

Nº 4276
GRANADA
A. VILLADOT

CURSO DE INICIACION SINDICAL

3

LA JORNADA DE TRABAJO

ESCUELA DE FORMACION Y ACCION SINDICAL
DE LA UNION SINDICAL OBRERA U.S.O.

UAB
Biblioteca de Comunicació
i Hemeroteca General
CEDOC

ALGUNOS DATOS HISTORICOS

Desde los principios del proletariado industrial, los trabajadores han luchado para conseguir una reducción de la duración de la jornada de trabajo.

En el siglo pasado, hombres, mujeres y niños trabajaban 12, 14 y 16 horas al día, incluso los domingos. Este fue el origen de numerosos movimientos de protesta. Recordemos lo sucedido en Chicago, el 1º de Mayo de 1886, donde fueron ejecutados varios trabajadores detenidos en una gran manifestación en la que se exigían las 8 horas de trabajo.

En nuestro país, en 1913, un 14% de trabajadores ya habían conseguido la jornada laboral de 8 horas. El resto trabajaba unas 10 horas, por término medio.

En 1920, ya se había generalizado en todos los ramos la jornada de 8 horas.

Después de la guerra civil, hemos visto cómo todas estas conquistas de la Clase Obrera han sufrido un tremendo retroceso, siendo frecuentes las jornadas laborales de 10, 12 y más horas diarias.

- En vuestra empresa, ¿cuál es la actual duración semanal del trabajo? ¿Es la misma para todas las categorías del personal?
- ¿Qué reducciones ha habido en estos últimos años? ¿Bajo presión de algunas luchas?
- ¿Qué argumentos utiliza el empresario para oponerse a las reivindicaciones referentes a la duración del trabajo?

CUANDO LA SEMANA SE ACORTA, EL BENEFICIO TIENDE A DISMINUIR

Los empresarios se oponen a las reducciones de la duración del trabajo, pues en igualdad de condiciones, cuanto más dura la semana, mayores beneficios. Un cálculo rápido permitirá confirmar esta afirmación.

Supongamos que un obrero trabaja 48 horas por semana. Fabrica 20 piezas a la hora y recibe 50 ptas. cada hora. Las materias primas y el gasto de maquinaria unas 3.000 ptas. en una semana de 48 horas. Los gastos fijos (instalaciones, impuestos...) unas 1.000 ptas. Cada pieza se vende a 10 ptas.

1) Calculemos el beneficio realizado en una semana de 48 horas:

Salario 48 x 50 = 2.400.- ptas.	Número de piezas = 960
Materias primas = 3.000.- "	Cifra de ventas = 9.600.-
Gastos fijos = 1.000.- "	
Total gastos : 6.400.- ptas.	

$$\text{BENEFICIOS: } 9.600 - 6.400 = 3.200.- \text{ ptas.}$$

2) Efectuemos los mismos cálculos para una semana de 40 horas:

Salario	40 x 50	= 2.000.-	Número piezas	20 x 40 = 800
Mat. Primas	<u>3.000 x 40</u> 48	= 2.500.-	Cifra ventas	10 x 800 = 8000.-
Gastos fijos		= 1.000.-		
Total gastos		<u>5.500.-</u>		

BENEFICIOS: 8.000 - 5.500 = 2.500.- ptas.

A partir de este ejemplo simplificado, se puede comprender que en la medida en que no es compensada por un aumento de productividad (un aumento de ritmos de trabajo, por ejemplo), cualquier reducción de la jornada de trabajo reduce los beneficios del capital.

En el comercio, las reducciones de horario supone que la dirección tiene que emplear a nuevas dependientes que, a fin de cuentas, reduce también el beneficio comercial.

¿COMO UN EMPRESARIO PUEDE RECUPERAR LAS REDUCCIONES DEL TIEMPO DE TRABAJO?

Para que una reducción sea efectiva, no basta con que sea global. Hay que tener en cuenta los medios de recuperación en manos del empresario.

Para éstos, la reducción de la jornada de trabajo sólo es aceptable en el caso de que esté compensada por un aumento de la productividad, de modo que la producción se mantenga o aumente.

Los aumentos de productividad se obtienen o bien por un perfeccionamiento de los medios materiales, o por una aceleración de los ritmos de producción que provoca, en la mayoría de los casos, una mayor fatiga para los trabajadores.

Para rechazar esta forma de recuperación, los trabajadores debemos reivindicar una reducción de horario sin aumentos de los ritmos de trabajo o de las cargas individuales del trabajo.

- Desde la última reducción del tiempo de trabajo ¿qué medios de recuperación se han aplicado en tu empresa?
- ¿Cuál ha sido la reacción de los trabajadores?
- Para reducir los ritmos ¿de qué medios disponemos los trabajadores? ¿Cómo podemos controlar la aplicación de nuevas medidas?

VALORACION DE LA DURACION DEL TRABAJO EN FUNCION DE LOS NEGOCIOS

Los empresarios se oponen a una reglamentación estricta de la Delegación de Trabajo, pues, dado que sus negocios marchan a rachas, prefieren reducir el número de horas (con reducción de salario) cuando las cosas marchan mal, y obligar hacer horas extras cuando el negocio marcha bien.

En período de crisis económica, cuando los capitalistas no llegan a sacar sus mercancías, deciden reducir la producción: pueden o bien despedir a una parte del personal, o bien reducir la duración global del trabajo (con reducción de trabajo), o bien empleando los dos medios a la vez.

