso previo. El compañero, u oficial, podía pasar a ser maestro si producía una obra maestra (obra de arte de artesanía de entonces), aceptada la cual debía rendir examen ante un jurado de maestros; luego, prestaba juramento y recibía el título.

Las normas laborales contenidas en los estatutos de las corporaciones no tendían a proteger al trabajador sino a asegurar los fines de la corporación: prohibición de trabajo nocturno, porque se aseguraba la vigilancia; fijación de salarios mínimo y máximo, para evitar competencia entre los maestros; prohibición de trabajar en días domingos, sus vísperas y ciertas festividades, que tenían carácter religioso (Rivas, op. cit.).

b). La servidumbre

La servidumbre es el resultado de la transformación del régimen de la esclavitud. La diferencia estriba en que el esclavo estaba sometido a un amo, mientras que el siervo estaba “adherido” a la tierra, pues era transferido con ella; no tenía, entonces, el siervo, la libertad de trasladarse, pero sí poseía las de casarse, fundar familia recibir una participación en los beneficios de la explotación, como así la seguridad de un mínimo de alimento y de cuidado

de su salud. Su peculio, al principio, pasaba a manos del señor, pero más tarde era transmisible a los hijos. No puede afirmarse que el feudalismo haya sido igual en todas las regiones.

c) El colonato.

A su vez, el colonato, es consecuencia de las transformaciones que tiene la servidumbre. Es el resultado de la adquisición de mayores derechos, de manera que pasa del carácter de cosa al de persona libre: el colono ya no explota la tierra en beneficio del dueño sino en su propio interés, dándole una participación al dueño, establecida en base a un contrato o en su defecto de un décimo de los productos (diezmo). Posteriormente, el dueño se desinteresa del resultado de la explotación y la participación es sustituida por el pago de un canon fijado de antemano con prescindencia del producido.

3. Época monárquica.

Se trata del período comprendido entre el siglo XV y la Revolución Francesa, desde la intervención al régimen corporativo hasta su destrucción.

Habíamos sostenido que las corporaciones eran instituciones cerradas, monopolio de producción, y tenían -en algunos casos- el contenido propio de una logia. Muy difícilmente se podía llegar al título de maestro. Esta limitación del número de maestros creó una aristocracia que llegó a competir con el poder político. Los artesanos libres posibilitaron a Luis XI establecer manufacturas reales en la ciudad de Lyon, a fines de 1466, con lo que comienza la decadencia de las corporaciones. Además, los nuevos descubrimientos tornaron insuficiente la capacidad productiva de las corporaciones; y el trabajo artesanal no podía competir con el de las grandes fábricas.

En este cambio no debe menospreciarse la influencia que ejercieron los pensadores, principalmente filósofos y economistas, que se opusieron al monopolio. Colbert influye en Turgot -ministro de Luis XVI- e inspira el edicto por el cual desde 1776 se suprimen las corporaciones. La reacción de éstas provoca la caída de Turgot y se restablecen muchas corporaciones y declara libre el ejercicio de la profesión u oficio. Más, también prohíbe toda forma de asociación, patronal u obrera. Las corporaciones ya habían sido prohibidas antes en otros países (Inglaterra, Prusia, etc.). De este modo quedó concluida una forma de trabajo (V., asimismo, Rivas, op. cit.).

4. Época moderna.

Nos referiremos, a continuación, al lapso comprendido entre el fin del siglo XVIII y comienzos del XX; de otro modo, entre el trabajo regulado por la concepción liberal y el comienzo del intervencionismo estatal, en que se produce la génesis del derecho del trabajo.

La característica fundamental de la edad moderna consiste en el sistema capitalista de producción. Se suma a éste el régimen jurídica de libertad de contratación, comercio y trabajo. Consecuentemente, el Código Civil de Napoleón de 1804 estableció la autonomía de la voluntad; a su vez, el Código Penal Francés, de 1810, contiene normas tendientes a impedir manifestaciones de índole colectiva, asociaciones y coaliciones con fines reivindicativos (Nápoli, op. cit.).

5. Constitucionalismo social.

Se agrega, a las etapas anteriores, un quinto período, el del trabajo organizado regulado por leyes y normas de rango constitucional. Se ha denominado a este proceso **constitucionalismo social**. En 1917 se van modificando las constituciones, que dejan de ser individualistas y consideran al individuo como integrante de una sociedad.

El constitucionalismo social implica la inclusión en los cuerpos constitucionales de principios de organización económica, social, laboral y asistencial. El proceso tiene origen en México, en el año expresado, aunque se pretende el punto de partida en la Constitución dictada en 1812 para la Provincia de Barcelona (tesis del hombre público venezolano Rafael Caldera) o en las instrucciones y reglamentos de Manuel Belgrano (Mariano Tissembaum).

El art. 27 de la Constitución de México se refiere a las restricciones al derecho de propiedad y a la reforma agraria; el 123 se consagra al derecho del trabajo y a la previsión social.

Sin embargo, la doctrina europea señala como origen del constitucionalismo social la Constitución de Weimar, Alemania, de 1918. En realidad, la prioridad de esta constitución

es que por primera vez, en un texto constitucional, se consagra el trabajo como un deber y como una obligación legal. Siguen luego, en Europa, otras constituciones. Posteriormente, en América, con tinte similar.

En la Argentina, en 1957, se reforma la Constitución de la Nación, sancionándose el art. 14 bis (o 14 nuevo); ya el art. 14 garantizaba la libertad de trabajo, el ejercicio de toda industria lícita y la libertad de asociarse con fines útiles (Rivas, op. cit.). Antes, en 1949, se había reformado, pero la reforma fue derogada después de la caída de Perón.

CARACTERÍSTICAS DEL DESARROLLO

La característica prevalente del desarrollo del derecho del trabajo y, junto a él, imprescindible, de la seguridad social, es la tendencia a la humanización del trabajo, al mejoramiento de las condiciones de vida, hasta que comienza el período de “flexibilización”.

Con la finalidad de trazar objetivamente esa evolución, me he limitado a describir solamente las distintas etapas, sin profundizar en las causas; de otro modo tendríamos que realizar un estudio de otra índole, ligado a la historia económica y social, a la ciencia política, etc.

Considero necesario puntualizar, sí, que en los últimos tiempos se han sucedido cronológicamente cuatro “modelos los industriales” sin ninguna coherencia (Camerlynck):

-Un derecho del trabajo de iniciativa patronal, fundado sobre el contrato individual de trabajo, en el que las condiciones de trabajo venían dictadas por el empleador (supervivencias: el derecho de despido libre, el reglamento de régimen interior, el poder disciplinario).

-Un derecho del trabajo de origen estatal, fundado sobre el deseo de proteger al trabajador (supervivencias: leyes sobre la higiene, el trabajo de mujeres y menores, la inspección del trabajo, etc.).

-Un derecho del trabajo derivado de las discusiones colectivas entre agrupaciones sindicales (manifestaciones: la negociación colectiva, el derecho convencional de los salarios y de las condiciones laborales).

En mi opinión, cada uno de estos modelos tiene una singularidad: el primero, se desenvuelve sin que intervenga el Estado; el segundo, interviniendo el Estado; el tercero, en un derrotero de acuerdo social pero construido sobre la idea de empresa; y, finalmente, el cuarto en un clima de libertad en el ámbito colectivo.

AMÉRICA (Glosado de la citada obra de Rivas y fuentes que el mismo menciona)

1. Época precolombina

Existían dos grandes civilizaciones: la azteca, en la actual México, y la incaica, en lo que hoy es Perú.

El **incanato** llega a su apogeo en el año 1525, época de la conquista. El sistema económico y social se basa en los **ayllu**, “familia”, en quichua, entre los que se repartían las tierras de laboreo conquistadas, dejándose en común las tierras de pastoreo.

La división de las tierras consistía: a) las tierras del sol y de su descendiente, el Inca, con cuyo producido se atienden su sostenimiento y los oficios divinos; b) las de los incapaces, viudas, ancianos e impedidos, cultivadas por el **ayllu** en su beneficio; c) las de los capaces, entregadas -no en propiedad- a las familias mediante el sistema de **reparto** y parcelamiento por el Estado y que debían trabajarse personalmente; y d) las de los **curacas**, representantes que gobernaban en nombre del Inca, cultivadas para toda la comunidad mediante su distribución en turnos (**mitas**).

En el **ayllu** el trabajo es obligatorio, sin deferencias de sexo, entre los 25 y 50 años, obligatoriedad que se extendía al laboreo de las tierras, que no podían quedar ociosas. Había una suerte de esclavitud (servidumbre hereditaria), a la que estaban sometidos los indios **yanaconas**, que les fue impuesta por haberse levantado contra el Inca.

En la **civilización azteca** la división de la tierra y del ganado tiene las siguientes bases: a) la propiedad colectiva explotada en común y que se destina al sostenimiento del culto y a satisfacer las necesidades del Estado; b) las tierras de comunidad y que pertenecen al **calpulli**, base del sistema, semejante al **ayllu**; esta propiedad era inalienable, teniendo el derecho de explotarla en tanto se trabajara; y c) tierras de la nobleza, dadas en propiedad, que pueden ser alienadas y transmitidas por herencia.

La estructura social de los aztecas estaba dada por: a) una casta privilegiada compuesta por militares, sacerdotes, la nobleza y los mercaderes; b) agricultores, obreros y artesanos libres; c) los **tlamanes**, asimilados a las bestias de carga; d) esclavos (como

consecuencia de la guerra, falta de pago y ociosidad), cuya situación no se transmitía por herencia; los descendientes eran libre e ingresaban al grupo de obreros y artesanos o de los **mayerques**; y e) **mayerques**: subgrupo del b), asimilables a los siervos de la glebas, es decir, se adherían a la tierra que cultivaban y eran transferidos con ella.

2. La conquista

Hacemos mención, en primer lugar, como institución autóctona, el **yanaconazgo**. El indio **yanacona**, que no pertenece a las comunidades indígenas, agrupado en **reducciones**, se integra con la tierra que cultiva. La fuente principal son los que huyen de la **mita** (V. infra, en este mismo paragraphus) y se refugiaban en campos y estancias. Según informe presentado en la Organización Internacional de Trabajo, en 1933, aún existía el sistema, pues se vendían en América indios y haciendas en conjunto.

Otro era el régimen del **repartimiento**. Los indios que no realizaban trabajo alguno se repartían entre los conquistadores. Habían sido obligados a trabajos forzados luego de haberse resistido a dar tributos en especie con destino a la corona. En 1510 llegan los misioneros dominicos y logran la sanción de leyes en la ciudad de Burgos, en 1512, completadas en Valladolid, en 1513, que si bien consolidaron la institución de los repartimientos, fijaron previsiones encaminadas al trato humano de los indios. No implicaba esclavitud, sino trabajo forzoso y se debía procurar la instrucción católicas y velar por la seguridad e integridad del indio.

El repartimiento se transforma en las **encomiendas**. Se repartían los indios. Los encomenderos se servían de ellos y debían pagar un peso oro anual por cabeza con destino a la corona. Debían instruirlos en la fe y cuidar de ellos (Solórzano, "Política indiana"). "La encomienda en lo antiguo, era una institución de régimen administrativo y de orden público establecido con el fin de proveer de una manera especial e inmediata al cuidado, defensa y enseñanza de los indios, que van pacificándose y reduciéndose a poblaciones"(Corte Suprema de Justicia de la Nación, Fallos 19-29). La regulación jurídica para el Paraguay - por entonces con jurisdicción en el Río de la Plata- la constituyen las Ordenanzas de Hernandarias, de 1598 y 1603, que encomendaban a los varones desde los 13, hasta los 60; en domingos y fiestas de guardar se prohibía el trabajo y para asegurar su cumplimiento se crea el Fiscal de los indios. El trabajo era retribuido con salario con salario y uso de vivienda, los indios quedaban bajo la sujeción del cacique, al cual le era permitido holgar. Había disposiciones especiales para las mujeres embarazadas de más de cuatro meses, duración del trabajo en las minas y las épocas de holganza en 9 y 3 meses respectivamente; prohibían el transporte de carga por los indios. El término de las encomiendas eran entre 102 años y 3 o 4 vidas, según los lugares. Hacia 1690 se incorporan directamente a la Corona.

La **mita** era un sistema de trabajo obligatorio impuesto a los indios, quienes temporalmente debían prestar servicios personales al soberano, curaca o cacique y en beneficio colectivo. La mita -de modo diferente a la encomienda- atendía solamente al aspecto económico, laboral, con exclusión del cultural. Los españoles recogen este sistema de la mita incaica y en beneficio de la colectividad someten a la población indígena, mediante la división en turnos, obligándolos a trabajar cierto lapso en el año (15 días en el servicio doméstico, 3 o 4 meses en tareas rurales, 10 en las minas), incluyendo en este tiempo el utilizado en el traslado del indio de su residencia al lugar de trabajo y viceversa.

El español, relata Rivas, debía pagar el salario en dinero todos los sábados, previa deducción del tributo para la Corona. La jornada de labor era de 4 horas a la mañana y 4 a la tarde; y 7 horas en las minas. Agregamos nosotros que estas disposiciones no se cumplían en la realidad, debido a la falta de contralor de las autoridades y a la importancia económica del trabajo. El mitayo accidentado, continúa Rivas, percibía medio salario durante su incapacidad y la curación estaba a cargo del encomendero, quien, asimismo, debía asistirlo en caso de enfermedad. Se prohíbe el trabajo de indios menores de 18 años en obrajes y minas; la mujer casada sólo podía prestar servicios domésticos en casa del colonizador si la acompañaba el marido; la soltera si estaba autorizada por sus padres. Durante el embarazo llegaron a tener hasta 4 meses sin obligación de trabajar y, en caso de amamantar a sus hijos, el blanco no podía encargarse la crianza de los suyos propios. Era obligación tratar a los indios en buena forma, como así no vender vestimentas y alimentos a precios no moderados.

En las **reducciones**, que fueron el origen de las misiones, los indios estaban sometidos a la jurisdicción de un español y de sus caciques. En las misiones la tierra era de la comunidad, estaba sometida a la autoridad de un religioso, sin perjuicio del cacique, que

conservaba su hegemonía y tenía ciertos privilegios. El indio trabajaba la tierra en usufructo, no en propiedad y era transmisible por herencia. Lo hacía en su beneficio pero el producido iba a los graneros de la Compañía de Jesús. Las tierras de la comunidad se trabajaba durante tres días a la semana, desde el alba hasta las tres de la tarde.

También debe destacarse que, en América, existió la **esclavitud**. Asimismo, tuvieron difusión las **corporaciones o gremios**. Veamos algunas referencias, según el mismo autor, respecto a estos últimos.

En el Río de la Plata, los sastres fueron los que primero reglamentaron la profesión. En 1780 se constituye el gremio de los zapateros, autorizados por el Virrey; por sus estatutos se establecía un gremio cerrado y ellos reglamentaban los ingresos, el aprendizaje, la producción, la designación de los maestros mayores, que eran nombrados por el Cabildo luego de exámenes rigurosos y ejecución de una obra maestra y que a su vez tenían facultades para designar nuevos maestros. Los maestros tenían facultades de vigilancia y punición en los talleres. El aprendizaje tenía una duración mínima de 6 años, sólo con retribución los 4 últimos. Luego se constituyen los de los “hombres de a caballo” y talabarteros; los pulperos quieren constituirse eliminando a negros y a pardos y el Síndico del Cabildo, Cornelio Saavedra, sustenta la teoría de que el gremio aumenta la miseria, pone trabas a la industria, etc., y afirma el derecho de trabajar, oponiéndose a la concesión de nuevas autorizaciones. Luego, Moreno y Belgrano ratifican la actitud y con ello se marca el fin de los gremios.

En Lima, el gremio más importante había sido el de los plateros, que tenía estatutos similares a los ya estudiados.

