

CONCLUSIONES

El censo industrial de 1918 no diferenciaba entre peón y obrero; a pesar de la existencia de varias empresas industriales desde finales del siglo pasado, la figura del obrero industrial era difusa, y no existía para ella un reconocimiento social. Aún hacia finales de la década de los treinta, Alejandro López estimaba que la gran mayoría de la población trabajadora del país estaba conformada por peones: "*Esa muchedumbre de gente que no tiene otra cosa que incorporar a la economía nacional, sino su esfuerzo físico y su pasividad, [y que] domina el panorama sociológico del país y da aspecto especial a todas nuestras manifestaciones y actividades*".⁷

En el tiempo transcurrido desde ese entonces hasta hoy, en qué medida puede hablarse de la aparición y formación de un obrero que aporte a la economía nacional "algo más que su esfuerzo físico"? Es posible hablar, en la Colombia de hoy, de un obrero profesional, calificado, con un reconocimiento social y una situación en el mercado que así lo demuestren?

La estructuración social de un mercado de oficios industriales en Colombia, con sus necesarias consecuencias sobre el sistema educativo, las políticas empresariales y el fortalecimiento de la producción industrial, es de origen reciente. Aunque ya desde los inicios de la industria, a principios de siglo, se inició un proceso de formación de obreros en oficios y capacidades de trabajo industriales, este proceso en gran parte se limitó al ámbito empresarial. Sólo hacia mediados de la década de los sesenta, puede hablarse con propiedad de la formación de un mercado profesional de oficios en el país, externo a las empresas, principalmente de oficios como los de mecánicos industriales, mecánicos de mantenimiento, electricistas, etc..., oficios que eran

⁷ LOPEZ, Alejandro, "Clasificación de trabajadores", en Revista El mes Económico y Financiero, #23, Marzo de 1939, p.89-92.

necesarios para el despegue de la industria y de la economía nacional en ese entonces.

Hoy, sin embargo, la debilidad de la industria nacional, su escasa absorción laboral y su obsolescencia técnica y organizativa hacen que este mercado de oficios sea igualmente débil y poco extendido, lo que se manifiesta en una fragmentación bastante desigual de la fuerza de trabajo en dos segmentos: Uno, el segmento tradicional de trabajadores no calificados, una inmensa mayoría, a los que les caen bien muchos de los juicios y caracterizaciones hechos por Alejandro López sobre lo que en su época se conocía como peones. Otro, un minúsculo segmento de trabajadores calificados en un oficio universal⁸, con una situación en el mercado mucho más ventajosa que los primeros.

Una característica fundamental de nuestra industria es su sincretismo: técnico, organizativo y social. La industrialización trunca y tardía del país, al tiempo que su apertura a las influencias de la economía, la técnica y la tecnología mundiales, han generado una superposición de etapas: una convivencia de técnicas y formas organizativas distintas, y en algunos casos contrapuestas; convivencia de varios tipos de trabajadores, aún dentro de un mismo oficio; raquítrico desarrollo de la investigación científica básica y aplicada, como también un desarrollo desigual de los sectores económicos y, por tanto, una falta de complementariedad entre ellos. De esta manera, es posible encontrar algunas empresas, muy pocas, con formas organizativas y técnicas modernas, al lado de empresas poco dinámicas, con técnicas y tecnologías obsoletas, sin ninguna posibilidad de competir en el mercado nacional, y mucho menos en el internacional; pero incluso dentro de una misma empresa tenida, en el contexto nacional, como moderna, es posible encontrar este sincretismo.

Sincretismo técnico y tecnológico, social y cultural, son también rasgos preeminentes de la empresa Colpartes. Sincretismo técnico que se expresa en la existencia de varios procesos con grados de mecanización, de exigencias de calificación y de formas organizativas diferentes; Sincretismo organizativo y tecnológico en la existencia de una forma taylorista de organización del trabajo que, sin embargo, se pretende combinar y complementar con círculos de participación y de calidad, con una ampliación del ámbito de funciones de los operarios y con la

⁸ Habría que incluir aquí, algunos trabajadores formados en oficios específicos dentro de las empresas.

búsqueda de un nuevo tipo de trabajador. Sincretismo que también se expresa en el establecimiento de un sistema organizativo más ágil, más coherente y más orgánico, en las esferas de planeación, dirección y administración, al tiempo que en las labores de producción se conserva la forma vertical y poco participativa para los trabajadores.

Pero lo que más nos ha interesado hacer resaltar, en el marco de esta empresa, es la diferenciación obrera: La existencia de grupos de trabajadores, que no sólo son una manifestación de esta yuxtaposición de etapas; sino también, lo que es más importante para nosotros, de los procesos de cambio social, de renovación generacional obrera y de las diferencias sociales y culturales en los procesos de estructuración social de las capacidades de trabajo.

Los trabajadores antiguos y no calificados en COLPARTES representan un tipo social de trabajador tradicional, con poca calificación técnica y nivel de escolaridad; con derechos adquiridos, que tuvieron origen tanto en la lucha sindical como en unas políticas empresariales, ya radicalmente erosionadas y, de manera más general, en las regulaciones y ventajas consagradas en la legislación laboral colombiana.