Para una empresa, cuya actividad fluctúa frecuentemente, el empresario tiene interés en reducir la jornada de trabajo en los períodos difíciles y, para compensar, obligar a hacer horas extras en los períodos de mucha demanda.

Para oponerse a una tal práctica, los trabajadores debemos mantener reivindicaciones tales como: "No a la disminución del salario, en cualquier reducción de jornada".

Hay que añadir que las fluctuaciones de los negocios repercuten también en la actividad de las empresas de contrata y en el empleo de los prestamistas y de los trabajadores inmigrados.

- En vuestra empresa ¿la duración del trabajo varía en función de los pedidos? ¿Por qué?
- ¿Se han dado ya las reducciones de horario con reducción del salario? ¿Qué argumentos han dado?
- ¿Cuáles han sido las reacciones de los trabajadores?

¿A QUIEN BENEFICIAN LAS HORAS EXTRAS?

Hemos visto cómo el empresario encuentra ventajas al obligar hacer horas extras a los trabajadores en los períodos de actividad floreciente.

Las horas extras permiten también amortizar más rápidamente el material. Un empresario encuentra más beneficios haciendo trabajar a un grupo de obreros durante 48 horas en 5 máquinas que comprar una sexta máquina y reducir la jornada a 40 horas semanales.

En ciertos casos, las horas extras permiten al empresario economizar ahorrándose de emplear a nuevos trabajadores y comprar el material correspondiente. En una oficina, es preferible hacer trabajar a 4 empleados durante 50 horas que contratar a un nuevo empleado y que todos trabajen 40 horas.

Muchos trabajadores están de acuerdo con las horas extras porque es un medio para aumentar su salario y poder comprar un coche o poder educar mejor a sus hijos. No deben olvidar que si las horas extras los suponen 2.000 ptas., por ejemplo, para su empresario le reportan más de 10.000 ptas. de beneficios.

- En vuestra empresa ¿las horas extras son algo corriente? ¿Por qué razones?
- ¿Son a veces obligatorias?
- Por lo que habeis podido observar ¿a quién benefician más, a los trabajadores o al empresario?
- Las horas extras suponen un aumento de salario, pero como contrapartida ¿qué consecuencias tienen para los trabajadores?
- En tu empresa ¿hay muchos trabajadores favorables a las horas extras?

LEGISLACION ACTUAL SOBRE LAS HORAS EXTRAS

Las empresas no pueden imponer la realización de Horas Extras a los trabajadores, ni aunque el convenio colectivo o el contrato de trabajo de cada uno de ellos diga lo contrario. Unicamente pueden proponer los empresarios a los obreros el trabajo en horas extras y éstos, según la ley, pueden aceptar o rechazar libremente dicha propuesta de los empresarios.

Aunque exista acuerdo entre la empresa y los trabajadores para hacer horas extras, es necesario que la Delegación de Trabajo autorice la realización de las mismas.

Por otro lado, la ley pone un límite máximo de horas extras que se pueden hacer, aun cuando exista pacto entre obreros y empresarios y autorización de la Delegación de Trabajo. Este tope o límite fijado consiste en 50 horas mensuales y 120 al año. En casos especiales, la Delegación de Trabajo puede autorizar que se hagan hasta un máximo de 240 horas extras al año, sin que ningún mes puedan trabajarse más de 50.

La Ley prohíbe que los menores de 16 años hagan horas extras. Y las mujeres no pueden trabajar más de 10 horas al día (entre horario normal y horas extras).

TIEMPO DE TRABAJO Y TIEMPO LIBRE

Para los trabajadores, a las horas de trabajo, hay que añadir las del transporte que nunca se tienen en cuenta en los cálculos oficiales. Añadiendo el tiempo que se emplea en ir y venir del trabajo, las jornadas de 10 y 12 horas son corrientes.

Además del aspecto inicialmente cuantitativo que va dirigido a reducir la explotación, la lucha por la reducción del tiempo de trabajo

contiene cada vez más un aspecto cualitativo, que se refiere a la mejora de las condiciones y del marco de vida.

Las reducciones de la jornada laboral, obtenidas gracias a la lucha reivindicativa, no servirán para nada si, a causa de las especulaciones en cuestión de viviendas y transportes, los trabajadores se ven obligados a meterse en ciudades-dormitorio y perder una o dos horas para ir y venir del trabajo.

La lucha por la reducción del tiempo de trabajo, unida a la mejora de las condiciones de vida, se efectúa también a otros dos niveles:

- . Reducción anual de la duración del trabajo: lucha por un aumento de días de vacaciones.
- . Reducción del tiempo de trabajo, avanzando la edad del retiro.

Para hacer frente a tales reivindicaciones, los empresarios y el gobierno -que no pueden concebir un atentado a sus beneficios- pretenden que será necesario llegar a grandes aumentos de la productividad.

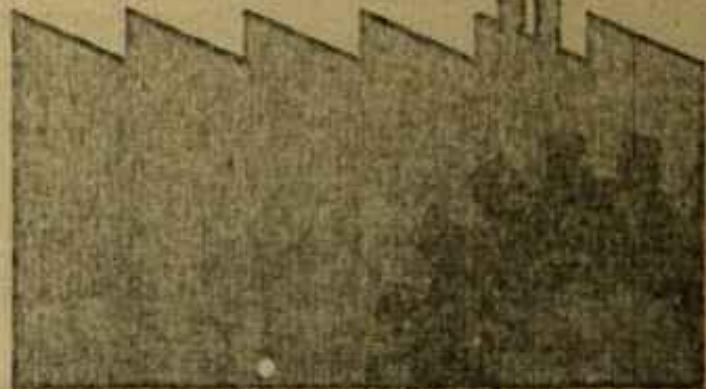
El disfrutar de tiempo libre debe permitir a los trabajadores tener mayor descanso, diversiones, cultura, y a partir de aquí empezar a plantear nuevas reivindicaciones en estos campos.