3. Las leyes de indias

En 1680 se promulga la recopilación de las leyes relacionadas con la organización social, económica y política de las tierras conquistadas por los españoles y vinculadas a la tutela del indígena. Tendían a incorporar al indio a la vida civilizada, reconociéndole derechos individuales y la igualdad de razas, sometiénolo al cuidado de los españoles.

Proclaman la libertad de trabajo; la obligatoriedad para los holgazanes; prohíbe el traslado de una zona otra de clima distinto; no pueden ser, los indígenas, ni prestados ni enagenados. Agregamos nosotros que a pesar de esto último se conoció el préstamo, la venta e hipoteca de personas, aún en la Argentina, al promediar el siglo pasado.

Las leyes fijaron sanciones para quienes maltraten o injurien a los indígenas; prohibieron que las indias casadas sirvan en casa de español si no lo hicieran en ella sus maridos; para las solteras se exigía la autorización paterna y les estaba prohibido trabajar en las haciendas y estancias. Estaba prohibido el trabajo en la época del embarazo durante 4 meses, como también la crianza promiscua de sus hijos y los de sus amos. Los menores de 18 años no podían trabajar salvo en tareas de labranza y exceptuadas las de los obrajes e ingenios, siempre que se tratara de aprendizaje (V. párrafo anterior 2).

Las leyes de indias establecieron la jornada de 8 horas y 7 horas diurnas en las minas, pues en estas tareas se prohibía la jornada nocturna. Se prohibió el trabajo en domingos y sábados a la tarde, prohibición extendida a las fiestas de guardar. Los salarios debían ser “acomodados y justos” y se pagaba no sólo en los días de laboreo sino por los días que tardaban en ir y volver a sus casas. Se fijaba un salario mínimo por día y en caso de disconformidad lo fijaban las autoridades. Se prohibía el pago de salarios en especie y debían pagarse en días sábados en presencia de la justicia, del protector de los indios y del párroco. En caso de accidente el indígena percibía además de la asistencia médica, medio jornal durante su incapacidad y en el supuesto de enfermedad debía proveérsele la asistencia médica necesaria; en los obrajes se le abonaban los salarios hasta un mes y en caso de muerte el entierro era solventado por el empleador. Los indios que voluntariamente no se contrataban podían ser sometidos al sistema de la mita o la encomienda.

Se advierte, ergo, en todo este conjunto de disposiciones, que la finalidad protectoria del derecho del trabajo y de la seguridad social, estaba también anexada a la legislación de indias, en forma concordante con la realidad de esos momentos. En la Argentina, las disposiciones especiales relativas al trabajo dependiente -sobre todo de los indígenas-, en la época colonia, estaban principalmente contenidas en las leyes de indias. Ellas fueron abolidas por la Revolución de Mayo, que se inspira en las ideas de libertad e igualdad (Krotoschin, Ernesto, “Manual de Derecho del Trabajo”).

Miguel de Unamuno, cuando comenta **La ciudad indiana**, de Juan Agustín García (op. cit.), destaca el concepto de que por esta época la vida de los trabajadores era miserable, de que el obrero sabía que su jornal de tantos reales representaba una cantidad

de pan, carne, vino... “El proletariado de las campañas nos ofrece un hermoso estudio de cómo se hizo el gaucho. Allá, en la Pampa, libre, sin propiedad, con rodeos que a todo el mundo le pertenecen, corriendo cuando tiene hambre, levantando su rancho donde quiere, libre como el ave, se hizo el gaucho... El trabajo era una aptitud que para nada le servía; en las estancias se ocupaban los esclavos mucho más baratos que los asalariados...Después de la independencia, el personaje español fue sustituido por el politiquero criollo, más simpático, pero igualmente voraz. La situación del proletariado empeoró”.

Juan Agustín García, en “La Ciudad Indiana”, elogia a los virreyes, que inauguraron una época de mejoras. Con vinculación entre esto y lo que el mismo autor señala en dicha obra, o lo que otro escritor extranjero, Jules Huret, afirma, luego de sus incursiones en la Argentina, a principios del siglo XX, en el sentido de lo mucho que la República le debe a los trabajadores (Huret, Jules, “La Argentina”).

ARGENTINA

1. Legislación en el período 1810-1940 (Krotoschin y Rivas, en las obras citadas)

La Primera Junta, por decreto del 1 de septiembre de 1810, declara abolida la mita, la encomienda y el yanaconazgo. El Primer Triunvirato lanza el primer golpe contra la esclavitud y prohíbe el tránsito de las expediciones de esclavos y declara libres a los que la constituyen, salvo los que prestaban servicios personales a sus conductores y vivieren en su domicilio. La Asamblea del año 1813, en su sesión del 2 de febrero, decreta la libertad de vientres a todos los nacidos después del 31 de enero de ese año. El 12 de mayo ratifica la abolición decretada por la Primera Junta respecto a la mita, la encomienda y el yanaconazgo.

La abolición definitiva de la esclavitud la establece la Constitución de la Nación, de 1853, en su art. 15. Asimismo, en la época posterior a la Revolución de Mayo se suprime el derecho de plaza; se dictan normas sobre aprendizaje, prescribiéndose que cada maestro tuviera un aprendiz nativo y creando una policía de vigilancia del aprendizaje, etc.

Las provincias, a su vez, dictan normas en la materia. Un bando de Pueyrredón en Salta abolió la mita, el yanaconazgo y todos los servicios personales en el territorio del actual norte argentino, medida que adoptó San Martín en el Perú. En la provincia de Buenos Aires, un edicto de 1863 suprime la vagancia y obliga a que todo trabajador fuera provisto por su empleador de una papeleta en la que debía constar los días de trabajo; aquel que fuere encontrado uno de esos días fuera de su lugar de trabajo y el que no exhibiera su papeleta de conchabo era considerado vago y podía ser destinado durante dos años de servicio en la guardia de la frontera.

Se inicia un nuevo período con la Constitución Nacional de 1853 que, dentro del espíritu de libertad e igualdad de la Revolución de Mayo y consagra principios de cierta significación para el trabajo y los trabajadores (derecho de trabajar y de asociarse con fines útiles). El trabajo dependiente no era todavía objeto de preocupación y no existían organizaciones de trabajadores. La llamada legislación de fondo -que sigue a la consolidación nacional y se realiza cuando ya se vislumbran consecuencias sociales del desenvolvimiento económico- no ignora ciertos fenómenos sociológicos, aunque conserva las formas tradicionales y muestra el influjo de las ideas del derecho privado de la época (Krotoschin, op. cit.; asimismo, Giorlandini, Eduardo, “Parágrafos Sobre la Cuestión Social”).

La verdadera legislación laboral comienza con el Código Civil, en la parte referida a locación de servicios (arts. 1623 y sgtes.), donde se hacen referencias al servicio doméstico y a las relaciones de aprendizaje (art. 1624), y a la locación de obra; y con el Código de Comercio, artículos 154 a 160, con referencia a los factores, reformados por la ley 11.729 y leyes posteriores, y con el título dedicado al contrato de ajuste, estatuto especial del contrato de trabajo de la gente de mar (arts. 984 y sgtes.), reformado por la ley 17.371. También el Código de Minería contemplaba el trabajo dependiente, como asimismo algunos códigos rurales que se promulgaban en las provincias, además de otras normas provinciales específicas.

La legislación de trabajo, según otros autores, no comienza con el Código Civil sino a principio del siglo, gracias a la incipiente industrialización y al crecimiento económico y demográfico. Su rasgo específico consiste en que paulatinamente va desprendiéndose de ciertos conceptos del derecho civil. La consecuencia de la igualdad jurídica que supone el principio de libertad contractual fue que a causa de la desigualdad económica de las partes de la relación de trabajo las condiciones de contrato se fijaban, en la práctica, unilateralmente por el empleador. Resultaron de ello no sólo bajos salarios sino también

jornadas de trabajo excesivas y la ocupación de menores y mujeres hasta en tareas penosas e insalubres (V., citados por Krotoschin, Biale Massé, especialmente el cap. XIII, “El derecho a la vida”; el XIV, “La jornada racional” y el XVIII, “La mujer y el niño”; Palacios, Alfredo, “El Nuevo Derecho, 3ra. del mismo autor, “La justicia social”). Las tensiones sociales creadas originaron leyes protectorias que restringiendo el libre albedrío se refieren tanto a la protección de la integridad física del trabajador (jornada limitada, descansos, protección contra riesgos profesionales, restricción del trabajo de menores y mujeres) como a la defensa contra posibles abusos derivados de la superioridad económica del empleador (pago de salarios, protección contra el despido). Se crean organismos especiales para la preparación de la legislación del trabajo. Paralelamente evoluciona la previsión social. Además de los diversos sistemas y cajas de jubilaciones y pensiones se establece el seguro obligatorio de maternidad (Krotoschin, op. cit., Ley 11.933, derogada, y Giorlandini, Eduardo, “Prestaciones de la Seguridad Social”).

Pero, objetivamente, no puede desconocerse la legislación producida en el siglo pasado, según la génesis marcada por Rivas. Tampoco debemos señalar y diferenciar épocas en forma tajante, ya que durante la segunda presidencia de Julio Argentino Roca (1898-1904) se advierte cierta preocupación por la legislación laboral. Citaré al respecto un párrafo interesante: “Joaquín V. González, no obstante profesar ideas conservadoras, preparó un proyecto de Código del Trabajo, ejemplo para su época, el cual contemplaba con criterio moderno y progresista las relaciones laborales, en un momento en que los trabajadores se hallaban sumidos en el mayor desamparo”. “A fines de 1902 se dicta la ley de residencia... que sirvió para terminar con movimientos obreros de gran magnitud y que fue dictada a tambor batiente en horas de intensas conmociones sociales”(Galletti, Alfredo, “Julio A. Roca”, en “Los hombres de la Argentina”). Adviértase, entonces, que por esos tiempos se intentaba neutralizar serias tensiones sociales con cuerpos legales de contenido dispar.

A partir de ese momento se suceden una serie de leyes: la 4661, del 6 de septiembre de 1905, implantando el descanso dominical para la Capital Federal y Territorios Nacionales; la 5.291, del 14 de octubre de 1907, sobre trabajo de mujeres y menores, y años después en 1924, la 11.317, también modificada (V. Giorlandini, Eduardo, “Nociones sobre la Seguridad Social” y “Prestaciones de la Seguridad Social”; la 9688, del 29 de septiembre de 1915, de responsabilidad por accidentes de trabajo, varias veces modificada. El 14 de marzo de 1907, en el presupuesto sancionado se había incluido una partida para la creación de la Dirección Nacional del Trabajo; en 1925, se dicta la ley 11.278, sustituida por la 18.596, sobre pago de sueldos y salarios; en 1934, la 11.729, que reforma al Código de Comercio. Es decir, a principios de este siglo comienza a dictarse leyes especiales de derecho del trabajo, elaborándose inclusive proyectos de códigos, que notan la tendencia de orientar la evolución del derecho hacia una captación de la realidad social, tanto en los hechos como en las ideas. El derecho del trabajo resalta adquiriendo una estructura propia y señalando sus propósitos, que no son otros que los de insistir en la particularidad del trabajo dependiente en la (incipiente) era industrial.

En 1916 se inicia la época fundacional del derecho social argentino, por el cúmulo de leyes y proyectos tutelares hasta 1930, en que comienza la “década infame”.

2. Evolución desde 1940 hasta 1943

A partir de 1940 se inicia una tendencia nueva, en el sentido de ordenar, por leyes especiales, las condiciones de trabajo de determinadas profesiones o grupos de trabajadores. Se llega a implantar varios “estatutos” particulares, que favorecen la diversificación de la legislación; la ley 12.637, en 1940, estatuto de los empleados de bancos particulares; la ley 12.651, en el mismo año, viajantes de comercio, sustituida años más tarde por la ley 14.546.

Se desatiende en todo este período el derecho colectivo del trabajo. El desenvolvimiento de las asociaciones profesionales y de los convenios colectivos de trabajo tiene lugar en los hechos y dentro del derecho común.

La consideración de tratar en cuerpos especiales la situación de cada sector laboral (estatutos profesionales) respondió a las particularidades presentadas por cada uno de ellos, las distintas modalidades de trabajo, las diversas actividades de trabajo, las diversas actividades, etc. Sin embargo, antes de 1940, desde Uriburu, ante la creencia de que el desideratum estatal estribaba en instituir un régimen corporativo, la sanción de estatutos especiales concordaba con dicho objetivo.

3. Desenvolvimiento entre 1943 y 1966.

Hasta 1943 el derecho común, en particular el derecho de la locación de servicios del derecho civil fue batiéndose en retirada frente a un nuevo derecho. No se desarrolla nítidamente la tipicidad del contrato de trabajo pero se imponen ideas que implican consideración de la persona del trabajador dependiente. La legislación del trabajo, agrega Krotoschin, es reconocida como un medio importante para realizar una política social. Por eso nosotros hemos sostenido en la cátedra, insistentemente, en la íntima conexión entre el derecho del trabajo, la seguridad social y la política social. Es común el fin de bienestar general instituido en el Preámbulo de la Constitución de la Nación Argentina.

A partir de 1943 se da preferencia a una política social que se hace efectiva mediante numerosas normas jurídicas y se abren cauces a la acción sindical. Así lo sostiene también Krotoschin. Sin embargo, se sostiene por otro lado, que en muchos años después se reflejan los efectos de una política que no se basamentó en la realidad, que por años respondió a fines predominantemente políticos. No puede desconocerse, además, las influencias que sobre el orden jurídico han ejercido los grupos de presión, de interés y de tensión social (Giorlandini, Eduardo, "Ordenamiento Jurídico, Capital y Trabajo").

La reforma constitucional de 1949 afirmó el principio de la intervención (Calgaro, Orlando F., "La Constitución Nacional"). La efectivización de este principio fue atacada, fundamentalmente, por ser violatoria del derecho de propiedad. En cambio, sostuvo Sampay: "...toda interacción humana es objeto de política, es decir materia propia de la función reguladora del Estado, pudiendo por lo tanto convertirse en materia de negocios, de objeto de la justicia conmutativa, en materia de dirección pública, en objeto de la justicia social, pues los hombres están subordinados al Estado, para de esta manera resultar coordinados a un mismo fin: el bien común. Se explica entonces que el Estado intervenga para restaurar el orden social en aquellas circunstancias en que las acciones privadas desatiendan algún servicio debido a la comunidad (Id.; cit. por Calgaro: Urtubey, R., "Del Régimen a la Revolución")".

En 1955 se restaura la Constitución de la Nación Argentina de 1853, a cuyo amparo se propendió al bienestar general, tal como lo marcaba su Preámbulo, al progreso, al afianzamiento del derecho al trabajo, a comerciar, a ejercer industria lícita, etc. También fueron objetivos de la reforma de 1949. Luego, en 1957, la Convención Reformadora, sanciona el art. 14 bis o nuevo, que prescribe normas fundamentales agrupadas en las tres partes de la materia: derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo y derecho de la seguridad social (La fuente más relevante, que ilustra al respecto, es el Informe presentado por el presidente de la Comisión, Dr. Ricardo Lavalle).

De modo que la evolución culmina en la reforma constitucional de 1957, que incorpora el "artículo nuevo", a continuación del art. 14, agregando y elevando, como lo expresa Krotoschin, los "derechos sociales" a la misma categoría que hasta entonces tenían los "derechos civiles" (Krotoschin, op. cit.; Jaureguiberry: "El Artículo Nuevo" (Constitucionalismo Social); Tissebaum, Mariano, "La Constitucionalización y la Codificación del Derecho del Trabajo", en Deveali, Tratado. Además, en el art. 67, inc. 11, se establece la facultad del Congreso de sancionar el Código del Trabajo y de la Seguridad Social (V. al respecto nuestras obras "Nociones... y Prestaciones...; cits. supra.).

