

Trabajo & utopía



Más democracia,
presupuesto para
el país productivo
y mejores salarios

PAG. 12, 13

Órgano de difusión del Pit Cnt - Montevideo, Agosto de 2010 - Año XI - No. 101

Pit Cnt: Avda. Juan D. Jackson 1283 - Tels. 409 6680 - 409 2267 correo electrónico: pitcnt@adinet.com.uy www.pitcnt.org.uy

Instituto Cuesta Duarte: Avda. Juan D. Jackson 1283 Tel./Fax 400 5480 - c. electrónico: secretaria@cuestaduarte.org.uy www.cuestaduarte.org.uy

PRECIO DE VENTA \$ 15



**Crece,
organizar
y movilizar**

CHARLA-TALLER

La evaluación de tareas tiene un contenido de clase

Con la finalidad de focalizar la importancia de la evaluación de tareas desde la concepción del movimiento sindical, se realizó en la sede central del PIT CNT, una charla introductoria sobre el tema, a cargo de los docentes argentinos del Taller de Estudios Laborales, Daniel Ximenez y Oscar Martínez.

En la presentación, el dirigente sindical Richard Read ubicó la dimensión que reviste la evaluación de tareas como elemento clave para los trabajadores, principalmente si se tiene en cuenta que “en algunos gremios la evaluación de tareas por la cual se fija el salario tiene más de cuarenta años y en otros no existe”. En la actividad, como ejemplo altamente positivo se abordó la experiencia de la Federación de la Bebida.

Trabajo & Utopía publica extractos de los aportes sobre el tema brindados en dicho Taller, que contó con una importante participación de trabajadores de distintos sindicatos.

¿Cuáles son las principales características de las estrategias empresariales?

Agrupamos las estrategias en cuatro líneas: tercerización, nuevas tecnologías, flexibilización laboral y toyotismo.

Tercerización: por tercerización entendemos la nueva práctica de los empresarios de tender a subcontratar todas las partes que antes eran hechas por la propia empresa, que ahora se tercerizan contratando a otras empresas. No sólo actividades de servicios y accesorias, sino propias actividades de producción.

Los objetivos que tienen los empresarios son: trasladar costos y responsabilidades, reducir inversión y riesgos y crear diferencias, dividir y enfrentar entre sí a los trabajadores.

Nuevas tecnologías: computadoras, máquinas, herramientas automatizadas, la robótica y las telecomunicaciones. Las nuevas tecnologías le permiten a las empresas reducir personal, facilitar cambios en la producción y hacer un monitoreo, un control completo y virtual del trabajador.

Flexibilización laboral: consiste, en general para los empresarios, en eliminar todo tipo de limitaciones, reglamentaciones, compromisos, acuerdos que le quiten la facultad para administrar la empresa y a los trabajadores, la mano de obra, como a ellos les parezca más con-



veniente.

Para las empresas en general, flexibilizar es “manos libres”, que la empresa pueda actuar sin ningún tipo de restricción y hacer lo que a ellos les parezca más conveniente.

trabajadores, diferente a la forma tradicional que era el contrato por tiempo indeterminado, con compañeros de planta permanente y demás.

Son los trabajadores que no tienen ningún tipo de contrato, es decir la gente que está en negro; los contratados, trabajadores por agencias y eventuales, pasantes, becarios.

¿Qué buscan con la flexibilidad de contratación? La posibilidad de contratar y despedir trabajadores sin costos. Básicamente reducir o eliminar si es posible, la indemnización cuando se despide personal.

Buscan dividir y crear diferencias entre los trabajadores, porque tenemos dentro de un mismo establecimiento gente que tiene distintos tipos de contratos, y estos tipos diferentes de contratos tienen diferencias adentro. No sólo hay diferencias en cuanto a la estabilidad, sino que hay diferencias también en cuanto a los salarios, a las condiciones de trabajo, a los derechos que tienen. Eso crea en un mismo lugar que haya situaciones diferentes y esas diferencias dividen y crean conflictos entre los propios trabajadores.

En cuanto a la flexibilidad del tiempo de trabajo, el tema de la extensión de la jornada, los fraccionamientos de la jornada, lo que se llama el banco anual de horas y la reducción de licencias.

La idea es que las empresas puedan administrar el tiempo de los trabajadores de acuerdo a su conveniencia. Hacerlos cortar una jornada, hacerlos trabajar un día una cantidad de horas y otro día menos horas.