- . ¿Qué reivindicaciones han sido formuladas y qué acciones se han desarrollado para:
 - reducir la duración semanal del trabajo
 - aumentar las vacaciones
 - avanzar la edad del retiro?
- . ¿Cuánto tiempo pierden los trabajadores de tu empresa, cada día, para efectuar el trayecto al trabajo? ¿Qué medios y a qué precio?
¿Qué reivindicaciones y acciones se han planteado con relación a las condiciones de transporte? ¿Con qué resultados?
- . ¿En qué se podrían emplear los aumentos de tiempo libre logrados por los trabajadores?
- . ¿Qué pensáis de las diversiones y de los medios de cultura que existen actualmente? ¿Qué reivindicaciones se podrían plantear en estos terrenos?

N.º 4276

CEDOC
FONS
A. VILADOT

CURSO DE INICIACION SINDICAL



LOS SALARIOS

ESCUELA DE FORMACION Y ACCION SINDICAL B
DE LA UNION SINDICAL OBRERA U.S.O.

Biblioteca de Comunicació
i Hemeroteca General
CEDOC

EL SALARIO ES SOLO LA PAGA DE UNA PARTE DEL TRABAJO REALIZADO

Para algunos, el salario es la justa retribución del trabajo efectuado o del servicio prestado. Esta es evidentemente una idea falsa. Según esta concepción, el salario representaría el precio del trabajo efectuado durante una semana o un mes, es decir, como si representase una suma de dinero igual al valor de las nuevas riquezas producidas. Si esto fuera así, no existiría la explotación, no quedaría ningún beneficio: el capitalista no tendría ningún interés de contratar a los trabajadores.

El salario no es, en realidad, sino la remuneración de una parte del valor producido por el trabajador. El resto se lo apropiá el capitalista en forma de beneficio. Esta concepción es la que nos permite comprender la explotación que sufrimos los trabajadores.

Para poner en evidencia la explotación, es preciso considerar que el salario no representa el precio del trabajo efectuado, sino el precio de la fuerza del trabajo del asalariado.

Pongamos un ejemplo de cómo es explotado un trabajador:

Un trabajador necesita 500 ptas. cada día para vivir. Este es el precio de su fuerza de trabajo.

Su producción diaria, en cambio, equivale a 1.000 ptas. Este es el precio del trabajo realizado.

La diferencia entre las dos cifras es de 500 ptas. Es decir, este obrero está explotado al 100%.

VARIACIONES DE LOS SALARIOS.

Para completar esta primera explicación, hay que tener en cuenta que el salario puede variar entre un límite inferior y un límite superior.

¿Cuáles son estos límites?

El límite inferior, por debajo del cual el salario no puede bajar, está determinado por el valor de los medios de subsistencia indispensables. Es decir, el valor de los bienes de consumo necesarios para la vida del trabajador.

El límite superior de los salarios es el techo más allá del cual el margen de beneficio sería juzgado como insuficiente por los capitalistas para compensar sus inversiones.

Los salarios reales varían entre el límite inferior y el límite superior en función, principalmente, de estos dos factores:

- El juego de la Oferta y la Demanda, y
- La Acción de los trabajadores.

1) El juego de la Oferta y la Demanda. En la economía de mercado, los precios de las mercancías varían en función de la oferta y la demanda. Si la demanda es floja y la oferta es importante, los precios tienden a bajar; por el contrario, si la demanda es más fuerte que la oferta, tienden a subir.

Para el empleo, la ley de la oferta y la demanda juega del mismo modo, haciendo variar los salarios. El mantener un cierto nivel de obreros en paro, permite a los empresarios practicar los bajos salarios, pues siempre encontrarán obreros que, a falta de algo mejor, se verán obligados a aceptar. Esto sucede, sobre todo, en las regiones menos desarrolladas.

2) La Acción de los trabajadores permite que los salarios vayan en aumento. Pero, si el beneficio capitalista debe mantenerse igual, la mayor parte de los aumentos de salarios repercuten en los precios, de manera que se aseguren los beneficios por encima de lo que el empresario considera necesario para no verse obligado a cerrar la empresa.

Para intentar frenar la acción de los trabajadores, los empresarios recurren al viejo principio "dividir para reinar", multiplicando las diferencias: las primas de rendimiento, valoración de puestos de trabajo, diferencias de categorías, desigualdades de salarios para los jóvenes, mujeres e inmigrados, etc.

ALGUNAS CUESTIONES:

- El hecho de que el salario no sea igual al valor del trabajo realizado ¿es algo de lo que los trabajadores de tu empresa son conscientes?
- ¿Cómo se explican las desigualdades de salarios a igual trabajo?
- El salario mínimo, o incluso el salario convenio, permiten comprar todo lo necesario para vivir?
- En tu empresa ¿qué aumentos de salarios se han obtenido últimamente? ¿A raíz de qué?
- ¿Cuáles son ahora vuestras reivindicaciones salariales más inmediatas?.
- ¿Qué medios utiliza la dirección para dividir a los trabajadores en cuestión de salarios?
- ¿Hay categorías de personal que reciben unos salarios mucho más elevados que los demás trabajadores? ¿Qué categorías son?