A partir de 1943 la legislación siguió evolucionando en forma fragmentaria y al principio prevalecen los decretos-leyes, o simples decretos, ratificados -la mayor parte de ellos- por la ley 12.921, llegando a formar parte de dichos cuerpos instituciones de indudable trascendencia. Para el derecho individual del trabajo se citan: decreto 1740/45 (vacaciones anuales pagadas); decreto 33.302/45 (salario mínimo vital, sueldo anual complementario, estabilidad en el empleo). Derecho colectivo: decreto 23.852/45, que establece un régimen legal de las asociaciones profesionales; se dictó después el decreto 9270/56; luego, la ley 14.445 y, finalmente, la ley 20.615 y decreto reglamentario 1045/74, con varias reformas de reciente data; la ley 14.250 (convenciones colectivas); ley 14.786 (solución de conflictos) y decreto-ley de arbitraje obligatorio 16.936/66. Todos estos cuerpos legales tuvieron recientes reformas, al igual que la ley de asociaciones profesionales (V. Giorlandini, Eduardo: "El Patrimonio Sindical"; "Asociaciones Profesionales de Empresarios", y proyecto sobre estas asociaciones en el Seminario Nacional de Derecho Sindical, Universidad Nacional de La Pampa).

Se insiste en la diversificación de la materia al proliferar los estatutos especiales para determinadas profesiones. Los más importantes son (en esa época):

-Decreto 28.168/44, Estatuto del Peón; su reglamentación, decreto 34.147/49;

-decreto 12.366/45, empleados de compañías de seguros, reaseguros, capitalización y ahorro;

-ley 12.908, Estatuto de Periodista Profesional;

-decreto 3750/46, Estatuto del Tambero Mediero;

-decreto 13.839/46, Empleados Administrativos de Empresas Periodísticas;

-4148/46, que declara de aplicación obligatoria el aludo del 4/9/45 que fija condiciones de trabajo para el personal gastronómico;

-ley 12.981, Encargados de Casas de Renta; con la reciente reforma;

-ley 13.020, actividades rurales no contempladas en el Estatuto del Peón; y decreto-ley 326/56, Empleados del Servicio Doméstico.

Por otro lado, la introducción de la jurisdicción del trabajo, el decreto 32.347/44, ratificado por ley 12.947 y, posteriormente, la ley 18.345, es significativa en el sentido de completar, mediante el amparo procesal, la protección otorgada por el derecho material. También la elevación del Departamento de Trabajo a Ministerio subraya la importancia que se atribuye a la política social y los diversos resortes para hacerla efectiva. Al Ministerio de Trabajo corresponde la inspección del trabajo y tiene competencia para la resolución de conflictos.

4. El desarrollo a partir de 1966

Siguiendo a Krotoschin, diremos que en este período y hasta 1973, se producen reformas, pero no innovaciones substanciales, referidas a accidentes de trabajo, descansos, protección del salario, indemnización por despido, trabajo de menores, trabajo marítimo, etc. Se establece el Estatuto de los Trabajadores de la Construcción. En punto a derecho colectivo, se afirma el principio de la fijación de las remuneraciones por parte de organismos estatales. El Estado sume el papel de árbitro en los conflictos colectivos. El desarrollo de la seguridad social adquiere mayor intensidad.

5. Desde 1973

A partir de 1973 se restablece la autonomía de las partes sociales, se sanciona la Ley de Contratos de Trabajo, cuerpo de normas ordenado y sistemático. La Ley de Contratos de Trabajo es el cuerpo legal de mayor trascendencia de este período. La Exposición de Motivos expresa que se integra en un conjunto general de reformas a la legislación laboral vigente. Es un ordenamiento básico (La ley que aprueba el Régimen del Contrato de Trabajo tiene el número 20744 y fue sancionada el 11/9/74 y promulgada el día 20 del mismo mes.) en materia relativa al contrato de trabajo (derecho individual del trabajo), aunque contiene disposiciones sobre derecho colectivo del trabajo y derecho de la seguridad social. Declara la Exposición de Motivos que para la concreción del proyecto se han tomado en consideración, en primer lugar, las ideas fundamentales de justicia social y, luego a partir de las normas constitucionales, el material legislativo acumulado en la estructura vigente; otras derogadas y aún aquellas que habiendo obtenido sanción legislativa no tuvieron vigencia por acto de veto. Asimismo se ha atendido a la enseñanza de la doctrina nacional y extranjera, a la jurisprudencia y convenciones colectivas de trabajo. Dicho régimen fue reformado hace poco más de un año (Ley 21297, sancionada y promulgada el 23/4/76; publicada el 29/4/76; el T. O. del decreto el T.O. del decreto 390 se dicta el 13/5/76 y se publica el 21/5/76). El mensaje respectivo manifiesta:

“La existencia de una normatividad específica destinada a establecer y regular las relaciones armónicas entre trabajadores y empleadores, no debe constituir materia cuestionable. Sin embargo, dicho régimen contiene disposiciones susceptibles de configurar situaciones que generen excesos respecto del equilibrio del comportamiento a observar en las relaciones antes citadas. Tales aspectos son reacondicionados o derogados por el proyecto, mereciendo igual tratamiento aquellas disposiciones que aparecen satisfaciendo pretendidas necesidades, que en su esencia no son tales, provocando distorsiones socioeconómicas. El proyecto, entonces, tiende a resguardar el principio de equidad, contenido esencial de la norma jurídica en cuanto reguladora de conductas. En consecuencia, se derogan o modifican las normas que por violentar ese principio, llevan inexorablemente al deterioro de las relaciones en el campo empresario laboral, con su secuela inevitable de merma de las fuentes de trabajo y de la producción de bienes, con la consecuente afectación del interés general de la comunidad. El proyecto no busca el perfeccionamiento sistemático de aquel régimen, el que podrá ser materia de un futuro Código de Trabajo, sino que adopta una solución compatible con la necesidad de su

inmediata vigencia para restablecer el orden indispensable en la relación trabajo-empresa”. Y agrega a continuación:

“A tal fin se propone, primordialmente: eliminar efectos arbitrarios de mecanismos de contratación por intermedio de agencias de colocaciones; suprimir disposiciones que institúan la prevalencia de los usos y costumbres sobre las prescripciones legales o las de las convenciones colectivas de trabajo; corregir o suprimir un agobiante sistema de presunciones que, en muchos casos, quiebran el principio de la fe en las relaciones de empleo; prescindir de innecesarios procedimientos de contralor; implantar un adecuado y controlado régimen disciplinario; eliminar disposiciones que establecen el aumento automático y proporcional de salarios de convenio en caso de modificarse el salario vital mínimo y móvil; corregir normas que desvirtúan el justo y equitativo amparo del trabajo de la mujer, ubicando al mismo en un adecuado punto que permitirá asimismo superar la actual resistencia a la contratación de trabajo femenino revocada precisamente por la vigencia de dichas normas; suprimir la justificación de inasistencias por enfermedad con tan solo el certificado extendido por médico del empleado; suprimir el impracticable contralor por médicos oficiales, para remitir la dilucidación del caso controvertido a la decisión judicial; rectificar los plazos de preaviso para volver al régimen tradicional y modificar el sistema de revalorización de los créditos provenientes de las relaciones de trabajo cuyo pago se demanda judicialmente. Las modificaciones propuestas al régimen de contrato de trabajo en modo alguno lesionan el principio protectorio ínsito en Decreto. Laboral, ni cercenan ningún derecho inalienable del trabajador. Sólo constituyen un instrumento dirigido a corregir excesos y vicios y a reconstruir la armonía en el campo laboral a través de las relaciones individuales de trabajo”.

Con relación al derecho al derecho colectivo, el gobierno prohibió la actividad gremial, tanto de trabajadores como de empresarios; se congelaron los fondos de las asociaciones profesionales de trabajadores; se suspendió el derecho de huelga y de medidas de acción directa o que afecten a la producción y a la productividad; se limitó la cuota sindical. Continúan vigentes aquellas normas que se refieren a funciones administrativas de las asociaciones, obras sociales, representación de trabajadores en los conflictos individuales de trabajo, no existiendo posibilidad de conflictos colectivos ni de sancionar convenios colectivos de trabajo. Se afirmó el principio de la libertad al consagrar la norma de la voluntariedad de afiliación al sindicato, prescribiéndose además el derecho de utilizar servicios sociales sin necesidad de afiliación.

La profusión de normas en materia de derecho del trabajo y de la seguridad social impide anotar una referencia legislativa en tales aspectos; del mismo modo, con vinculación a los convenios colectivos, a los convenios y recomendaciones internacionales y a las normas contenidas en distintos cuerpos legales (códigos civil, de comercio, de minería, etc.). Sí, en cambio, nos pareció oportuno referirnos a dos aspectos, especialmente deslindados del presente trabajo; una, referido al desarrollo de las atribuciones de la Nación y de las provincias, en materia laboral; y, el restante, a los proyectos de codificación.

6. Atribuciones de la Nación y de las provincias (Rivas, op. cit.)

La primera ley laboral 4.641 motivó un debate acerca de la validez espacial de la misma, triunfando la tesis restrictiva (limitación de su validez a la Capital Federal y Territorios Nacionales).

En 1907, al tratarse la ley sobre trabajo de mujeres y menores, el Presidente del Departamento Nacional de Trabajo, Dr. Nicolás Matienzo, estima que la leyes sobre contrato de trabajo y prestación de servicios derivaban del capítulo de la locación de servicios del Código Civil y, ergo, eran materia propia de la legislación nacional (CN, art. 67, inc. 11); las sanciones por el incumplimiento de las leyes laborales, que relacionó con el Código Penal, también tenían un ámbito de validez nacional; en cambio, las relativas a policía del trabajo y a la reglamentación, eran facultad privativa de las provincias. Este criterio se adoptó al sancionarse la ley 5.291, con ámbito de validez espacial todo el territorio nacional y sus normas formales se limitaron a Capital Federal y Territorios Nacionales.

A pesar de ello las provincias sancionaron normas de fondo, materiales. Mendoza implantó el salario mínimo y cuestionada la constitucionalidad de la ley la Corte Suprema (Fallos, t. 46 , p. 20), sustentó la tesis de Matienzo, confirmada por el mismo Tribunal (V.

Derecho) y reiterada con motivo de una ley de Tucumán sobre jornada y su retribución (Id., 1955-713).

La Reforma Constitucional de 1957, atribuye al Congreso de la Nación el dictado del Código del Trabajo y Seguridad Social, con lo cual en la misma Constitución de la Nación se termina con la histórica controversia.

Después el poder de policía pasó a la Nación, con la unificación de los organismos provinciales. con el Ministerio de Trabajo. Tiempo mas adelante, algunas de las provincias habían de recuperar facultades en materia de policía laboral.

7.Codificación

En 1904, como lo recordamos anteriormente, Joaquín V. Gonzalez, Ministro del Interior, inspira el proyecto de Ley Nacional del Trabajo, que abarca: disposiciones preliminares, de los extranjeros, el contrato de trabajo, la intermediación en el mismo, los accidentes de trabajo, la jornada y los feriados, el trabajo a domicilio y doméstico, el trabajo de mujeres y menores, el aprendizaje, el trabajo de los indios, la higiene y la seguridad en el trabajo, las asociaciones industriales y obreras, la Junta Nacional del Trabajo e Inspección del Trabajo, y los tribunales de conciliación y arbitraje. El proyecto no llegó a tener sanción (A la publicación del proyecto precedió la obra de Biale Massé, “El Estado de las clases obreras argentinas a comienzos del siglo”, reeditada en 1968 por la Universidad Nacional de Córdoba, con prólogo y nota de Despontín).

A partir de 1921, en que el Poder Ejecutivo proyecta el Código del Trabajo, elaborado por Alejandro M. Unsain, se suceden otros proyectos; en 1928, del senador Alfredo Molinari; en 1930, el del Dr. Carlos Saavedra Lamas, miembro del gabinete, obra que -como lo recuerda Rivas- la OIT la aconsejó como de sumo interés para ser aplicada en nuestro país; y en 1965, el Poder Ejecutivo designa una comisión integrada por Luis Despontin, Mariano R. Tissebaum y Rodolfo Nápoli, que preparó el proyecto con exclusión de las normas sobre Seguridad Social. Con relación a esta relación a ésta última nos remitimos al proyecto del COFESES (Consejo Federal de Seguridad Social), ya comentado en nuestro libro “Nociones...”, ya citado.*

LAS ASOCIACIONES OBRERAS EN LA ANTIGÜEDAD Y EDAD MEDIA

El comportamiento asociacional -podría ser calificado de “cooperativo”- es inherente a la condición humana; en mi trabajo, que fuera producto de una labor investigativa, publicado hace varios años, “Cooperación y Trabajo”, me refiero a este fenómeno, que es un común denominador con respecto a la vida animal y vegetal. La “asociación” tiene lugar naturalmente con el objeto de ayuda mutua.

Con relación al trabajo humano, desde antiguo, se presentaron dos formas de asociaciones: las transitorias y las permanentes. De las “**asociaciones provisionales**” cabe decir que las más importantes se vinculan a conflictos colectivos -va de suyo que no se usa la expresión con la significación contemporánea- y a hechos relevantes, como la huelga, acerca de lo cual informa Alfredo L. Palacios, en su libro “El Nuevo Derecho”.

Las “**asociaciones permanentes**” constituyen los antecedentes remotos de las actuales asociaciones gremiales, profesionales o sindicales. Ausente el concepto actual de “relación de dependencia”, sus características son distintas y, empero, tienen en común la presencia de una persona humana que produce, en forma libre o en el sistema esclavista o feudal.

Interesa sobremanera esta historia porque, dentro de una teoría estructural se imponen métodos de interpretación de carácter estructural y, por lo tanto, **la historia** enseña para obtener una mayor inteligencia de los fenómenos contemporáneos, en esta hipótesis el movimiento obrero y el sindicalismo.

Las asociaciones fueron transformándose en el tiempo en íntima vinculación con la política y la economía; la experiencia y la cultura fueron generando ideas y mecanismos de acción y función. **El espectro actual es diverso**, particularmente desde el punto de vista de los fines y medios.

En realidad, no es imprescindible establecer “edades”, como se hace comúnmente; esto no responde sino a una finalidad pedagógica. Ha de asumirse que los fenómenos se van desarrollando con infinidad de ramificaciones, evolucionando y transformándose muy lentamente en el tiempo.

* El orden normativo laboral contemporáneo y posterior a la época tratada ha sido excluido de estos apuntes históricos.

Se tienen noticias del **siglo VII antes de Cristo**. Según esas referencias existían asociaciones de obreros manuales, regidas por un consejo, investido de facultades para estipular contratos y comparecer en juicio. Glotz, en su obra “Le Travail Dans La Grèce Ancienne”, citado por Francisco José Figuerola, en su libro “Sindicalismo”, da cuenta de **asociaciones griegas** de traficantes en comercio marítimo.

Sin embargo, en los textos de Derecho Romano no se encuentran datos concretos relacionados con tales asociaciones, pero se sabe que tenían por fin un **objeto concreto**: dar al Estado y a los particulares la mano de obra necesaria para atender las obras o trabajos que tenían a su cargo. Esto se parece a las “bolsas de trabajo” y al convenio colectivo de trabajo, ya que mediaba una contratación (ib.); a lo mejor habría que agregar cierta familiaridad con el trabajo por equipo.

Veamos seguidamente cómo dicho autor glosa las **características de los collegia de Roma**.

Por un lado, las personas que tenían la misma actividad se reunían para rendir culto a una divinidad especial, y por otro cumplían también actividad política. Es decir, un doble objeto: religioso y político.

Augusto restringió el **derecho de asociación** y exigió la previa **autorización** del Estado (esto surge de una ley del Digesto; por otra ley se permite a los colegios, por caso el de navegantes, a hacer sus propios reglamentos siempre que no fuesen contrarios a las leyes del Estado). Igual que hoy día: la ley dice que son autónomos, pero el estatuto es un tipo elaborado por el Estado y debe ser aprobado por el mismo.