Uno de los objetivos de esta flexibilización del tiempo pasa por no pagar las horas extra. El banco de horas cumple esa función. Se establece una cantidad de horas anuales y la empresa hace trabajar un día a un trabajador doce horas, otro día lo hace trabajar seis. Esos días que trabaja doce horas se pagan como horas comunes.

Uno de los objetivos fundamentales es ese, pagar menos y pagar menos el tiempo que no se trabaja.

La flexibilidad de tareas, es una de las que más interesa para el tema de evaluación de tareas. En esto entra todo el tema de la polivalencia, polifunción. La idea es que el trabajador tiene que estar dispuesto a hacer todo tipo de tareas, sean las de su categoría o de otras categorías.

La flexibilización laboral la podemos dividir en cuatro tipos: la de contratación, del tiempo de trabajo, de tareas y del salario.

Flexibilidad de contratación: son todas las nuevas formas de contratar

› sigue en la pág. 10

> viene de pág. 9

También la sumatoria de tareas, que además de la tarea que hace habitualmente se le sumen otras tareas al mismo tiempo. También se le agregan nuevas responsabilidades.

Flexibilidad de tareas significa también reducir el número de categorías. El hecho que haya menos categorías le permite a la empresa que dentro de cada categoría, pueda cambiar o asignar nuevas tareas.

En el sistema tradicional, cuando a un trabajador se le hacía cumplir una tarea de una categoría superior, por ejemplo, cobraba lo que correspondía por esa categoría. Incluso existía en muchos casos el derecho que cuando uno cumplía durante determinado tiempo una tarea correspondiente a una categoría superior, adquiría el derecho sobre ese salario y aunque después volviera a la categoría inferior, seguía cobrando el salario de la categoría superior.

Otro componente de la flexibilidad de tareas es no describir las tareas. Cuanto menos definido esté cuáles son las tareas que corresponden a cada puesto, queda más librado a la arbitrariedad del empleador, decirle lo que tiene que hacer.

Si nosotros vemos hoy un convenio de los modernos, de los que puede hacer una fábrica como la Toyota, van a ver que tiene dos categorías nada más, operario polivalente y operario polivalente líder y no hay descripción de tareas.

Los convenios anteriores tenían muchas páginas dedicadas a la descripción de tareas y a explicar que era cada categoría y había por lo menos veinte categorías promedio en cualquier convenio.

¿Qué buscan con esto? Reducir personal. Porque si a uno le queda un puesto de trabajo sin cubrir lo puede cubrir con cualquier otro trabajador de cualquier otra categoría y evita tener que contratar personal para esos casos, o suplentes.

Acumulación de tareas y responsabilidades. Por ejemplo hoy se pide que el trabajador no sólo cumpla su tarea sino que además haga tareas de control de calidad y que lleve registros. Obviamente permite ahorrar reemplazos y suplentes, y la movilidad interna y traslados. Sin la limitación del convenio ni de las categorías para mover a un trabajador de un sector a otro, de una tarea a otra, inclusive de un edificio a otro y de una ciudad a otra.

Flexibilidad del salario. El objetivo de los empresarios en torno al salario, que se plantearon estas últimas décadas, era que el salario fuera variable, que fuera flexible. Si a la empresa la iba mal poder bajar los salarios.

Como es difícil, especialmente en algunos países donde los trabajadores están organizados, que tienen fuerza, y es difícil obligarlos a que



“La evaluación de tareas sirve para frenar y evitar la arbitrariedad empresarial. Frente a las estrategias de los empresarios, los trabajadores respondemos organizados en sindicatos.”

acepten rebajas salariales, lo que se hizo fue congelar la parte fija del sueldo y agregar al recibo de sueldo una cantidad creciente de rubros variables. Cuánto mayor es la parte variable del salario más se puede mover el empresario con eso, para regular lo que está pagando por el trabajo.

¿Cuáles son estos nuevos elementos que se agregan? Los plus, los premios, la suma no remunerativa, los bonos, los ticket alimentación. Y otro elemento también de la flexibilidad del salario es terminar con la antigüedad como variable importante para considerar el sueldo.

Toyotismo: en el contenido en esta palabra, que puede tener otros nombres, está todo lo que se conoce como las nuevas formas de organizar el trabajo, formas japonesas, justo a tiempo, calidad total, mejora continua, trabajo en equipo, círculos de calidad, etc.

¿Qué buscan con todas estas estrategias?

Tratar de aprovechar la productividad y las ideas de los trabajadores para hacer mejoras. Instalar el autocontrol, o sea que sean los propios trabajadores los que se controlen y se controlen entre sí.