DIFERENTES FORMAS DE REMUNERACION

Basta con mirar una hoja de salarios para darse cuenta de que el salario de cada trabajador da lugar a un cálculo complicado. A pesar de todas las variantes posibles, las principales formas de pago son tres:

- Salario a Rendimiento.
- Salario a Tiempo.
- Salario según el Puesto de trabajo.

- Salario a rendimiento.

Se da de diversas formas:

A) POR PIEZAS O A DESTAJO. Este sistema parece establecer una correspondencia entre el salario que se recibe y el trabajo efectuado. En realidad, casi siempre se calcula el salario recibido por cada pieza producida, dividiendo lo que sería el salario horario por el número de piezas producidas por término medio durante una hora.

A medida que la productividad aumenta, es decir que el número de piezas producidas en una hora, gracias a un perfeccionamiento técnico, es mayor, lo basta al patrón bajar la tarifa de cada pieza para que el salario total no aumente.

Esta fórmula, muy corriente ya desde el siglo pasado, tiene para el empresario numerosas ventajas:

- es un estímulo eficaz para el trabajador: éste se ve forzado a agotarse por encima de sus fuerzas físicas para ganar lo más posible;
- tiene poca necesidad de control o vigilancia: en ciertos casos, el asalariado puede incluso trabajar en su casa;
- total aislamiento de los trabajadores, entre sí. Esto convierte en muy difícil la acción colectiva;
- la eliminación de obreros "mediocres" que producen poco.

Para el trabajador el "salario a destajo" es fuente de inseguridad permanente: cualquier dificultad o impedimento afecta directamente a su salario.

A principios de siglo, el ingeniero norteamericano TAYLOR introdujo un nuevo método que vino a sustituir en parte el sistema de salario a destajo. Su sistema consiste en hacer trabajar al obrero lo más rápido posible en una máquina y cronometrar el tiempo que ha utilizado. Por ejemplo, en una hora 100 piezas. A partir de ahí, se fijan las tasas de salarios: una tasa para los que producen 100 o más a la hora (por ejemplo 0,50 ptas. por pieza) y una tasa para los que produzcan menos de 100 en una hora (por ejemplo, 0,40 por pieza). Tal fórmula intenta incitar a los obreros a alcanzar un cierto nivel de producción sin sobrepasarla demasiado.

B) SALARIO HORARIO CON PRIMA DE RENDIMIENTO INDIVIDUAL. Es la forma de remuneración

que más se va extendiendo. El salario a tiempo, generalmente horario, constituye el mínimo garantizado, cualquiera que sea la producción. A este salario base se añade una bonificación calculada según los diversos métodos (centesimal, Bedaux...).

El salario horario con prima de rendimiento individual no es más que el anterior método pero matizado. Está en vigor donde el trabajo está muy dividido y organizado según el método de Taylor. Intenta limitar el cebo de aumento por encima de una cierta norma a fin de reducir el agotamiento y el riesgo de accidentes.

Tomemos un ejemplo de cálculo de una prima individual:

Un obrero tiene un salario a la hora de 50 ptas. Con la ayuda del cronometraje, la oficina de métodos calcula el tiempo necesario para realizar una operación, por ejemplo 60 minutos. Si el trabajador la realiza en 48 minutos, tendrá un porcentaje de bonificación de

$$\frac{60 - 48}{60} = 20\%$$

En una hora, habrá ganado su salario a la hora que era de 50 ptas. más el 20% que son 10 ptas. más. Es decir, cobrará 60 ptas. en lugar de 50.

En todo momento el patrón puede hacer revisar los tiempos de modo que obligue al obrero a trabajar más rápido sin obtener ninguna ventaja

Aunque los métodos de cálculo que les llaman "científicos" pueden variar muchísimo, casi siempre la bonificación se mueve entre un 10 y un 30% del salario hora, aunque puede llegar a veces hasta el 50 o el 100%.

C) SALARIO CON PRIMA DE RENDIMIENTO EN EQUIPO. En ciertos casos de trabajo en cadena, el equipo que logra superar la norma de producción recibe una prima de rendimiento atribuida, o bien de forma igualitaria, o de forma jerarquizada en función de los salarios-hora de cada uno de los miembros del equipo.

Estas primas tienen por objetivo introducir una competencia entre los diferentes grupos de trabajadores para impedir cualquier acción colectiva realmente unitaria.

Con frecuencia se llega a excluir a los trabajadores que no llegan a seguir los ritmos del equipo.

HACIA LA SUPRESIÓN DEL SALARIO A RENDIMIENTO.

Se dice con frecuencia que con los progresos tecnológicos, el rendimiento depende más de la máquina que del obrero. El salario a rendimiento individual perdería, según esto, su razón de ser.

Esta explicación que se encuentra muy extendida no es falsa. Ahora bien, hay otros factores a tener en cuenta.

Las primas individuales se dirigen a estimular el ardor al trabajo y el espíritu de competición de cada obrero, pero con frecuencia no lo consiguen. Pueden tener efectos contrarios a los que se buscan: todo depende de la actitud de los trabajadores.

Si los trabajadores de un equipo se entienden entre ellos, se negarán a competir entre sí y se las apañarán para frenar la producción y obtener lo mismo para todos. El que intente superar a los demás, será mal considerado por sus compañeros.

En el caso en que la competencia individual logra instaurarse entre los obreros, la moral del equipo se resentirá: el número de piezas de mala calidad y el absentismo aumentarán.