Tratándose de artesanos los **collegia** se denominaban **corpora** (corporación). Nótese que el vocablo subsistió en el tiempo, trasladado al sistema político denominado “corporativo” (Italia, Portugal) durante el fascismo (**fascio**, en Italia, `sindicato`; en Sicilia existieron los Fascios Sicilianos de Trabajadores, pero estaban enfrentados con el gobierno; **fascios**, del latín fasces, emblema de autoridad en épocas del Imperio Romano; significa `haces` en el español, pero en Sicilia fue sinónimo de “sindicatos” y Benito Mussolini bautizó con esta palabra a su partido).

Retomando el tema de los **collegia**, es dable observar características que nos son comunes en nuestro tiempo. Las asociaciones que estaban reconocidas -es decir, que tenía personería- podían percibir las cuotas de sus socios fijadas por la asamblea general, siendo pagaderas mensualmente. Quien representaba a la asociación era un síndico y podía comparecer en juicio en nombre de la misma. Las asambleas decidían siempre que asistieran las dos terceras partes de sus miembros y debían reunirse en las épocas fijadas estatutariamente. Con insignias y banderas celebraban con ocasión de las asambleas, fiestas profanas, religiosas y banquetes.

De **los censos** que se realizaban en la antigüedad figuraban los siguientes **obreros**: trompeteros y músicos auxiliares del culto; joyeros; carpinteros; tintoreros; zapateros; curtidores; forjadores de cobre; alfareros; bastoneros; mineros; acuñadores de moneda; operarios en general.

Se registraban también los banqueros y prestamistas; los trabajadores de la madera; los de piedra y mármol; los que confeccionaban mantas y cobertores; los que vendían vino; médicos; profesores; alfareros; sastres, bataneros, aguadores, borriqueros. Bajo Alejandro Severo había hasta treinta y dos categorías profesionales. Es decir, que de acuerdo a tales antecedentes, en la antigüedad la **estructura socio-laboral** era amplia y fue creciendo con el tiempo y haciéndose más compleja y diversificada.

Tito Livio cita el colegio de mercaderes en 259 a. de J.C. En virtud de las investigaciones epigráficas de Hübner y del P. Fidel Fita, desde César aparecen claramente definidos los colegios en la España romana. Según Hüber, por intermedio de los colegios de metalarii y aurileguli, el Estado explotó la industria minera de Itálica, Sevilla; también se descubre que el Estado explora las canteras y que existe el colegio de scophari, en Sevilla, relacionado con el servicio de transporte por mar. Otras inscripciones prueban la existencia de los colegios de remendones, lavanderos y agrimensores. Una ley, del Código Teodosiano, trata del colegio de los naviculari (armadores y encargados de conducir los productos de España a la ciudad de Roma).

En “Historia del Derecho del Trabajo”, artículo publicado por la Universidad Nacional del Sur, destaqué que la época antigua está caracterizada por el trabajo esclavo, la industria familiar y el agrupamiento de artesanos en colegios (collegia).

El trabajo esclavo.

Me remito a lo anotado más arriba, en el párrafo Evolución Histórica, en esta misma parte 13°.

Colegios.

Existieron dos tipos de colegios, reiterando lo expresado líneas arriba: los **collegia compitalitia**, de carácter religioso, al igual que la **sodalitates sacrae**, y los **colegios de artífices o de oficios**, verdaderas instituciones profesionales creadas para la protección de los artesanos.

Coincidentemente con lo expuesto, Antonio Vázquez Vialard, en su “Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, señala: “Además de los esclavos, había también trabajadores libres, artesanos, con derecho a asociarse (en las **hetairai** o **érameiai**, en Grecia, y los **collegia artificum**, en Roma). Se constituyen así organizaciones con una finalidad de carácter mutuo, pero que también llegaron a desplegar alguna que otra acción de carácter político, especialmente en las cuestiones planteadas en Roma entre patricios y plebeyos. Esto hizo que se las suprimiera en la época de César, quien al efecto promulgó la Lex Iulia. Después reaparecieron los **collegia** y, dada su singular importancia, adquirieron un tratamiento especial”.

No debemos excluir, en estas consideraciones, a los **antecedentes de la seguridad social**, dado que la ayuda se institucionalizó igualmente en la antigüedad y fue vinculada a las hermandades. Me he referido al tema en mi libro “Derecho de la Seguridad Social”, con algunas referencias en otra de mis obras, “Servicio Sociales Sindicales”.

Cabe aclarar, respecto a la antigüedad, que los beneficios de todas estas medidas de seguridad estaban destinados a la clase gobernante (ciudadanos, patricios). Los esclavos no contaban, porque no eran considerados personas, sino objetos, parte del patrimonio del dueño.

En la organización posterior (feudal) los hombres de trabajo encontraron cierta seguridad en la dependencia absoluta de sus señores. Estos, más por razones de lucro y tranquilidad personal que por espíritu cristiano, proporcionaban a sus siervos una parte del producido de la tierra para su subsistencia mínima, a ellos y a sus familiares. Pero no debe merecer fe el concepto reiterado, en el sentido que el sistema feudal era uniforme, porque existían diversidad de situaciones y estatus.

Con el cristianismo y su desideratum de igualdad, dignificación del trabajo y caridad, se determina la seguridad para todos. Por su parte, las iglesias crean una verdadera institución de ayuda al desvalido que ha de subsistir por varios siglos, dando origen a las “hospitalitas”, anexas a los templos, donde se auxilia a huérfanos, ancianos, inválidos, enfermos y, en fin, necesitados. De allí surgen con el tiempo los hospitales para enfermos agudos, los hospicios para los crónicos, los asilos para los ancianos y huérfanos, etc., todos ellos mantenidos por la caridad y administración por la Iglesia.

La información precedente, tomada de “El Mutualismo”, de Germinal Rodríguez, es importante porque con el tiempo se hermanan el cooperativismo, el mutualismo y el sindicalismo, en la cobertura de contingencias sociales.

Con respecto a **la época feudal** debo remitirme nuevamente a mi “Historia del Derecho del Trabajo”, citado líneas arriba, y a la bibliografía mencionada en el mismo.

Es a partir del siglo VII, después de J.C., que presuntivamente aparecen las **gildas o gildas**, que, según Francisco J. Figuerola en su libro “Sindicalismo”, eran sociedades benéficas eminentemente godas, de carácter predominantemente benéfico y de socorro mutuo, mientras que en los gremios, produciendo su signo propio, predominaba el aspecto profesional; se observa una zona borrosa, pues mientras por un lado une, por otro separa a las gildas de los **gremios**, lo que se presta a confusiones en los historiadores y críticos.

Las gildas deben su origen a la influencia de las ideas cristiana de caridad y fraternidad, obrando sobre el fondo pagano caballeresco de los antiguos germanos que para tratar asuntos importantes se reunían en banquete, de donde nacía un sentimiento de amistad entre los que habían participado en festín. Las primeras gildas de que se tiene noticia no tienen carácter comercial o laboral; son asociaciones de mutuo, defensa o asociaciones religiosas (ib.).

El autor precedentemente citado menciona a Lujo Bretano, según el que Inglaterra habría sido la cuna de las gildas; en primer lugar de mercaderes; luego, gildas religiosas y sociales. Las de mercaderes se denominaban **craftgilds**; existieron en numerosas actividades; bataneros, tejedores, pescadores y otras menores. También, en Alemania y Francia, con sus denominaciones propias, respectivamente: **zünfte** y **corps de métiers**.

En los estatutos de la gilda de sastres de Londres, agrega Francisco J. Figuerola, se encuentra un curioso precedente del subsidio de paro forzoso o incapacidad: “Si alguno de la gilda -dice- cae en la miseria y se encuentra sin medios de subsistencia, recibirá cada semana siete peniques durante su vida”.

Referencias posteriores al siglo VII informan sobre diversas situaciones, en casos equívocas, en las que los oficios están regulados por los **gremios** y en casos éstos están identificados con las **corporaciones** de artes y oficios; en varias ciudades de España son agrupados los oficios por calles (debían instalarse en determinadas calles: calles de orfebres, de pergamineros, vendedores de papel, librerías, vendedores de espartería -esteras, cestas, alpargatas-); en diversas partes, en cambio, estaban dispuestas las tiendas de los pescadores, los cestos de los cambistas, juglares y los que echaban la buena ventura; calles de pañeros, herreros, armeros, banqueros, zapateros, etc.

Las instituciones vinculadas al trabajo eran gremios, **asociaciones de beneficencia** (donde se enseñaban oficios), **cofradías** (asistencia médica, socorros en metálico y reparto de especias). Hasta el siglo XIII los gremios van adquiriendo un gran desarrollo y los reglamentos imponen precios, calidad y sentido social. La organización gremial se parecía en parte a los antiguos collegia romanos. En España, el Consejo de la Ciudad repartía el trabajo por intermedio de los gremios. Pues el trabajo se regulaba por normas municipales. Empero, hubo leyes unificadoras, por las que todos los oficios similares del reino fueron obligados a producir de un modo idéntico y con iguales condiciones.

Las cofradías se convierten en gremios después del siglo XIV, al predominar el aspecto técnico y económico (en España); se trata de cofradías independientes de los maestros, análogamente a lo sucedido en Francia con el “compagnonage”. Cada vez más, en Francia, desde 1601, se difunden los **corps de métiers** y se extiende por toda Francia la red gremial, si bien se mantiene el **trabajo independiente** en concurrencia con el **trabajo corporativo**.

Finalmente, leemos en la obra citada de Figuerola:

“Uno de los discípulos de esta escuela (fisiocrática) promulgó en 1774 un edicto disponiendo la libertad de comercio o profesión de artes y oficios, a cuyo efecto ‘suprimió todos los cuerpos y comunidades de mercaderes, abrogó sus privilegios, estatutos y reglamentos y prohibió a los jurados de las Corporaciones suprimidas a realizar ningún acto a los jurados de su cargo y, a los maestros y compañeros, constituir asociación’. El **edicto Turgot**, representó un cambio brusco en la organización económica, rompiendo súbitamente los lazos seculares, suprimiendo, en vez de transformar, el régimen corporativo, abandonando al trabajador a los peligros del individualismo. La gravedad de las consecuencias motivó que el Parlamento francés iniciara una violenta campaña que culminó con la caída de Turgot y el renacimiento de las Corporaciones. Pero este renacimiento fue efímero, pues poco después, 1791, la promulgación de la **ley Le Chapelier** significa la síntesis de los principios jurídico-sociales de la Revolución francesa; el triunfo de las teorías sustentadas por los fisiócratas sobre la tendencia corporativa. Sus preceptos fundamentales se contienen en los tres artículos primeros que dicen así:

Artículo 1º. Siendo una de las bases de la Constitución la abolición de toda clase de corporaciones de personas de un mismo oficio, se prohíbe restablecerlas bajo ningún pretexto.

Artículo 2º. Los ciudadanos del mismo oficio o profesión, los obreros o compañeros de un arte cualquiera, no podrán, cuando se encuentren reunidos, nombrar presidente, secretario o síndico, tener registros, adoptar acuerdos o formular reglamentos sobre sus pretendidos derechos comunes.

Artículo 3º. Se prohíbe a todo organismo administrativo o municipal, recibir ninguna petición sobre denominación de un oficio o profesión, formular contestación acerca de lo mismo y deberá declarar nulas las deliberaciones que sobre ello se hicieren, prohibiéndose asimismo darle curso y llevarlas a ejecución.

Con las disposiciones expuestas, se cree, pues el delito de coalición y el error principal que puede achacarse a la revolución francesa, como afirma Pergolesi, es el de haber convertido en delito lo que en el fondo no es más que un derecho natural, la asociación de personas ejerciendo el mismo oficio o profesión. Pronto pudo observarse que la realización práctica de la ley Le Chapelier, suponía el abandono del obrero en manos del patrón, y por ende la negación de toda defensa a quienes más la necesitaban. Se cercenó un derecho del hombre”.

Quiero retomar el tema de las gildas por el interés que ha despertado en los últimos años en Inglaterra, de donde he recibido información, al igual que de Silva Trupp

(Chicago), autora de un importante estudio; y de Bronislaw Geremek, asesor de Lech Walessa. Se justifica el interés porque existen una tendencia a reconocer a las “gildas bárbaras” como el embrión de las asociaciones profesionales, como los collegia de Roma.

Tales asociaciones tuvieron inicialmente el nombre de “gild” y esta grafía se modifica en el siglo XVII; la variante “guild” es aplicable a las asociaciones profesionales solamente. Deriva del verbo “to geld” (pagar), aportar una contribución para fines acordados. En el uso inglés se adoptó el vocablo “gild” como término genérico para las asociaciones menores de fines fraternales; en Francia e Italia se diferenciaban las corporaciones de las fraternidades, igualmente.

Como balance histórico puede afirmarse que los gremios de la antigüedad y de la edad media contribuyen al progreso humano; que tuvieron gran poder, que fueron temidos por las autoridades porque podían romper la unidad de un reino (esto fue lo que empujó al rey Carlomagno, en el año 768, a suprimir los gremios, autorizando solamente a los de ayuda mutua). Pero los gremios de oficios estaban unidos por juramento y ejercían una indudable función protectora (en casos tenían por fin proteger la propiedad y la vida de sus miembros, eliminar la violencia entre ellos, ayudar en caso de necesidad, como enfermedad por ejemplo, practicar el culto en común y sancionar penalmente a quien cometía un delito en contra de un “hermano”).

DÉCIMOCUARTA PARTE: MERCOSUR. EMPRESARIO INDIRECTO Y DERECHO LABORAL

1. Consideraciones generales

Es necesario adelantar varios datos con relación al denominado “MERCOSUR”: uno de ellos se refiere a su importancia. El segundo, a su alcance y, finalmente, la posible significación desde el punto de vista de la prospectiva social.

No ha de desconocerse que el tema tiene relevancia, pero esto no implica imprescindiblemente que sea positiva para el futuro de nuestras naciones.

Probablemente se ha superlativado el objetivo, al menos en la divulgación, como se advierte en la hemerografía y bibliografía existente y, particularmente, por causa de los medios de comunicación masiva.

A este respecto, no es superfluo puntualizar que recibimos a diario información del sistema, con una línea definida de adhesión al emprendimiento al que se lo llama “comunitario”, cuando su lado oculto y su faz negativa se advierten en la prensa subterránea, fuera del sistema.

Entonces, el alcance que se le otorga, en la expresión social y masiva, informa acerca de un fenómeno patológico que se presenta desde hace algunos años, con relación al crecimiento del carácter programático asignado a las normas jurídico-positivas. Dicho con objetividad, es un fenómeno que se va extendiendo en todo el planeta. En Alemania (unificada) se han sancionado normas que tendrán vigencia en año 2035.

Los efectos del MERCOSUR en el tiempo no pueden ser objeto de absolutización o generalización. Deberíamos distinguir diversidad de facetas de la vida de nuestros países. Aquí, en el tema “MERCOSUR: empresario indirecto” se trata de su influjo en las condiciones de trabajo. La prospectiva del Mercosur satisface a la empresa, pero no a los trabajadores que advierten su repercusión y a no pocas organizaciones sindicales; más todavía, a los analistas que asumen el escorzo del pensamiento crítico y asociaciones empresariales del interior.

Se trata de una problemática que debe ser analizada desde un punto de vista estructural y sentido analítico y reflexivo.

2. Conceptuación básica

A. Mercosur.

El Mercosur es presentado como “mercado común del sur”. Si profundizamos en sus antecedentes y en lo cumplido hasta el momento deberíamos asumir que todavía no es mercado común ni es del sur. Estos presupuestos forman parte de la naturaleza programática del Tratado de Asunción y sus antecedentes y normas dictadas después del tratado citado. Los fines sí son en tal sentido, el de lograr el mercado común del sur.

Justo es reconocer que se trata de una instrumentación jurídica de realidades económico-comerciales; de otro modo, tiene el cimiento de acuerdos y necesidades de empresas transnacionales.

¿Cuál es su naturaleza concreta o real?