Mediante una serie de técnicas que tienen, hacer que los trabajadores se comprometan con la empresa, que no se limiten a hacer su tarea y punto, sino que se preocupen por los problemas de la empresa, que sientan como que la empresa es de ellos, la idea de “ponerse la camiseta” de la empresa, y que vayan más allá de cumplir sus simples tareas.

Tiene que ver con que ya la empresa no solamente esté preocupada por cómo cumple la tarea, sino que ahora está también interesada en generar determinadas actitudes, determinado comportamiento en los trabajadores.

Resumiendo y apuntando hacia la evaluación de tareas: ¿Qué buscan los empresarios?

Dispersar todo lo posible la discusión. Tratar de alejarse del convenio colectivo, tratar de hacer acuerdos particulares. Y si no lo consiguen por lo menos dividir por sectores, por empresa, entre contratados y trabajadores estables. O sea, dividir.

Ubicar el salario fijo en un valor mínimo. Reducir el número de categorías y facilitar la polivalencia. Convenios y evaluación de tareas generales y ambiguos. Intensificar los ritmos de trabajo, intensificar los tiempos sin tareas y eliminar personal sobrante. Basar la descripción de tareas en factores subjetivos y actitudinales, y la cooptación de los trabajadores, ganar la cabeza a los compañeros.

¿Para qué sirve la evaluación de tareas?

Sirve para frenar, evitar la arbitrariedad empresarial. Frente a las estrategias de los empresarios, los trabajadores responden organizados, en sindicatos.

En el trabajo cotidiano, en la producción, la forma con la que se puede poner freno al capital, a la empresa es precisamente la evaluación de tareas. Que esté claramente establecido qué le corresponde a cada puesto, cuáles son las tareas específicas, que contenido tienen, etc.

En general cuando pensamos en evaluación de tareas, pensamos en salario, cuánto vamos a ganar.

En realidad la evaluación de tareas tiene un contenido de clase, tiene un contenido político, mucho más sólido, mucho más fuerte.

El primer contenido es decir “éstas son nuestras tareas”, “esto es lo que me corresponde hacer, esto no”, y frenar a la patronal.

Las empresas tratan, todo el tiempo con sus técnicos, con sus ingenieros, sus profesionales, de plantearnos que la descripción de la tarea, en última instancia responde al proceso productivo, responde a un desarrollo tecnológico que es un elemento técnico.

La empresa pretende vendernos que es un tema tecnológico.

Lo que decimos nosotros, es que lo que está en discusión en última instancia son intereses de clase. Lo que está en discusión son objetivos, intereses y necesidades.

La patronal tiene los suyos. La patronal está para eso para ganar, para explotarnos. Lo que tenemos que tener en claro nosotros es que no estamos discutiendo el problema de una maquinaria o de algo técnico. Estamos discutiendo intereses de clase. Que tienen que ver con el salario, que tienen que ver con la discusión del salario versus ganancia, pero que tienen que ver con el desarrollo cotidiano del salario, que tienen que ver con la fuerza del sindicato en el día a día.

La evaluación de tareas conduce directamente al salario. Para decirlo muy resumidamente, cuando uno va a evaluación de tareas en primer lugar releva todas las tareas, describe los puestos y después, habiendo definido cada uno de los puestos, arma una especie de jerarquía o escala de puestos y dice: esto vale tanto. Cada puesto tiene que ser remunerado de tal manera.

Obviamente ese es uno de los ejes de la evaluación de tareas, es el que más nos importa a fin de mes porque nos pega en el bolsillo. Seguramente es el que más les preocupa en lo inmediato a los trabajadores, pero nos parece que es un error si uno se queda nada más que en eso.

La evaluación de tareas va bastante más allá que eso. Se vincula con los ritmos o la intensidad del trabajo. De acuerdo a como uno describa el puesto, de acuerdo a como uno describa la cantidad de tareas que tiene cada uno de los puestos en la evaluación de tareas, también va a definir la carga de trabajo cotidiano. Y eso va a definir como termina uno al final de día, al final del mes y al final de su vida.

De acuerdo a como se fijan las tareas, se determina el control patronal sobre los puestos. Que no es un tema técnico ni es un tema secundario. Es un tema político.

De acuerdo a como nosotros describamos las tareas, es como le dejamos la cancha libre a la patronal, para controlarnos y para dirigirnos. Y esto es lo que determina una relación de fuerzas en el día a día.

Más importante que esto, es que de acuerdo a como describamos las tareas, es también como construimos la relación cotidiana entre los propios compañeros. Es una relación entre trabajadores. ■