En ambos casos, las primas de rendimiento no contribuyen a un aumento de rendimiento; esto empuja a una parte de patronos a abandonar el salario a rendimiento y a implantar un sistema de salarios por puesto de trabajo con posibilidad de mensualización.

La acción de los trabajadores juega un papel importante en la evolución actual de las formas de remuneración; en ciertos casos, puede conducir incluso a los patronos más duros a aceptar la supresión del salario a rendimiento.

ALGUNAS CUESTIONES.

- ¿Se da el salario a rendimiento en tu empresa? ¿En qué categorías?
 - salario a destajo
 - salario con prima según el rendimiento individual
 - salario con prima de rendimiento en equipo.
- ¿Qué parte del salario real representan las primas de rendimiento?
- ¿Qué piensan los trabajadores de estas primas de rendimiento individual? ¿Les empuja a trabajar más?
- Este sistema de trabajo ¿crea divisiones y discusiones entre el personal? Concrétalo.
- ¿Se ha llevado ya alguna acción para intentar suprimir el salario a rendimiento?

- Salario a tiempo.

Es a primera vista la fórmula más simple. Se fija un precio para cada hora de trabajo y se añaden los aumentos por horas extras, trabajo de noche o de festivos.

Ha sido la fórmula empleada en primer lugar por los capitalistas, cuando éstos podían aumentar a placer la duración de la jornada de trabajo. Esta fórmula continúa aplicándose, pero unida a las primas de rendimiento que acabamos de analizar.

- Salario por el puesto de trabajo.

Con el progreso tecnológico orientado por la búsqueda del beneficio, la producción se efectúa cada vez más de forma continuada. El coste creciente de las máquinas mueve a los empresarios a utilizarlas al máximo. Así se implantan los 3 turnos, de 8 horas cada uno; o como mínimo 2 turnos de 8 horas, y ahora se empieza a insinuar los 4 turnos de 6 horas cada uno.

Este modo de producción, inicialmente exclusivo de la siderurgia y de la petroquímica, tiende a generalizarse en un gran número de industrias.

En este tipo de producción, el rendimiento les es dictado cada vez más a los obreros por la máquina. Teniendo en cuenta esto y los disgustos ocasionados por el salario a rendimiento, el empresario recurre cada vez más a las fórmulas de salario por puesto de trabajo.

Este método consiste en determinar las características de cada puesto de trabajo y la cualificación requerida para clasificarlos según los baremos establecidos, impuestos o a veces negociados.

Tales clasificaciones pueden ser muy "científicas" pues tienen en cuenta toda una serie de factores (conocimientos, aptitudes, responsabilidades, condiciones de trabajo).

Permiten clasificar igual los puestos de trabajo de administrativos que los de los obreros de taller en las categorías propias de la empresa, dejando sólo un pequeño margen de variación.

Así el trabajador, considerado como un peón por parte de la dirección, se encuentra siempre a merced de un cambio de puesto, de un cambio arbitrario, de una pérdida de categoría.

Hay que tener en cuenta:

. En este sistema puede dar la impresión de que la remuneración representa más o menos el valor del trabajador en función del puesto de trabajo, y no el valor de sus capacidades o fuerza de trabajo. Pero en realidad no es cierto. Este sistema de clasificación debe tener en cuenta la evolución del coste de la vida. La acción reivindicativa de los trabajadores se encarga de establecer la comparación.

. Este sistema puede aumentar, en ciertos casos, el papel disciplinario de los mandos. El salario a rendimiento dispensaba a los jefes de ciertas responsabilidades, pues la responsabilidad de su propio rendimiento recaía sobre los mismos trabajadores. En este caso, por el contrario, la autoridad de los jefes se puede ejercer de una manera más insistente.

. Para el empresario, la determinación de los salarios por el puesto de trabajo, puede tener la ventaja de diversificar hasta el infinito los salarios de los trabajadores, para mantener la división entre las diversas categorías, y dar argumentos, por así decirlo, científicos para justificar las desigualdades.

En este sistema, hay unos puntos a examinar con detención:

- LAS PRIMAS DE NOCHE. El trabajo por puesto de trabajo se efectúa en 3 turnos de 8 horas. Se determinan primas para el trabajo de noche. Estas suelen representar el 25% del salario normal. En muchas empresas las aumentan sin que los trabajadores lo pidan; así éstos se sienten más atados a la empresa.

El aumento de la prima empuja a los trabajadores a oponerse a una supresión del trabajo de noche. De ahí, se derivan numerosas consecuencias nefastas: enfermedades, sueño, limitaciones en la vida familiar y social, etc.

A partir del momento en que el trabajo de noche es aceptado por cuestiones de necesidad técnica (por ejemplo, en la siderurgia) o por motivos de rentabilidad (amortización más rápida), las repercusiones sobre la vida de los trabajadores, toman un carácter irremediable: ninguna acción de los trabajadores puede pretender eliminarla.

- PRIMAS DE PELIGROSIDAD. Para que se realicen los trabajos más desecharos en las mejores condiciones de rentabilidad, los empresarios empujan a los obreros a aceptar los peores riesgos por unas primas de todo tipo (de seguridad, de insalubridad, de peligrosidad, de tóxicos...).

Este tipo de práctica reduce la salud de los trabajadores a una cuestión de dinero.

Un empresario prefiere compensar un riesgo de accidente con una prima, antes que adoptar otro tipo de fabricación que suprima el peligro, pero que comportaría una inversión más costosa.