Se trata de una unión aduanera y no plena o absoluta; es, entonces, una unión aduanera relativa. Una unión aduanera imperfecta, que comenzará a regir plenamente en el año 2000. Imperfecta, porque no todos los productos están sujetos a un arancel externo común y porque cada país fijó una lista de excepciones. Así debe ser conceptuada científicamente y así se la identifica en la Unión Europea, al menos en la definición hecha por su presidente temporal Felipe González.

Asimismo, coadyuva a la perfección de la unión aduanera el Código Aduanero del Mercosur, aprobado el 16 de diciembre de 1994, en Ouro Preto, y que debe ser ratificado por el Congreso de la Nación en reemplazo del Código Aduanero Argentino, así como por los demás poderes legislativos de los restantes países. En la Argentina presentará dificultades su ratificación porque se le concede jurisdicción al Jefe de Aduana en reemplazo del órgano judicial para establecer multas y comiso. El Código Aduanero del Mercosur suprime la pena de prisión para el contrabando, lo que viola el Tratado de la ONU para el Tráfico Ilícito de Drogas (Ley 24.072).

Noto que en la Reunión Cumbre de Asunción un diplomático argentino declaró que una vez creada la unión aduanera “nos quedamos sin un programa para el futuro” (Clarín, 6 de agosto de 1995). La obligación de presentar un programa se fijó para diciembre y debe comprender la acción a seguir hasta el año 2000. Oficialmente se reconocen las dificultades serias existentes que, en casos exigen reformas constitucionales y tal es el caso de las inversiones en Brasil: las inversiones argentinas no son consideradas como propias sino

inversiones extranjeras, lo que crea desigualdades en la competencia. Argentina pasa por una profunda crisis y se duda del plan de convertibilidad; Brasil pasa por un momento de reestructuración interna, y tanto Fernando Henrique Cardoso como Carlos S. Menem reconocen que la situación impacta en las relaciones con los socios. Julio María Sanguinetti expresó que con el tiempo van a aumentar los conflictos entre los socios, pero es la señal de que las cosas se hacen, aunque provoque fatiga, según expresaba un negociador. Ahora aparece Chile interesado en el ingreso pero exigiendo demasiado, apoyado por la Argentina con la esperanza de una salida al Pacífico, propuesta que los chilenos ni se ocuparon de contestar. Según Eleonora Gosman, enviada especial de “Clarín” a Asunción, Uruguay y Paraguay temen que Chile los descoloque dentro del Mercosur.

Es que este tipo de alianza, conlleva la inteligencia de la llave adecuada para acceder a los mercados externos, lo que no es fácil porque en la guerra del intercambio ante el intento de unos están las actitudes de otros. Además, los especialistas se basan en la elección de buenos socios para proveer capital y capacidad tecnológica. Se imponen alianzas empresarias, estrategias de mejor rendimiento; joint venture, acuerdos de distribución y de cooperación tecnológicas, entre otros, son los medios que comienzan a utilizar nuestras empresas, mejor dicho, las empresas en nuestro país; se impone, igualmente, una política de exportación permanente y no solamente aquellas normas sino también las normas ambientales. Todo esto vale para el Mercosur. Pero la Argentina necesita instrumentar créditos con tasas accesibles, a pesar de la fuga de capitales producida por el efecto tequila.

Otro detalle es la necesidad de formar un club o varios clubes de exportadores, para compartir, costos fijos de búsqueda de información, actualización tecnológica y participación en ferias, como lo hizo Chile. (Mercedes Cohen, “Para Exportar un Socio será más Valioso que un Cliente”, Clarín, 17 de octubre de 1995).

B. Empresario indirecto

Cualquiera sea su trascendencia, el Mercosur opera y operará como “empresario indirecto”; por el momento no es rigurosa la realidad de tal, pero sí es invocada por los órganos del poder en la Argentina, para legitimar la “flexibilización laboral”.

El concepto de “empresario indirecto” fue producto de una elaboración de varios años; no tiene explicación clara idiomáticamente pero sí el significado asignado en la expresión, en la encíclica **Laborem exercens**: en el concepto se comprenden todos los factores que determinan todo el sistema socio-económico, la calidad de vida y las condiciones de trabajo, en particular. Se trata de personas, instituciones de diverso tipo, contratos colectivos, principios de comportamiento, en un sentido muy amplio.

En el mismo documento, de Juan Pablo II, se señala la responsabilidad del empresario indirecto y del directo, así como el comportamiento real de las sociedades multinacionales o transnacionales, la injusticia social internacional y la interna, en cada país y el deber que cabe a las organizaciones internacionales.

C. Direcciones e interacciones de los flujos

El Mercosur es un subsistema en la regionalización de América, como consecuencia de la necesidad de los EE.UU. de fortalecer el megabloque americano. Un aserto como este no puede tener valor absoluto, pues el Mercosur se relaciona en múltiples direcciones; este dato se presenta en todas las comunidades, planetariamente.

Nuevas actitudes, distinta realidad, desarrollo ideológico unidireccional como consecuencia del desenvolvimiento supercapitalista y de la guerra del intercambio, esto es, dicho generosamente, una nueva cultura, han empujado la formación del Mercosur.

Ubicado estructuralmente de este modo, hallándose el Mercosur en un sistema de relaciones de interacción e influjos diversos, no es correcto sostener que, de un modo directo y preponderante, el Mercosur es el único agente transformador de la calidad de vida y de las condiciones de trabajo en los países que lo integran.

Los factores de la transformación son internos y externos y no se los puede inteligir sino en la intimidad del sistema de relaciones multimilenas, indagando el lado oculto, en el arcano y en las fuentes que comúnmente no son o no dejan que sean manifiestas.

Por ello hablamos de un sistema, del que forma parte el Mercosur, en el que le cabe la responsabilidad de los actos, tanto como a los gobiernos, la tecnología, los sindicatos, los empresarios directos, los partidos políticos, etcétera, por su condición de empresarios indirectos.

Se trata, fundamentalmente, de la responsabilidad de establecer una política laboral correcta desde el punto de vista ético, lo que tiene lugar cuando los derechos objetivos del hombre de trabajo son plenamente respetados, según la encíclica **Laborem exercens**.

Estructuralmente, cada empresario indirecto es un sistema dentro de otro mayor y actúan de un modo conjunto. El Mercosur fue auspiciado por empresas transnacionales, apoyado por Estados; el propósito de un mercado común agita influjos ocultos para crear adecuadas condiciones de competitividad, pero el Estado -presionado por esos influjos- en vez de cumplir una política social que garantice un mínimo de dignidad se adelanta al cambio con una política de flexibilización tendiente a disminuir el costo laboral y las condiciones de trabajo.

Es más vigorosa la iniciativa del Poder Ejecutivo Nacional que los influjos que pueden derivarse del Mercosur por la necesidad presunta de nivelar, de romper asimetrías y armonizar la legislación, en este caso, la laboral y de seguridad social. De un análisis de los ordenamientos jurídico-legales específicos, de cada país, no resulta que en forma global la legislación argentina sea la más desarrollada. En todos los países del Mercosur se reconocen institutos jurídico-laborales cuya capacidad tutelar o su contenido de justicia social supera a los demás. Las reformas argentinas no tuvieron en cuenta exactamente el estado actual de cada instituto en el resto de los países. Finalmente, habría que demostrar que es de toda necesidad la nivelación, porque en el NAFTA, por ejemplo, se acordó respetar la legislación de cada miembro, en materia laboral y de seguridad social, aunque la tendencia general en las demás comunidades es la de uniformar, para lo cual se proyectan o establecen “cartas sociales”, incluyendo el proyecto en el Mercosur.

Las Cartas Sociales del Mercosur, como de la UE, el Merconorte y el Mercocentro, intentan preservar un mínimo de derechos de un modo genérico. Actúan en una franja de la problemática dirigentes sociales que se proponen enriquecer los espacios sociales, cooperativos, educativos y culturales; acompañan desde afuera del Mercosur los que auspician la negociación colectiva, las asociaciones profesionales y la huelga transnacionales, sin resultados notorios.

D. Sujeto y fuente de Derecho

Sobre la base de los antecedentes, protocolos, acuerdos y el Tratado de Asunción, así como los dictámenes producidos en los subgrupos de trabajo; particularmente el “4+1” y el Acuerdo entre el Mercosur y la Unión Europea, debe afirmarse que el Mercosur es sujeto de Derecho Internacional.

El acuerdo realizado con la UE es de cooperación para facilitar el intercambio en áreas como la política, el comercio, la tecnología, el medio ambiente y las telecomunicaciones.

Felipe González, presidente de la UE, invitó a firmar el acuerdo marco de cooperación entre las dos uniones aduaneras”, el 15 de diciembre de 1995, en Madrid. Es necesario decir que existe cierto recelo acerca de esta unión” y se teme por el dumping social y porque en Europa deberían eliminar barreras industriales y agrícolas. No es que se tema a Brasil (exportador de acero, textiles, autopartes y equipos de informática) o a la Argentina (exportador de productos agrícolas), sino al negocio de las empresas del megabloque americano. Y en Europa no sucede lo que aquí, con la aprobación de Tratados: antes debe ser ratificado por el Parlamento Europeo y por los parlamentos nacionales de los quince países.

El siguiente objetivo será la liberación del comercio bilateral durante los próximos 6 años y una zona de libre comercio conjunta. El acuerdo incluye una cláusula democrática, por la que los países integrantes asumen el compromiso de respetar la institucionalidad y los **derechos humanos**.

En 1996 comenzarán las pautas para negociar la liberalización; la zona libre de comercio se concretará en el año 2010.

Es decir, la significación y los efectos del Mercosur se fortalecerán con la UE, si se cumple el acuerdo, al margen de cómo serán los influjos sobre las condiciones de trabajo y la calidad de vida en nuestros países; al margen de quienes serán beneficiados y quienes no, no tanto por países sino por sectores productivos.

Asimismo, no es superfluo señalar la relevancia de la diversidad de fuentes del Derecho que significa el Mercosur, pero siendo la instrumentación jurídica de realidades económico-comerciales impone considerar acerca de la medida en que la ley económica se impone a la ley jurídica y si el Derecho Nacional será equiparado al Mercado y, finalmente, si el Derecho deba ser lesionado o violentado por causa del Mercado.

Cabe destacar la vigencia del Derecho subsistente, mientras no se modifique y además la necesidad de estimar un Derecho que preserve los valores esenciales y los derechos humanos, con interpretación acorde con la norma básica en su contenido axiológico.

3. Mercado, “Integración” y condiciones de trabajo

La marcada tendencia a la internacionalización, a la apertura de mercados y propósitos de uniones aduaneras y mercados comunes, inevitablemente, traerán cambios profundos en el sistema y calidad de vida, así como en las condiciones de trabajo.

Dentro de ese concepto, nadie podría asegurar si predominará el resultado positivo o el negativo, para nuestros países, porque en todo caso se presentan teorías de “convergencia” y de “divergencia” que, en ambos casos ponen demasiados condicionamientos para demostrar una u otra tesis.

En la mejor opinión, la más optimista, descarga sobre los mismo trabajadores la posibilidad de obtener oportunidades laborales. Esto solamente es posible, afirman, si los trabajadores están preparados para aprovecharlas. Creo que esto es sólo un aspecto de una cuestión mucho más amplia e importante.

Asimismo, se señala la necesidad de que los trabajadores tengan un clima propicio para tomar sus decisiones laborales en libertad, negociando las condiciones y aprovechando las mejores oportunidades educacionales para sus hijos. Todavía nos quedamos cortos, en el análisis.

Seguidamente, se descarga sobre los gobiernos, cuando se señalan (punto de vista de Hafez Ghanem y Michael Walton, “Mercados Abiertos y Gobiernos Activos en Bien de los Trabajadores”, en Finanzas y Desarrollo, FMI y BM, septiembre de 1995) y se les encomienda -para obtener la productividad que se necesita para garantizar un ingreso más alto- las condiciones que permitan una utilización eficiente de los conocimientos y del capital. Dicen, dichos analistas:

“En efecto de la calidad de la política oficial en el bienestar de los trabajadores es evidente en área del desarrollo humano”.

Asimismo:

“El crecimiento basado en el mercado es esencial pero no suficiente para el bienestar de los trabajadores.

Los mercados laborales determinan condiciones de empleo y salario que afectan profundamente la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, a menudo en formas que pueden parecer duras o injustas. No sorprende entonces que en el mundo entero los gobiernos intervengan en los mercados laborales”.

Aquí, en la Argentina, pareciera que es al revés: se quiere liberalizar, o afectar la condición humana, para favorecer el mercado. Dichos autores, además, sostienen que los gobiernos tienen que recurrir más a la acción directa (gubernamental) para mejorar las condiciones de trabajo de la gente y aminorar la inseguridad agregando que para proteger a los vulnerables, se necesitan leyes y acción directa (oficial). Así que estos analistas del FMI y del BM aparecen como “progresistas” ante la política social del gobierno. De otro modo, suponiendo que sea verdad que ha crecido la economía argentina, ¿por qué motivo - si es que de acuerdo a la fuente del BM y del FMI, cuando crece la economía también lo hacen los salarios -no han crecido congruentemente los salarios?

Lo cierto es que -vinculando el asunto con el desarrollo del capitalismo, el mercado como hoy se lo concibe generalmente y otros factores- históricamente, se ahonda la brecha entre los países ricos y los pobres y en el ingreso entre los trabajadores de unos y los trabajadores de otros.

Según las estimaciones de Lant Pritchett, el coeficiente del ingreso per cápita en los países más ricos frente a los más pobres ha subido de 11 en 1870, a 38 en 1960 y a 52 en 1985 y la desigualdad internacional se intensificó un poco entre 1960 y 1986. Según se afirma, esta relación divergente entre el crecimiento y el nivel inicial del ingreso per cápita es empíricamente válida en promedio para una muestra de 117 países. Ishac Diwan y Ana Revenga, en “Salarios, Desigualdad e Integración Internacional” (ib.ib.) escriben:

“Las diferencias en los ingresos en los distintos países son enormes. Con los ajustes correspondientes a las diferencias del poder adquisitivo de sus monedas, los salarios de los ingenieros de Francfort, Alemania, son 56 veces mayores que los de las obreras textiles no calificadas de Nairobi, Kenya. El grupo más próspero los trabajadores calificados de los países industriales, gana 60 veces más que el más pobre, los agricultores de África al Sur de Sahara.

(Se trata de referencias que invitan a pensar que con capacitación se soluciona el problema).

Y también se afirma que en el año 2000 menos de un 10 % de los trabajadores vivirá en países desconectadas de los mercados mundiales. Dichos autores señalan asimismo:

“El posible ingreso de China y otros países con abundante mano de obra al mercado mundial llena de temor a los trabajadores no calificados del mundo, desde Indonesia a Estados Unidos, que consideran a la enorme población activa poco pagada de China como una amenaza para sus ingresos. Esta percepción, basada más o menos en la teoría económica, ha acicateado el sentimiento proteccionista en países ricos y pobres. Pero las predicciones no son tan definidas. Hay dos opiniones sobre la convergencia salarial que suelen influir en la discusión de los efectos de la integración internacional”.

Debo anotar, al respecto, que en realidad no son los trabajadores que se llenan de temor, que sí intuyen las consecuencias de la liberación y otros fenómenos, sino los dirigentes lúcidos, que generalmente ocultan la verdad porque actúan como corifeos del supercapitalismo y hasta los mismos “progresistas” que creen que el asunto se soluciona respetando el Código de Conducta de las Transnacionales, si es impuesto por la ONU.

Otra puntualización es que cuando se habla de divergencia se trata de la designación de una teoría por la que se sostiene que persisten las tendencias anteriores y que se intensificarán las diferencias entre regiones y entre salarios. La otra teoría, denominada “convergente”, explora las consecuencias que tendría la adopción de decididas políticas nacionales combinada con una mayor integración internacional, y que la tendencia será a igualar bienestar y salarios.

Científicamente, se reconoce que en la historia de la economía moderna la característica dominante ha sido la divergencia de los ingresos per cápita y no su convergencia, pero que no tiene por qué ser siempre así. Pero cuando se advierte que son tantas y tantos obstáculos y grandes las dificultades que es muy difícil creer que nuestros países puedan cumplirlas y sortearlas, para lograr el objetivo a largo plazo, a saber:

“*seguir una trayectoria de crecimiento basada en el mercado que genere una rápida demanda de trabajadores, amplíe las especializaciones de la población activa y aumente la productividad.

*aprovechar las nuevas oportunidades en el plano internacional reaccionando ante las nuevas oportunidades de mercado y atrayendo capital -y haciendo frente a las dislocaciones que suele traer el cambio de las modalidades de comercio;

*elaborar un marco normativo para la política laboral que complemente los mercados informales y rurales de trabajo, apoye la negociación colectiva en el sector formal, permita proteger a los vulnerables y evite sesgos que favorecen a trabajadores en mejor situación; y

*tratar de asegurar que la transición sea lo más rápida posible y sin costos grandes ni permanentes para los trabajadores en los países que luchan por avanzar hacia modalidades de desarrollo más basadas en el mercado e integradas internacionalmente.”

En el buen romance, significa “seguir la corriente de la historia”, de la historia del mundo, no de la Argentina.

En la Argentina se entiende, a niveles oficiales, que deben disminuirse los salarios para disminuir la desocupación, para reducir el costo laboral y para achicar el gasto público. Es la teoría clásica de la economía, para la que de tal modo -teóricamente- se rebajan los precios y aumenta la demanda y la ocupación.

En cambio, en otra vertiente del pensamiento económico, basada en la teoría de John Maynard Keynes, la desocupación es el resultado de la insuficiencia de la demanda, pues es que en la Argentina se ha operado una disminución de los costos laborales y de los salarios reales, pero el costo de vida en alza y también la presión impositiva, considerando lapsos más o menos prolongados y de modo relativo y considerando ciertos consumos compulsivos.

4.El empresario indirecto y la economía argentina

Según una encuesta de Mora y Araujo, la riqueza se concentra en menos manos y aumenta la pobreza, en la Argentina. Este fenómeno se presenta en casi todo el mundo y es informado por fuentes de difusión internacional: organismos internacionales, públicos y privados, universidades y, en fin, entidades intermedias de todo tipo.

La actividad económica argentina continúa decayendo; una mayor recesión se suma a la pérdida de confianza. Todo ello se va profundizando en la medida de la inserción creciente de nuestro país en el proceso de internacionalización. Es muy difícil mentar un proyecto nacional que sea congruente con el Mercosur; en todo caso comprendería sólo áreas secundarias, con medidas morigeradoras o de alivio, dado que el proceso “integrador” parece ser irreversible, por el momento.

Porque los factores indirectos o directos, considerados internamente, pueden influenciar en el Mercosur en la búsqueda de nuevos horizontes y desarrollos, como son los de carácter social, educativo, culturales y cooperativos, por ejemplo.

En 1994 la Argentina tuvo un rojo comercial histórico de 5.800 millones de dólares. Desde 1989 no tuvo superávit comercial. En 1985, llevamos un intercambio negativo con el NAFTA de 1.403 millones de dólares y superamos al de 1994; 736 millones de dólares con la UE, también 1995. Nuestra presencia en el Mercosur respondió a esa característica, aunque en un lapso de 1995 hay un superávit motivado por la reactivación económica de Brasil, que permitió mayores exportaciones.

Pero desde la fundación del Mercosur se sucedieron deslealtades y violaciones, como prohibición de importación de cereales, por parte de Paraguay; subsidios y dumping, por parte de Brasil. Con respecto a este mismo país, recientemente, primero, por decreto de Fernando Enrique Cardoso, se creaba un régimen automotriz propio y se imponían cupos para la importación. Luego, la rebaja de aranceles para la importación de insumos y partes y piezas de automóviles; así disminuyen sus costos de fabricación de autos brasileros. El único mercado en el mundo al que las terminales le exportan autos de Argentina es Brasil. La Renault quiere invertir en el Mercosur. De ese modo Brasil pretendía lograr que la Renault invirtiera 1.000 millones de dólares en Brasil y no en la Argentina.

Tratando de reflejar con toda objetividad las implicancias de Mercosur (políticas, jurídicas, etcétera), elementalmente debemos señalar:

+La liberalización de las relaciones laborales, con especialización por región, con distinción de zonas donde se pueda producir con mano de obra barata;

+desaparición del Estado tutelar (del que en forma mínima y que en todo caso cumpla con el mínimo ético y el débito histórico) y competencia laboral;

+economía de mercado (ni siquiera economía social de mercado; menos todavía que en Alemania) sin ningún intervencionismo que crea una suerte de “dictadura económica”, en la que los habitantes están compulsados a distintos comportamientos; más todavía, las entidades intermedias, y las pequeñas y medianas empresas;

+disminución del costo laboral (que pesa sobre los trabajadores y los recursos de los organismos de seguridad social), no de los costos generacionales de la calidad de los productos para competir mejor en los mercados; ello se hace manifiesto con mayor claridad en el orden público laboral y en la sustitución del sistema de seguridad social (previsión social, obras sociales y seguros) por otro a cargo de capitales privados; y

+dependencia del capital financiero para invertir, por más que se abaraten los costos laborales.

Ante la realidad concreta del Mercosur y del proceso comunitario iniciado, no resulta incongruente para la Argentina defender derechos y garantías de la Constitución de la

Nación en forma plena, sobre la base de que ellos son operatorios; ajustarse a la juridicidad y legalidad es esencial e irrenunciable; lo es también la búsqueda de un derecho alternativo de resistencia como respuesta a un derecho alternativo de regresión.

Dentro de este concepto es posible y razonable la reducción del gasto público y la racionalización, concibiendo principalmente la austeridad del gobierno en los más altos estamentos de los órganos del poder; la no dependencia de capitales externos y la renegociación de la deuda externa; el fomento del ahorro interno y una política de aumento de exportaciones, disminución y sustitución de importaciones.

También, medidas intensas y generalizadas para orientar la producción de bienes y las pequeñas y medianas empresas; orientar el consumo, con reducción del consumo privilegiado; desarrollar la educación y la capacitación laboral, con nuevas calificaciones laborales y seguro de desempleo.

En la UE se destinan importantes sumas de dinero para capacitación, no siendo así en el Mercosur. En la Argentina -además de otras modalidades contractuales- se intenta fomentar el contrato educativo para reducir costos laborales e incorporar jóvenes que tienen más proclividad a aceptar las condiciones de trabajo flexibilizadas y desvinculadas de los sindicatos (la tasa de sindicación bajó al 30%); asimismo, el sistema de pasantías, en no pocos casos desvirtuado y convertido en fraude contractual, al incorporarse a la empresa -o al sector público- estudiantes que realizan tareas que no son acordes con sus estudios.

En el cuadro de soluciones posibles incluimos el fomento del cooperativismo, de los micro-emprendimientos, de las empresas familiares y la promoción industrial y el fomento agrario, en este último aspecto con un adecuado régimen de la tierra con el fin de afirmar el derecho de propiedad extendiéndolo, y bancos oficiales que reivindiquen su función histórica de promoción y fomento, favoreciendo la producción.

La Argentina debería retomar el camino de la unidad de la seguridad social, asegurar la estabilidad laboral y auspiciar una política de conversión de la mano de obra dependiente en autónoma, con pequeñas ayudas (capacitación, vivienda, crédito, etc.), pues es también una forma de promoción humana.

En el conjunto de comportamientos se imponen la repatriación de capitales y cerebros, la obtención de nuevos mercados y de precios convenientes, actuando para impedir el proteccionismo injusto de otros países que, en materia de libre comercio y en otras confirman los versos de José Hernández, en el Martín Fierro:

“Pero hacen como los teros
Para esconder sus neditos:
En un lao pegan los gritos
Y en otro tienen los güevos”.

A noviembre de 1995 nos encontramos con déficit en el presupuesto, egreso de capitales (800 millones de dólares), crédito escaso, economía estancada, mercado interno achicado, mayor desocupación y un significativo deterioro en las áreas fundamentales de nuestra vida: salud, educación, vivienda y posibilidades aceptables de movilidad social y económica.

Tengo la impresión que los gobiernos y la clase gobernante en general piensa más en soluciones cómodas: ahondar la dependencia, confiar en las inversiones, etcétera, antes que defender las propias potencialidades del país. Creo asimismo que no se ha defendido esto en el Mercosur en temas cardinales como deuda externa, patentes y marcas, cumplimiento de los compromisos asumidos por los restantes países, desarrollo de los espacios sociales y culturales, etcétera.

De lo expuesto hasta aquí surgen ejemplos. Ahora quiero agregar otro, que merece atención porque si los EE.UU. han pensado en la descentralización laboral, entre otros motivos, para ahorrar combustibles, y en la significación de la prosumisión en la macroeconomía, artística y literaria: nuestras artes y artesanías, ayudando a su desarrollo al lado del turismo y a su exportación, para obtener una fuente más de divisas.

El tema de los derechos de autor, de la propiedad intelectual, artística y literaria, que comprende también a cierto sector de trabajadores intelectuales, artistas y particularmente músicos, compositores, letristas e intérpretes, se trató insuficientemente en la Comisión de Propiedad Intelectual del Mercosur/Subgrupo Técnico 7.

Se determinó que desde 1995 los bienes materiales que contengan obras intelectuales tales como casetes, discos compactos, software y videos, entre otros, no están sujetos a

barreras y regulaciones que afecten la circulación. Este tema no es igual al otros. Esta libertad comercial favorece la piratería al margen de si, no habiendo acuerdo, se aplican o no las normas del acuerdo TRIPS del GATT, deben ser protegidos los derechos de propiedad y los derechos morales de los autores:

- armonizando los plazos de protección post-mortem;
- asegurando el derecho de alquiler y préstamo, manteniendo en cabeza del autor el derecho exclusivo de autorizar o no la explotación;
- armonizando las normas sobre Propiedad Intelectual en el campo de la radiodifusión por satélite y la televisión por cable;
- estableciendo el principio de la reciprocidad;
- estableciendo el derecho moral, la reivindicación de la paternidad e integridad de la obra (art. 6 bis del Convenio de Berna); y el dominio público pagante;
- fijando normas sobre derechos conexos de los artistas, intérpretes y ejecutantes y de los productores de fonogramas. (ver acerca de este tema: “La Tumba del Derecho de Autor”, MÚSICA Y LETRA, Sadaic, Buenos Aires, 1995, n° 14, pag. 29).

A pesar de admitir sobre las posibles ventajas de la “integración” particularmente en cuanto a favorecer ciertas exportaciones, cabe analizar los aspectos negativos del Mercosur, del modo en que lo ha creado y se desenvuelve.

Creo que es necesario considerar el trabajo humano no sólo en el aspecto del trabajo en relación de dependencia, sino también del trabajo autónomo, de la empresa familiar, de las pequeñas empresas y de organizaciones intermedias y cooperativas. Estas deben cumplir un importante papel en el Mercosur, el que, a la vez, produce un impacto en esas organizaciones.

Es interesante repetir que existen antecedentes muy relevantes con respecto a la integración latinoamericana; uno de ellos es un trabajo de la Cepal, de 1957, por influjo de Raúl Prebisch, que auspiciaba la creación de un mercado común latinoamericano. Una década posterior EE.UU. exponía la idea de que la identidad histórica y cultural y la reunión en una geografía continua de los pueblos de América Latina los hacía especialmente aptos para constituir un gran espacio económico con vistas a la unidad política. (exposición de Rodolfo Caffaratti, en el Taller Seminario sobre Impacto del Mercosur en la Agricultura familiar, Carlos Paz, Córdoba, 1995).

Tal vez, en ese momento a EE.UU. le convenía esa tesitura, la de la no dispersión de los países, a condición de una segura y creciente dependencia. Sin embargo, ahora no tiene inconvenientes en auspiciar agrupamientos más limitados, como el Mercosur, de acuerdo a mi criterio.

Establecido el Mercosur y según lo señala el citado expositor, las ventas de Argentina al Mercosur están constituidas por productos primarios, combustibles y manufacturas de origen agropecuario en un 60 %, siendo las manufacturas de origen industrial el 40 % aproximadamente. Para exportar no necesitamos de apoyos arancelarios de protección para su crecimiento, como lo han precisado otros sectores de la economía argentina.

El cooperativismo se halla en una situación crítica y el Mercosur puede ser un ámbito de negocios beneficioso, pero a condición que emprendan determinadas tareas y estrategias: lograr que las ventas sean directas, de empresa a empresa; que el negocio no sea de exclusividad o de las multi o transnacionales; fortalecer la asociación de las cooperativas de Mercosur; lograr mayor información y participación en las comisiones de trabajo gubernamentales de los países y del Mercosur, dado el poco espacio concedido.

5. Mercosur. Integración y desintegración

Es aceptado comúnmente que el Mercosur implica integración. Esto es cierto, en un aspecto limitado. Pues otros aspectos cabe indagar acerca de qué es lo que integra, o mejor dicho se propone integrar; cuáles son las consecuencias de la por ahora sólo unión aduanera imperfecta; si es que al “integrar” de ese modo desintegra en la región latinoamericana y dentro de cada país miembro; y, finalmente, qué consecuencias puede acarrear el Mercosur del modo en que se desarrollan sus propósitos sobre las condiciones generales de vida de cada país.

Por de pronto, cabe aclarar que los acuerdos de empresa y Estados no son acuerdos políticos globales. El Estado supranacional como finalidad, según se planteó, como ya se ha afirmado antes de ahora, divide la región en nuevos países reales, desintegrando cada país, marginando sus regiones empobrecidas y no insertas en el contexto productivo. No se

inserta en el propósito de unidad latinoamericana, porque ha descartado las históricas banderas de unidad, los viejos sueños y concretamente la doctrina realmente unificadora de 25 años del Parlamento Latinoamericano.

Lo que significa una unión aduanera puede expresar solidaridad -desvirtuada reiteradamente- en los países miembros, pero no con el resto de los países y con las regiones de cada uno de ellos.

Hablamos de una unión aduanera imperfecta y de un mercado común inexistente, porque subsisten los subsidios, la relatividad de aranceles comunes, las desigualdades reales y legales, las medidas económico-financieras, diferente moneda, etcétera. Un compromiso aduanero no es integración donde hay una entidad de miembros en la que cada una busca el mayor beneficio, pero aliándose en la cúspide para reducir costos para una mayor especialización y para una mejor inserción en los mercados, con las conocidas consecuencias en las condiciones de trabajo.

Se crea una comunidad y luego es inserida en la idea de la zona americana de libre comercio, con cabeza en los EE.UU., que necesitan fortalecerla en la guerra de los megabloques. Por eso afirmó el Presidente de ese país que interesaba el Mercosur y que interesaba la Argentina, “porque necesitamos exportar más y crear más puestos de trabajo”(se entiende, en su país).

Allí la creación de empleos es dinámica, se corresponde con el aumento de la fuerza laboral y se aumentó en un 20 % últimamente, aumentando la brecha entre altos y bajos salarios.

Así que el Mercosur es ventajoso para los EE.UU., para la zona americana de libre comercio, para ciertas empresas, la burocracia y cierta clase política, social y económica (las entidades representativas de la cultura, la educación, el cooperativismo, las pequeñas y mediana empresas, el sindicalismo obrero, no tienen peso en las estructuras del Mercosur).

Quien reflexione sobre las situación de las provincias, de las regiones y economías regionales; quienes adviertan el estado de las relaciones existentes entre los grupos sociales y las clases de la Argentina, y quienes conozcan la crisis profunda de estos momentos y las condiciones de la empresa nacional, podrán preguntar: ¿qué se hace para integrar al país?