La prima de peligrosidad que se convierte en un elemento del nivel de vida, está considerada por ciertos trabajadores como una ventaja adquirida. Estos trabajadores tienen entonces tendencia a oponerse a cambios técnicos que reducirían el peligro y a no declarar sus accidentes (en las minas, por ejemplo) para conservar el beneficio de la prima.

ALGUNAS CUESTIONES.

- Para ciertos trabajos peligrosos ¿se podrían introducir perfeccionamientos técnicos para reducir los riesgos de accidentes?
 - Si son posibles ¿por qué no se han implantado?
 - Los trabajadores que reciben primas por trabajo peligroso ¿cómo veían estos posibles cambios? ¿Estarían dispuestos a aceptarlos?
- **MENSUALIZACION.** Estos últimos años, la evolución de los diferentes tipos de salarios se acelera: el salario a destajo tiende a desaparecer, aunque con lentitud, y el salario por puesto de trabajo se desarrolla con una tendencia a la mensualización.

Tal tendencia se explica por diversas razones:

- El trabajo a rendimiento con máquinas herramientas universales, cada vez se va reemplazando por un trabajo con aparatos automatizados cuyo ritmo está determinado por la máquina, o más exactamente por los técnicos que conciben la máquina.
- En la producción automatizada, el trabajador se convierte en un operador, y una falta de atención puede tener graves consecuencias. Para que éste esté siempre atento, hay que colmarle sus deseos de dinero. Por eso se le pagará sobre una base mensual como los empleados y, a veces, incluso mejor.
- Espaciando las pagas, la mensualización permite al empresario disponer de un fondo financiero apreciable, superior a que si se paga cada semana o cada 15 días.

DESIGUALDADES DE SALARIOS Y DE CONDICIONES PARA LOS JOVENES, MUJERES E INMIGRANTES.

A parte de los sistemas de remuneración, se pueden examinar las desigualdades flagrantes mantenidas por las empresas.

Generalmente se explican las diferencias de salarios por razones "técnicas" o de competencia: un ingeniero que ha tenido que estudiar durante 10 años, debe ganar más... que un obrero que no tiene más que una cultura general; un obrero cualificado debe ganar más que un simple peón, etc.

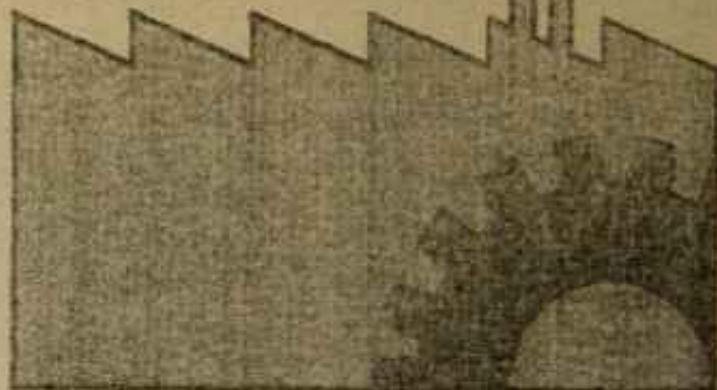
Aquí no nos referimos a este tipo de diferencias (que serán objeto de un cuaderno especial sobre las categorías profesionales), sino a desigualdades cuyas causas no tienen nada que ver con los niveles de competencia o de formación.

En una empresa, se observa frecuentemente que trabajadores que realizan el mismo trabajo o que poseen una misma formación reciben salarios diferentes. Estas desigualdades son a las que ahora nos referimos. (También estas desigualdades las analizaremos con detención en otro cuaderno).

nº 44 4776

CEDOC
FONS
A. VILADOT

CURSO DE INICIACION SINDICAL



5

RITMOS DE TRABAJO

ESCUELA DE FORMACION Y ACCION SINDICAL LAB
DE LA UNION SINDICAL OBRERA U.S.O.

Biblioteca de Comunicació
i Hemeroteca General
CEDOC

EN QUE CONSISTE LA ORGANIZACION
CIENTIFICA DEL TRABAJO

El trabajo está organizado según unos métodos que se dicen científicos, inspirados en los principios de Taylor, ingeniero de EE.UU., cuyos estudios han servido de base para la implantación del trabajo a rendimiento.

El trabajo en cadena es el ejemplo más típico. Estos métodos consisten en dividir el trabajo en tareas que tengan un pequeño número de movimientos que el obrero debe desarrollar a un ritmo impuesto. Los movimientos y los tiempos más económicos son determinados por estudios de cada puesto de trabajo y el cronometraje. Bajo el punto de vista del rendimiento, estos métodos comportan grandes avances para el empresario y graves repercusiones sobre las condiciones de trabajo.

El trabajo a ritmo, además de graves consecuencias para la salud, tiene repercusiones notables sobre la vida social y familiar: los trabajadores sometidos a la fatiga y a la tensión que derivan de este tipo de trabajo, son irritables, nerviosos; con frecuencia pierden la afición a leer, conversar con los amigos, ir a espectáculos y reuniones. Las mujeres que deben cuidar, a la vuelta del trabajo, de la casa y de los hijos, son particularmente víctimas de estas consecuencias.

VENTAJAS DEL TRABAJO EN CADENA
PARA EL EMPRESARIO

Las principales son las siguientes:

. Gracias a la división del trabajo no se exige una cualificación particular a los trabajadores; esto permite a los empresarios contratar a los trabajadores sin formación profesional, ahorrándose los gastos de capacitación profesional y pudiendo pagar bajos salarios. A esto hay que añadir que el empresario puede despedir con facilidad, ya que siempre puede reemplazar a todo trabajador. Una muestra de ello es que en casi todas las fábricas estos trabajos en cadena lo realizan emigrantes y mujeres.