Me permitiré recordar aquí algo que nunca es superfluo: “..en cumplimiento de pactos preexistentes, con el objeto de constituir la unión nacional...” ¿Qué puede suceder si no se cumple el imperativo constitucional del Preámbulo de la Constitución?

¿Cómo advertimos que el gobierno realiza esfuerzos notables para integrar nuestra Nación?

La respuesta surge de un simple cotejo: el sur argentino. La patagonia no se verá favorecida con el Mercosur; particularmente las pequeñas y medianas empresas, pues el Mercosur desintegra los países para integrar o intentar integrar partes de éstos, que no son precisamente y en forma absoluta territorios.

Las entidades intermedias empresariales de la Patagonia y de las regiones del EN y No argentinas han advertido lo expuesto. El Mercosur -reitero- se constituyó sobre la base de necesidades transnacionales económicas y se sumó a la iniciativa para las Américas estadounidense, que a la vez requiere el fortalecimiento del megabloque americano, con los EE.UU. a la cabeza (zona americana de libre comercio), que favorece a los empresarios que no están afectados por las importaciones y que pueden exportar con buen precio, cosa que no sucede a los empresarios de la patagonia, afectados también por las políticas de subsidios de otros países. La patagonia no interesa tanto desde el punto de vista del consumismo y del consumo de bienes importados, cuya circulación y consumo crece cada vez más en la Argentina, en las ciudades de más población, dentro del estado de injusticia social interna.

La comparación a que me refiero tiene que ver con la Historia, a la que habría que seguir sin cambiar, intensificando su esencia, en este caso, el de la Patagonia. Durante el primer gobierno de Hipólito Yrigoyen el PEN proyectó la Ley Orgánica del Petróleo, que acababa de descubrirse en el sur argentino; se establecieron las líneas aéreas de correspondencia para los territorios del sur; se adquirieron los ferrocarriles del sur; realizaron convenios fronterizos con Chile; se inició el proyecto de exploración del petróleo; y se sancionaron leyes de fomento y colonización agrícola-ganadera y sobre tierra pública.

Recientemente América asistió a un intento separatista: el de la provincia de Quebec, en Canadá. La diplomacia de casi toda América consideró que la separación de Quebec tiene efectos negativos sobre el TLC, perjudica la integración continental y el objetivo de

la Cumbre de las Américas que fijó el año 2005 como fecha de ese proyecto. Además, enfría el fin de incorporación de Chile al TLC.

Europa fue escenario, bajo la vigencia de la UE, de las fuertes tendencias a la fragmentación de los territorios nacionales y nacionales. América tiene dos manifestaciones. Una es la de Quebec, en Canadá, que debió votar su independencia con la mitad del electorado a favor de la separación, en la que no está excluido el factor económico, afectada por el sistema de relaciones económicas internacional, en circunstancias en que la separación podía significar un ingreso per cápita superior al de Noruega y Dinamarca, mantener su sistema de garantías en forma universal y su sistema de seguridad social, hoy afectado en Canadá por los cruzados de la economía de mercado y la globalización (**confer** Oscar Raúl Cardoso, “Canadá; la integridad Bajo Amenaza”; Clarín, 29 de octubre de 1995).

La otra manifestación, incipiente y por ahora imperceptible, se presenta en Brasil, en forma simultánea con el Mercosur. ¿Qué ocurriría con el Mercosur, si continúa desarrollándose el movimiento separatista del sur de Brasil iniciado por el sociólogo Irton Marx y que ya cuenta con 700.000 adhesiones?.

No pocos analistas se ocuparon de hacer prospectiva con respecto al tema de los separatismos y las integraciones. En el caso de Quebec se considera que es inevitable que lograda la independencia la nueva nación se incorpore al NAFTA. En este caso es probable que ello ocurra en el futuro, pues en el referendun de 1980 los unionistas obtuvieron un 60% de votos; en la elección de 1995, un 50, 56 %. Los separatistas tal vez no se equivocan si dicen que “la tercera es la vencida”. En el caso del sur del Brasil, Mariano Grondona supone que si se diera el mismo caso en el futuro, un Mercosur suficientemente consolidado podría albergarlo. Es decir, que pareciera no preocupar el tema de la desintegración en cada país, desde el punto de vista mal llamado “comunitario”. (**confer** Mariano Grondona, “El Ni de Quebec”, en “La Nación”, 5 de noviembre de 1995).

Nótese cómo dentro de la misma comunidad “Mercosur” aparecen los ingredientes separatistas. También las regiones se interesan por una integración que las favorezca, mientras se intenta desarrollar la integración de naciones. Me refiero a las regiones de cada país. Me refiero a la firma de un protocolo entre gobernadores del Sur de Brasil y el Norte Argentino, el 20 de octubre de 1995, en Florianópolis, en el Foro de Gobernadores del Mercosur (los gobernadores de esas regiones), que auspician una zona de libre comercio y una unión aduanera parcial; prevé el desarrollo conjunto de esa región; Argentina: 6 provincias norteñas; Brasil: 4 estados: Paraná, Santa Catarina, Río Grande do Sul y Mato Grosso de Sul. Sus fines consisten en: facilidades de transporte; intercambio técnico, científico y cultural; gestionar ante los gobiernos federales para financiar la reconstrucción del sistema de transportes viales, hidroviarios y ferrocarriles; reformar las constituciones de ambos países para lograr una mayor adecuación para negociar acuerdos internacionales. Y habrá que ceder al reclamo, porque la Historia demuestra que los embriones de separatismos se frenan con reformas constitucionales que realmente concedan más autonomía y posibilidad de desenvolvimiento económico. Así se ahogó el separatismo siciliano después de dos siglos, al promediar este siglo.

6.Integración y asimetrías

A.Una política económico-social

En la reunión de Copenhague, auspiciada por la OIT y denominada “Cumbre Mundial del Desarrollo Social”, asistieron más de 100 jefes de Estado, habiéndose llevado a cabo en marzo de 1995. Allí acordaron el objetivo de pleno empleo y de asignarle prioridad fundamental a la política económico-social.

Hago notar que la política económica de nuestros países en el Mercosur se opone a una mínima política social; no pocas veces -y lo que sigue puede imputarse probablemente a esa Cumbre- las declaraciones se contradicen con la realidad. No se advierte que ni las Cartas Sociales de las comunidades ni la Declaración de Copenhague no tienen aptitud, por diversos motivos, para producir el desarrollo y la justicia social que tienda a evitar la desocupación, la mortalidad por inanición y otros efectos de la internacionalización económica que no refleja sino la guerra del intercambio.

El Canciller de la República Federal de Alemania, Helmut Kohl, reconoce que parte de la responsabilidad en materia de justicia social y empleo es de la comunidad internacional. Los países industrializados deben abrir sus mercados a los productos de los países en vías de desarrollo.

¿Cómo el Mercosur se inserta en los objetivos norteamericanos cuando EE.UU. presiona de muchos modos que generan desocupación e injusticia social (privatizaciones, desregulación, patentes, leyes laborales, etc.).

En la Argentina, la política de empleo es prioritaria, pero lo es más respecto al pago de la remuneración el plazo legal; el excesivo fiscalismo genera desocupación, disminución del consumo y eclosiones sociales de acción directa que atentan contra la paz; y los derechos humanos en general y sociales en particular se ven afectados de un modo gradual y constante.

La liberalización del comercio internacional tiene un alto precio en pérdida de puestos de trabajo y esto -reconoce Kohl- es importante para los países pequeños, que tienen un poder de negociación limitado en el plano internacional. Kohl expresó en esa Cumbre que el desarrollo económico y social es imposible aún a largo plazo si no se respetan los derechos humanos y la democracia y que no hay razón alguna en negar esos derechos a nadie.

Según la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU la libertad no es posible si no se libera al ser humano de la miseria. Mucho antes había dicho el Presidente Irigoyen: “La libertad humana no es posible si al hombre no se lo emancipa económicamente”.

Sin perjuicio el recelo que es generado por las fuertes escritas y orales del planeta, particularmente, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Organización Mundial del Comercio (OMC), del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), de las comunidades como Mercosur, de las instituciones de Bretton Woods (Fondo Monetario Internacional -FM- y Banco Mundial -BM-), tiene presencia la dimensión social del comercio internacional (la denominada “cláusula social”) y, empero se utilizan pretextos para aplicar medidas proteccionistas contra nuestros países y nuestro gobierno nacional, por su propia cuenta, y también condicionado y presionado en casos, invoca el Mercosur para llevar adelante un modelo que afecta a gran parte del empresariado, de los trabajadores, de la clase pasiva, desocupados, subocupados, trabajadores informales y otras personas que nunca trabajaron y que hoy necesitan y desean trabajar encontrándose capacitadas para ello.

Una buena política económica-social estribaría en líneas generales en la propuesta hecha por Raúl Prebisch en su libro “Contra el Monetarismo”, publicado en la Argentina antes de ser asumido el gobierno nacional, en 1983, o en tomar el itinerario fijado en 1963, con la mayor adaptación posible a las exigencias internacionales de la actualidad. Las empresas no solucionan los problemas disminuyendo el costo laboral; deberían concebir el costo gerencial, la calidad del producto y una conveniente organización empresarial, como presupuestos de rentabilidad.

¿Por qué causa, para romper asimetrías y armonizar políticas, el Poder Ejecutivo Nacional gradualmente modifica el orden jurídico laboral? Sabemos que no existen imposiciones del Mercosur, aún, sí del mercado; sabemos también que es consecuencia de una ideología derivada de intereses diversos y que en realidad no es nivelar para abajo porque las reformas se hacen al tun-tun sin comparar institutos jurídico-laborales de los países del Mercosur.

Explico este último con más detalles: se afirma que la legislación argentina es la más desarrollada y esta afirmación no expresa la verdad. Sí es cierto que tienen institutos más desarrollados -en su carácter tutelar- que los de otros países miembros, pero también es verdad que estos países han creado normas superiores a las nuestras, en numerosos aspectos. Ello resulta de un estudio comparativo. Empero, el PEN lleva adelante su plan.

Confianza en las inversiones extranjeras, como solución cardinal.

Los compromisos del Mercosur no obligan aún a modificar la legislación laboral; los dictámenes de las comisiones cubren áreas y temas de mucho alcance, pero de aquí a la existencia de una legislación uniforme o única propia de un Estado supranacional hay una gran distancia

Justo es reconocer que los países del sur no pueden luchar contra la pobreza sin acceso más libre y transparente a los mercados internacionales. EE.UU. crea la zona americana de libre comercio porque -reitero- venderá más y creará centenares de miles de puestos de trabajo. Falta el consenso jurídico, ético y moral, en el Mercosur, como en América y el Mundo, que ponga el compromiso de una idea común de desarrollo social.

El problema de la pobreza es universal y a él se vincula además el tratamiento que se da a la deuda externa -según Eduardo Frei-, que el Mercosur ha olvidado y sí, en cambio, ocupó al Parlamento Latinoamericano con una propuesta concreta. El Mercosur no

responde a la fórmula 20/20 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, según el que el 20% de la ayuda de los países desarrollados debería ir a programas sociales y el 20% del PBI de las naciones en vías de desarrollo destinarse a la inversión social.

Chile, fuera del Mercosur, tomó al mundo por mercado; tuvo un crecimiento sostenido del 6 % anual, inflación de 1 dígito con tendencia a la baja, tasa moderada de desocupación e incremento acelerado de las exportaciones. Incrementó significativamente el gasto social, incentivó la participación del sector privado en la implementación de programas de desarrollo social.

Cada vez más, lo que se habla y escribe -incluyendo normas jurídicas- se va alejando de la realidad, se ahonda la brecha socio-económica, y se desconfía cada vez más de las declaraciones oficiales. Llama la atención que algunos economistas hablen ahora de la crisis de confianza. Una prueba de esto es que las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) opinaron sobre la reunión de Copenhague a la que hice referencia y se mostraron decepcionados; “Sopesándolo todo, el vaso parece más vacío que lleno” y “Más allá del cinismo de los unos y la hipocresía de los otros, los representantes de los Estados han hecho un preocupante reconocimiento de importancia ante el desbocamiento de un sistema que cada vez se hace menos capaces de dominar”.

La pobreza del mundo tiene como contrapartida la acumulación de riqueza. La mayor riqueza en menos manos; de los progresos de la tecnología, por ejemplo, se sirven solamente un 3% de la población del mundo.

B.Las asimetrías en el campo laboral

En realidad, al firmarse el Tratado de Asunción -con los antecedentes del Pacto de Integración Bilateral de 1986 y protocolos siguientes-, el 26 de marzo de 1991, con la idea de establecer el mercado el 1 de enero de 1995, no se le dio importancia al tema laboral, pero sí estableció el principio de la justicia social.

Prueba de ello es que se crearon órganos sin representatividad del sector de trabajo y de seguridad social: el Consejo del MC, que decide y tiene a su cargo la conducción; el Grupo del MC (que es el órgano ejecutivo, integrado por los ministros de economía, relaciones exteriores y presidentes de Bancos Centrales; al primero también se lo integra con los presidentes de cada Nación. Se crearon también subgrupos de trabajo y tardíamente el subgrupo laboral y el Foro de Empresarios. Paralelamente, pero por iniciativa propia funcionan agrupamientos y entidades diversas: cooperativas, gobernadores, intendentes, etc.

No es necesario iniciar ningún proceso de nivelación, de armonización absoluta, porque estamos sólo en la etapa de una unión aduanera. El NAFTA excluyó la legislación laboral y estableció que cada país se rige por su propia legislación.

Existen asimetrías y armonías en diversidad de institutos, con diferencias de beneficios, en distintos países miembros. No debe absolutizarse el concepto que la Argentina es más proteccionista que el resto; hay diferentes situaciones, considerando institución por institución. En la Argentina se han derogado beneficios que subsisten en otros países y en éstos se han creado nuevos, cuando en casos aquí se derogaron. Además, como referencia importante, a pesar de la mentada igualdad entre nacionales y extranjeros subsisten las discriminaciones. Otro dato es que los países del Mercosur entre 1919 y 1986 ratificaron 162 convenios internacionales (OIT), cuya doctrina se opone a la que algunos pretenden para el Mercosur. Aún suponiendo que se aprueba un Código del Trabajo del Mercosur, lo deben ratificar los Congresos respectivos, que tienen constituciones distintas, con algunas asimetrías en este campo. Deberíamos reformar las constituciones; la nuestra incorporó tratados con jerarquía constitucional y entonces habría que reevaluar esta norma.

C.Embrión de orden laboral en las uniones

No puede afirmarse de ningún modo que existe semejanzas absolutas en el modo de considerar la normatividad laboral, en los distintos tratados internacionales y en los proyectos derivados del funcionamiento de los órganos institucionales respectivos. Haré una somera referencia al respecto, seguidamente.

NAFTA: (Canadá, EE.UU. y México).

No es un acuerdo de integración, ni establece un derecho común; rige la legislación plena de cada país y cada parte se compromete a promover y cumplir su normativa laboral; no comprende una unión aduanera ni permite la libre circulación de personas ni de trabajadores migrantes. Crea una comisión para la cooperación laboral.

CANADÁ.

Presenta significativas asimetrías, pues rigen dos sistemas jurídicos: a) el common law, para las provincias de habla inglesa; y b) el romanista, para Quebec. Cada Estado dicta su código de fondo.

Su Constitución data de 1867 y se reformó en 1982, incorporándose una carta de Derechos y Libertades, pero el desarrollo de la legislación laboral y de seguridad social se operó sin el cimiento de cláusulas precisas en la Constitución, por lo ya expuesto.

Como consecuencia del TLC y de las presiones para reducir los costos laborales y privatizaciones, la situación de los trabajadores se tornó más precaria y el vigoroso sistema de seguridad social comenzó a enervarse. Al estar facultadas las Cortes de dejar de lado las legislaciones provinciales y federal si atenta contra las garantías de la Carta, se desconoció el derecho de huelga y el de negociación colectiva.

EE.UU.

La Enmienda 14, de la CN, determinó que el derecho de trabajar es un derecho de propiedad y la legislación abrevó en un concepto liberal, por lo que la normatividad ha tendido un escaso desarrollo en lo que a protección se refiere.

MÉXICO

Tiene en su haber la Constitución de 1917, de fuerte contenido social, con la que se inició en el mundo el constitucionalismo social, con un marcado Derecho protectorio, que trasciende el orbe del trabajo dependiente.

Por la reforma constitucional del 1992 se elevó a rango constitucional en forma expresa la protección de los derechos humanos a través de organismos especializados, función que ya cumplía la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

El NAFTA considera el trabajo desde el punto de vista económico, no laboral, porque busca favorecer la competitividad. Declara expresamente el Acuerdo que su objetivo es la libre circulación de los bienes y servicios.

Los EE.UU. se favorecen con mano de obra barata y escasa protección del medio ambiente, por parte de México, y con materias primas diversas y de calidad, por parte de Canadá. EE.UU. lleva sus industrias al sur de su frontera, protege sus puestos de trabajo con mayores exportaciones y subsidios a su producción; los inmigrantes deberán trabajar en el marco del Tratado para continuar residiendo en los EE.UU., evitándose así las inmigraciones masivas y sin control, es decir, de tal modo evita el problema de la inmigración ilegal.

El mismo cambio que se dio en la Argentina se presentó Canadá con mayor profundidad y menor tiempo y con más afectación de su calidad de vida. en buen romance: la Argentina agrava su situación y la gravará más si logra incorporarse al NAFTA y más todavía si llegare a cumplirse el propósito de consensuar con al UE. Tendríamos que jugar al pocker con jugadores veteranos; y esto no es en el sentido figurado, porque las reglas de este juego se han aplicado científicamente a las economía, porque se trata de un método matemático y estratégico del que no tenemos experiencia ante quienes están en condiciones de crearnos ajustes y dependencias.

UE

Su formación ostensible debe remontarse al Tratado de París, en 1951; luego al Tratado de Roma, con la incorporación de más países, en 1957; las sucesivas incorporaciones que se realizan entre 1973 y 1994; el Mercado Común, en 1987, impulsado en 1992; y posteriormente el Tratado de Maastricht (Holanda, 1992), con el que la CEE pasa a ser la UE, económica y monetariamente, y además con la firma de un Tratado Paralelo en Materia Social. Aclaro que la moneda única -ECU- se estableció a partir de 1999, con un Banco Central Europeo.

Con la globalización, o la internacionalización, se apunta al hecho comercial y debería evitarse los efectos negativos de un mecanismo que le es propio: me refiero a esa forma de flexibilizar con la que se afectan principalmente tres de las etapas de todo proceso económico (la producción, la distribución y el consumo). Se lo subestima con el signo de la precariedad, al trabajo humano; se subordina el Derecho a la economía. El llamado darwinismo económico no se da en forma general sino con relación a los que entran en la competencia; los trabajadores valen por su productividad o fuerza laboral, retroceden en su condición y se van acercando al contrato de tarifa del pasado.

Los Estados y las entidades intermedias se someten al sistema. Se enerva el Derecho de cada país y el Derecho Internacional del Trabajo. No hay una real interdependencia internacional porque además los gobiernos y clases dirigentes están influenciados por las

empresas supercapitalistas, que hacen que los partidos políticos se diferencien por los grupos de empresas que los apoyan.

El Mercosur, también actúa como empresario indirecto, al afectar las condiciones de vida y de trabajo, disminuyéndolas en aras del achicamiento del costo empresario. Es necesario hoy cuidar el ordenamiento laboral de cada Nación y el Derecho internacional así como las fuentes históricas, las fuentes del Derecho y las doctrinas que emergen de documentos históricos de trascendencia mundial.

Entre los objetivos del Preámbulo de la OIT se prescribe la mejora de las condiciones de trabajo. La Conferencia de Filadelfia, de 1924, determinó el derecho al bienestar y a la seguridad económica.

El Tratado de Roma, con el que se crea la CEE, como los demás, han relativizado y relegado parte de lo social. Luego, en 1989, se dictó la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales, documento enunciativo, no vinculante; y aún tratándose de otros acuerdos vinculantes se requiere que los Estados reconozcan la norma internamente.

Interesa esto porque en la Declaración de Montevideo (mayo de 1991) los ministros de la región resolvieron adoptar un modelo equivalente al de la CEE. El subgrupo de trabajo 11 del Mercosur se propuso lograr la ratificación de un mínimo de convenios internacionales de trabajo. El Tratado de Asunción se pronunció por la justicia social.

Lo que informan todo esto lo que expondré es la lucha entre el Derecho y la economía; una lucha que no tiene manifestaciones estruendosas, al menos en forma directa, pero sí se hace sentir en la realidad. Es una pugna que ilustra sobre la brecha entre el mensaje oral y escrito y la norma escrita, por un lado, y por otro, el modo de aplicación, cumplimiento o violación.

En las buenas intenciones de la política internacional primó el concepto de competencia leal en el campo de la economía y, en el Preámbulo de la OIT, se lo extiende al orbe laboral.

Argentina (en 1936) y Uruguay (en la década del 40) trataron de impedir la importación de productos provenientes de países que no cumplieran con el Convenio 29 de la OIT. E.U. excluía del sistema de la Nación más favorecida a aquellas que no cumplieran con las leyes laborales; ahora presiona en el NAFTA y en el Mercosur para que sea al revés; Argentina hace lo mismo en el propio país, acercando el Derecho al Mercado y creando mecanismos que favorecen el fraude y la reducción de la tutela.

Incluso, en la Carta fundacional del GATT (La Habana, 1949), se prescribió la necesidad de evitar el intercambio comercial con países que no respetaran normas laborales mínimas que afecten la competencia leal. Incluso las cartas sociales de las comunidades parecen resguardar aunque de manera acotada un cuadro de derechos sociales, aunque es más rico y ambicioso el proyecto de los trabajadores del Mercosur. Pero, insisto, se contraponen las diversas expresiones con la realidad comercial.

Cuando se habla de eliminar asimetrías no se ponen excepciones, en el Mercosur; mientras no se efectivice el Estado supranacional a lo mejor conviene exceptuar algunas áreas, total o parcialmente. Cabe sí diferenciar en el mundo del trabajo las circunstancias de cada país: historia, sistema de relaciones de poder, niveles alcanzados de tuición, o promoción humana (que obliga a mejorar las condiciones de vida), etcétera. El hecho económico, social o político debe estar supeditado al Derecho; el gobierno que debemos sostener es el de la ley, no el de los hombres y menos de los que violan el mínimo mandato popular o tiran por la borda el Derecho creado con substancias axiológicas positivas y que prestigian al orden jurídico nacional y enriquecen la conciencia jurídica de los pueblos, en la democracia plena.

D. Metodologías para promover el orden laboral

No hay acuerdo entre los países del Mercosur para establecer una metodología para promover el ordenamiento laboral del Mercosur.

La Argentina presentó el único documento orgánico, en septiembre de 1994, en Montevideo. No es un proyecto de Carta Social sino un proyecto de creación del espacio social de la integración (actitud de transición). La Argentina sostuvo en La Cumbre de Buenos Aires (agosto de 1994) la necesidad de una redefinición de los instrumentos normativos en materia de relaciones laborales, migraciones y empleo (hablar de relaciones laborales es utilizar terminología del mercado y no del Derecho laboral). Es decir "descarta". El documento señala los elementos del sistema:

- 1) un Protocolo que regule relaciones laborales, empleo y migraciones.
- 2) Comportamientos a asumir respecto a cada legislación nacional. El mínimo es:

- *abolición del trabajo forzoso;
- *libertad de asociación;
- *libertad de negociación;
- *prohibición del trabajo de menores y mujeres en ciertas circunstancias.

Esto se debe vincular a la lealtad comercial y se cumpliría en etapas o plazos.

3) Creación de un Consejo de Relaciones Laborales, base de un futuro Consejo Económico-Social (incluye la competencia en quejas por violaciones).

4) Órgano de aplicación es la Comisión de Comercio.

Paraguay no se ha pronunciado al respecto.

Brasil se ubica de un modo proclive a la propuesta hecha por los trabajadores de los 4 países, cuyo contenido dista mucho de la política social del gobierno argentino. Por ahora no considera que deben vincularse las cuestiones comerciales con las laborales. Se opone a un órgano internacional de aplicación, pues considera que con los nacionales es suficiente. Entonces, las prácticas desleales de comercio deben regir por el Protocolo de Brasilia.

Finalmente, Uruguay solo propone una metodología más específica: analizar la propuesta de Carta del Sector Trabajador de los cuatro países y la documentación que presenten los gobiernos y los sectores privados. Propone:

- 1) estudiar los derechos fundamentales; y
- 2) los derechos sociales y económicos en una etapa posterior.

Es decir, por un lado comparte ese proyecto con Brasil, por otro lado excluye el tema de los derechos sociales asemejándose su posición a la Constitución de Canadá.

El proyecto elaborado por los Trabajadores es amplio y rico en propuestas; su contenido se asemeja a los principios fundamentales de las declaraciones y convenios internacionales, principios de los que se pueden derivar los principios propios del garantismo clásico.

Esto es así en la tendencia que se presenta, a una Carta Social que puede ser el basamento del Código de Trabajo del Mercosur del futuro. Empero, reitero: no es imprescindible establecer asimetrías absolutas. Con el proceso de armonización, las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores además de no contar con una adecuada inserción en la organización comunitaria -especialmente el sindicalismo obrero- no tienen protagonismo en temas como el arancel externo común y de macroeconomía.

Por ahora, no está excluida la armonización del tema laboral, al contrario, porque según una corriente de opinión un mercado común implica que deba coordinarse la política laboral, pero no que la legislación debe ser común absolutamente. Si se observa bien esto se trata de fenómenos relativamente distintos. Su futuro está, como se ha dicho, tocado por el fantasma de David Ricardo, para quien los precios se determinan de acuerdo con el costo del factor trabajo. Ricardo no consideró las mercaderías escasas o no reproducibles, y sí los bienes susceptibles de aumentarse con la industria humana; el valor de cambio es proporcional a la cantidad de trabajo que absorbe, ya sea humana o tecnológica.

Es interesante destacar una opinión con referencia al desarrollo normativo de que hablamos y a la participación de las organizaciones obreras. El Consejo de Trabajadores del Cono Sur, que coordina el accionar de las organizaciones de CLAT -Confederación Latinoamericana de Trabajadores-, declaró:

1. Las recetas neoliberales apuntan a desarticular y marginar a las asociaciones sindicales.

2. Es necesario crear el Consejo Laboral del Mercosur.

3. Debe convertirse en ley, en cada país, los convenios de la OIT no ratificados por ley y perfeccionarse el sistema normativo laboral en los países del Mercosur.

4. Incorporar representantes de las organizaciones sindicales en todos los subgrupos de trabajo del Mercosur, institucionalizando una mayor participación, se legitima por las implicaciones del trabajo humano.

5. Previo a las decisiones vinculadas a los mecanismos de decisión deben ser consultados los trabajadores organizados.

APÉNDICE ENCÍCLICA LABOREM EXERCENS

“17. Empresario: ‘indirecto’ y ‘directo’

En el concepto de empresario indirecto entran tanto las personas como las instituciones de diverso tipo, así como también los contratos colectivos de trabajo y los **principios** de comportamiento, establecidos por estas personas e instituciones, que determinan todo el **sistema** socio-económico o que derivan de él. El concepto de empresario indirecto implica así muchos y variados elementos. La responsabilidad del empresario directo, como lo indica la misma palabra: la responsabilidad es menos directa; pero sigue siendo verdadera responsabilidad: el empresario indirecto determina sustancialmente uno u otro aspecto de la relación de trabajo y condiciona de este modo el comportamiento del empresario directo cuando este último determina concretamente el contrato y las relaciones laborales. Esta constatación no tiene como finalidad la de eximir a este último de su propia responsabilidad sino únicamente la de llamar la atención sobre todo el entramado de condicionamientos que influyen en su comportamiento. Cuando se trata de determinar **una política laboral correcta desde el punto de vista ético** hay que tener presentes todos estos condicionamientos. Tal política es correcta cuando los derechos objetivos del hombre del trabajo son plenamente respetados.

El concepto de empresario indirecto se puede aplicar a toda sociedad y, en primer lugar, al Estado. En efecto, es el Estado el que debe realizar una política laboral justa. No obstante es sabido que, dentro del sistema actual de relaciones económicas en el mundo, se dan entre los Estados múltiples conexiones que tienen su expresión, por ejemplo, en los procesos de importación y exportación, es decir, en el intercambio recíproco de los bienes económicos, ya sean materias primas o a medio elaborar o bien productos industriales elaborados. Estas relaciones crean a su vez **dependencias** recíprocas y, consiguientemente, sería difícil hablar de plena autosuficiencia, es decir, de autarquía, por lo que se refiere a cualquier Estado, aunque sea el más poderoso en sentido económico.

Tal sistema de dependencias recíprocas, es normal en sí mismo; sin embargo, puede convertirse fácilmente en ocasión para diversas formas de explotación o de injusticia, y de este modo influir en la política laboral y de los Estados y en última instancia sobre el trabajador que es el sujeto propio del trabajo. Por ejemplo, los **países altamente industrializados** y, más aún, las empresas que dirigen a gran escala los medios de producción industrial (las llamadas sociedades multinacionales o transnacionales), ponen precios lo más bajo posibles para sus productos, mientras procuran establecer precios lo más bajo posible para las materias primas o a medio elaborar, lo cual entre otras causas tiene como resultado una desproporción cada vez mayor entre los réditos nacionales de los respectivos países. La distancia entre la mayor parte de los países ricos y los países más pobres no disminuye ni se nivela, sino que aumenta cada vez más, obviamente en perjuicio de estos últimos. Es claro que esto no puede menos de influir sobre la política local y laboral, y sobre la situación del hombre de trabajo en las sociedades económicamente menos avanzadas. El empresario directo, inmerso en concreto en un sistema de condicionamientos, fija las condiciones laborales por debajo de las exigencias objetivas de los trabajadores, especialmente si quiere sacar beneficios lo más alto posibles de la empresa que él dirige, o de las empresas que dirige, cuando se trata de una situación ‘socializada’ de los medios de producción.

Este cuadro de dependencias, relativas al concepto de empresario indirecto -como puede fácilmente deducirse- es enormemente vasto y complicado. Para definirlo hay que tomar en consideración, en cierto sentido, el conjunto de elementos decisivos para la vida económica en la **configuración de una determinada sociedad y Estado**; pero, al mismo tiempo, han de tenerse también en cuenta conexiones y dependencias mucho más amplias. Sin embargo, la realización de los derechos del hombre del trabajo no puede estar condenada a constituir solamente un derivado de los sistemas económicos, los cuales, a escala más amplia o más restringida, se dejen guiar sobre todo por el criterio del máximo beneficio. Al contrario, es precisamente la consideración de los derechos objetivos del hombre del trabajo -de todo tipo de trabajador: manual, intelectual, industrial, agrícola, etc.- lo que debe constituir el **criterio adecuado y fundamental** para la transformación de toda la economía, bien sea en la dimensión de toda sociedad y de todo Estado, bien sea en el conjunto de la política económica mundial, así como en los sistemas y relaciones internacionales que de ella derivan.

En esta dirección deberían ejercer su influencia todas las **Organizaciones Internacionales** llamadas a ello, comenzando por la Organización Mundial del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y otras tienen que ofrecer aún nuevas aportaciones particularmente en este sentido. En el ámbito de los Estados existen ministerios o **dicasterios del poder público** y también diversos **Organismos sociales** instituidos para este fin. Todo esto indica eficazmente cuánta importancia tiene -como se ha dicho anteriormente- el empresario indirecto en la realización del pleno respeto de los derechos de la persona humana constituyen el elemento clave de todo el orden moral social”.