. Someter a los trabajadores a las exigencias de la máquina. Cada obrero, al ser las máquinas más o menos automatizadas, se encuentra totalmente sometido a ellas en su puesto de trabajo. La división de las tareas aísla al trabajador, les aísla a unos de otros, y aunque a veces se dé la proximidad física, no se da un trabajo en equipo.

. Estimular a los trabajadores al rendimiento. El cronometraje permite establecer y controlar las normas de producción de forma que los trabajadores que no lleguen a los topes, son penalizados o despedidos, y los que los superan reciben primas. Con este sistema, los trabajadores son como robots intercambiables que se mantienen y estimulan con unas primas y que se despiden cuando ya no sirven.

. Controlar las cadenas con vistas a aumentar la productividad. Gracias al cronometraje, la dirección puede planificar y controlar los ritmos de producción y tomar decisiones para acelerar la productividad.

Cuando el empresario observa que al trabajador le sobra algo de tiempo en su tarea; cuando, por ejemplo, después de una huelga se han conseguido aumentos salariales, siempre puede hacer una revisión de tiempos que signifiquen una aceleración en la producción.

La organización del trabajo contribuye al aumento de la productividad y, por tanto, de los beneficios, por eso es uno de los campos reservados a la dirección.

. Buscar una coartada científica. La organización del trabajo también intenta resolver los conflictos entre empresarios y obreros. Para ello intentan demostrar que los cálculos hechos son rigurosamente medibles y que los conflictos con estos cálculos desaparecerán, si se los determina; o sea que en lugar de ser un juego de fuerzas su resultado es científico. Como consecuencia de ello, los estudios de métodos y tiempos son impuestos a los trabajadores en nombre de un rigor científico. Así si un trabajador se queja porque el ritmo es muy rápido, siempre se le responde que es imposible, ya que ha sido calculado científicamente.

Pero es que estos métodos olvidan que el trabajador desarrolla los trabajos de una manera personal y original a un ritmo variable, según las circunstancias. Esos métodos pueden ser relativamente eficaces para la búsqueda de la productividad, pero son alienantes para el trabajador.

HACIA LA SUPERACION DEL TRABAJO EN CADENA

El trabajo en cadena ¿es siempre rentable?

Para la mayoría de empresarios, el trabajo en cadena es la mejor garantía de productividad. Pero en ciertos medios empresariales se comienza a percibir que es fuente de despilfarro de medios materiales y capacidades humanas. Así está comprobado que los ritmos demasiado rápidos, el ruido, la monotonía, reducen la capacidad de trabajo, aumentan el absentismo, así como los errores (y las piezas defectuosas valen un dinero al empresario). Además crean un ambiente apropiado para la protesta y la contestación. Entonces los empresarios empiezan a preguntarse si los minutos y segundos ahorrados con la organización del trabajo, basada en la división de tareas, compensa las pérdidas anteriormente citadas.

Debido a ello, se habla mucho de nuevos métodos de organización del trabajo, pensándose incluso en la supresión del trabajo en cadena. Los empresarios españoles, hoy en día, llaman a especialistas, pero sobre todo, esperan los resultados de las experiencias efectuadas en EE.UU., Holanda, Suecia, Italia...

Nuevas Experiencias.

En el momento actual, los principales arreglos propuestos consisten en una rotación de puestos, en una recomposición de tareas o el trabajo en grupos autónomos. Pero lo que se busca con todo esto no es mejorar las condiciones de trabajo, sino aumentar la productividad. Y así lo que comporta aspectos positivos para el trabajador, es negado sistemáticamente por los empresarios, atemorizados por el riesgo de perder una parte de su autoridad.

- Rotación de puestos. Con la rotación se aspira a romper la monotonía. Así en lugar de hacer 2.000 movimientos iguales, el obrero hará 200 veces diez movimientos diferentes. Otras veces consiste en que por la mañana se realiza un trabajo, y por la tarde otro.

Hay trabajadores que no son partidarios de esta forma de trabajo, ya que si bien se rompe la monotonía, ello no impide que el trabajo siempre sea dividido y hace perder todas las ventajas del hábito poco a poco adquirido. Para los empresarios, esta fórmula es ventajosa porque ello no supone ninguna modificación en las instalaciones, y además se facilita el que los trabajadores sean reemplazables.

- Recomposición de tareas. Mediante la recomposición de tareas, se busca "enriquecer el trabajo", superando la división. En realidad la recomposición consiste en reagrupar varias tareas inicialmente divididas. La recomposición suaviza el ritmo de trabajo, pero la producción global queda impuesta. Ciertos trabajadores prefieren el trabajo simplificado, aun a un ritmo más fuerte, ya que el entrenamiento adquirido, les permite liberar su atención y pensar en otras cosas y no en el trabajo.

Varias experiencias efectuadas en EE.UU. demuestran que la recomposición de tareas podía aumentar la productividad del 20 al 30%, por lo que podemos decir que "el enriquecimiento del trabajo" va ciertamente a la par con el enriquecimiento del capital.

Entre otras razones, hay que citar que con este sistema se evitan las pérdidas antes citadas, y además si el trabajador ha pasado por un sistema de trabajo dividido, después, por la rotación, al hacer la recomposición, ya tiene un ritmo fuerte, a lo que se une la ventaja de la variedad de los trabajos con la pérdida de la monotonía consiguiente.

- Grupos autónomos de trabajo. La creación de estos grupos o "islas de trabajo" es una medida de "enriquecimiento" que va más lejos que la simple recomposición de tareas. Ella da a los trabajadores la posibilidad de ejercer sus capacidades y conocimientos en el cuadro de un esfuerzo común.

Los grupos autónomos son grupos de obreros, frecuentemente no cualificados, que trabajan sin jefe de equipo; con ello el grupo se vuelve más capacitado para decidir él mismo el reparto de tareas y permute-

ción de puestos. Aunque todo esto muchas veces queda reducido por las características técnicas de la máquina y además en todo caso, el grupo no tiene ningún poder en lo que concierne a la forma de producción, definida de una manera imperativa previamente por la oficina de métodos.

Los obreros trabajando en grupo, tienen buena moral, se ayudan y se sienten responsables; la productividad aumenta, el número de piezas rechazadas por el control de calidad disminuye, al igual que el absentismo. Pero por ahora, la experiencia no se extiende, y esto tiene una explicación: los obreros trabajando en tales condiciones, se vuelven cada vez más exigentes y reivindicativos:

- Reclaman aumentos de salarios por las responsabilidades que ellos ejercen en la coordinación de las tareas.
- Además llegan a la conclusión de que, si pueden hacer eso, pueden ir mucho más lejos y piden nuevas responsabilidades; en el fondo existe un germen de autogestión en sus mentes.

Hay que señalar que los encargados, jefes de equipo son totalmente enemigos de este sistema de trabajo, ya que consideran que atenta contra su razón de ser, por lo que se oponen sistemáticamente a él.

CONCLUSION

Para que las experiencias de "enriquecimiento del trabajo" puedan desarrollarse, es necesario que:

- Los empresarios abandonen su mentalidad de que dando una parcela de poder, querrán toda, y esto es muy difícil, porque en su razonamiento tienen razón. El trabajador es el auténtico protagonista, y en el momento en que ceda la represión, se apoderaría de lo que le han quitado, y ello significaría la desaparición de los empresarios y capitalistas.
- Sean abolidos los cronometrajes, las discriminaciones jerárquicas, los vigilantes.
- Que los técnicos y encargados se limiten a dar unos consejos técnicos y acepten poner la mano en la máquina para trabajar como los demás.

Ciertos especialistas presentan las nuevas experiencias como la revolución del siglo; otros, más próximos a la realidad, no las consideran más que como medidas de higiene, que no cambian gran cosa a la condición obrera.

De todas formas, es un tema en el que es necesario profundizar a medida que las nuevas técnicas se empiezan a emplear, para ver lo que tienen de integradoras y luchar contra ello, y lo que puede interesar de ellas, en cuanto a que sirvan para que la Clase Obrera adquiera una mayor conciencia de su poder, del papel a que está llamada a desarrollar, de cara a la Autogestión, dentro de un Socialismo en libertad.

**REIVINDICACIONES A PROPOSER
Y A LUCHAR POR ELLAS**

1.- LIMITACION DE LOS RITMOS. La lucha contra los ritmos y sus consecuencias ha de ser una constante. No hay que entrar en el juego de la empresa de discutir el cronometraje o de dar nuestro consentimiento para un aumento de la producción, aunque los empresarios prometan un aumento de salarios. La salud, la posibilidad de tener una vida mejor, no se venden.

Tenemos que oponernos a los tiempos, pedir que sean mejorados y exigir al mismo tiempo una garantía de salarios lo más elevados posibles.

2.- ACONDICIONAMIENTO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO. Muchas mejoras pueden ser introducidas en el acondicionamiento de los puestos, emplazamiento y la concepción misma de las máquinas, los asientos, etc. que apuntan a disminuir la carga del trabajo y la fatiga. Deben ser buscadas y exigidas constantemente por los jurados y enlaces, por los comités de seguridad e higiene, por los demás trabajadores.

Pero que quede claro: se trata de mejorar las condiciones de trabajo, y no de permitir a los empresarios reducir los tiempos y aumentar el rendimiento.

3.- UN OBJETIVO PRIORITARIO: SUPRESION DEL SALARIO A RENDIMIENTO. Es fundamental, pues condiciona las demás reivindicaciones. Si no se puede conseguir totalmente de forma inmediata, es preciso, por lo menos, exigir que la parte garantizada del salario sea lo más elevada posible.

4.- UN TIEMPO para que los trabajadores podamos DISCUTIR LA ORGANIZACION DEL TRABAJO, en el lugar mismo de trabajo y durante la jornada de trabajo. Aquí tenemos una de las principales reivindicaciones en materia de derecho sindical.

- En tu empresa ¿cómo han sido determinados los ritmos de producción en cada una de las secciones? ¿Se da el trabajo en cadena?
- ¿Se dan con frecuencia crisis nerviosas en los trabajadores como consecuencia de los ritmos?
- ¿Existen tiempos de descanso? Concrétalos.
- Los ritmos de trabajo ¿son determinados por la oficina de métodos sin consultar al personal?
- Los que determinan los ritmos ¿estaría dispuestos durante un cierto tiempo a trabajar en las condiciones que ellos mismos han determinado para los demás?
- Cuando algún trabajador no puede soportar el ritmo impuesto y no llega al tope establecido ¿qué sucede?
- ¿Se han llevado acciones contra el sistema de ritmos de trabajo? ¿Con qué resultados?
- ¿Qué es lo que se tendría que abordar de una manera **inmediata** con relación a los ritmos de trabajo en tu empresa?