Los trabajadores calificados en un oficio forman parte de ese segmento social, minoritario entre los trabajadores colombianos, que gracias a una trayectoria laboral caracterizada por su continuidad en el ejercicio de un oficio, por la combinación de calificación técnica formal con experiencia, lograron desarrollar una capacidad de trabajo altamente valorada por la empresa y que los coloca en una situación favorable en el mercado de trabajo, más aún en las condiciones de poca absorción laboral por parte de la industria y de competitividad en el mercado.

Los trabajadores temporales, más que por ser temporales, por su juventud, su nivel de calificación, su poca experiencia industrial y, por tanto, su situación de trabajadores que apenas se inician en el mercado laboral, representan el sector más joven, la nueva generación obrera.

Esta tipología no debe, sin embargo, ser considerada desde una perspectiva puramente clasificatoria, ni tampoco evolucionista, según la cual, las tendencias del cambio simplemente representarán un reemplazo de un tipo de trabajador antiguo tradicional por uno moderno. La pregunta por la forma, los alcances y las dimensiones de esos cambios ya no sólo en el contexto de la empresa, sino en el de la sociedad en su conjunto, debe ser respondida tomando en cuenta otros estudios de caso y una indagación más profunda por las tendencias de desarrollo más generales de la sociedad colombiana.

BIBLIOGRAFIA

ALTMANN, N., Bechtle G. y Lutz B.; "Betrieb, Technik und Arbeit", Campus Verlag, 1978.

AVELLA, Mauricio (comp.); "Crisis y capitalización en la industria en Colombia"; Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, - Centro de Investigaciones sobre el Desarrollo, 1986.

BAETHGE, Martin y Oberbeck Herbert; "Zukunft der Angestellten"; Frankfurt. N.Y. Campus, 1986.

BENDIX, Reinhard; "Trabajo y autoridad en la industria"; Buenos Aires: Eudeba, 1968.

BOOZ, Allen y Hamilton Inc.; "Programas para la reestructuración del sector automotriz; para el Ministerio de Desarrollo Económico de Colombia"; Bogotá: 1988.

CAMARA DE COMERCIO, "Las cien empresas más grandes del país", Revista; Bogotá Julio de 1989.

HEARN, Frank, eds.; "The transformation of industrial organization"; California: Wadsworth publishing Co., 1988.

KERN, H. y Schumann, M.; "Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein"; Frankfurt; edit. Suhrkamp, 1977, traducción libre de Anita Weiss.

LUTZ, Burckhardt; "Betrieb, Arbeitsmarkt, Qualifikation"; Frankfurt: 1976.

LUTZ, B. y Dull, K.; "Technikenwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich"; Campus, 1989.

MAYOR, Alberto, "Etica, Trabajo y Productividad en Antioquia", Bogotá, ed. Tercer Mundo, 1984.

MISAS, Gabriel, "Contribución al estudio del grado de concentración en la industria colombiana"; Bogotá: Eds. Tiempo presente, 1975.

RODRIGUEZ, Manuel, "El empresario industrial del Viejo Caldas"; Bogotá: Universidad de los Andes: 1983.

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES ANONIMAS;
"Conglomerados de sociedades en Colombia"; Bogotá: 1977.

SCHÜTZ, Alfred, "Estudios sobre teoría social"; Buenos Aires: Amorrortu Editores, 1964.

UDY, Stanley, "El trabajo de las sociedades tradicional y moderna"; Buenos Aires: Amorrortu Editores, 1977.

WATSON, Tony, "Sociology, Work & Industry"; London: Routledge & Keegan Paul eds., 2nd. edition, 1987

WEBER, Marx; "Economía y Sociedad"; Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 1974.

_____, "Influencia de la gran industria en el comportamiento de los trabajadores. Introducción metodológica"; Bogotá: Ed. Tercer Mundo, 1983.



La empresa "Colpartes", analizada en este estudio, nació como una pequeña empresa y durante gran parte de su existencia estuvo bajo una dirección tradicional y paternalista que imprimió su sello a la relación entre trabajadores y empresa; un crecimiento acelerado a partir de 1980, conllevó un cambio radical: La introducción de máquinas de control numérico, el aumento del número de trabajadores, el ingreso masivo de ingenieros y la transformación de lo que fuera una empresa modesta en cabeza de un poderoso grupo industrial produjeron profundos cambios en el estilo de dirección, la organización del trabajo y las relaciones industriales, a la vez que estimularon procesos de transformación en la composición social y cultural de los trabajadores.

Este estudio, aunque se aplica a una empresa, nos acerca a problemas cruciales de las tendencias empresariales y la identidad obrera en Colombia. Se pone de presente la profesionalización de los trabajadores con un oficio universal; el tradicionalismo en los trabajadores antiguos sin calificación; las expectativas e incertidumbres del trabajador bachiller; el sentimiento de "transitoriedad" del trabajador temporal.

La Serie: "Condiciones de Trabajo en la Industria Colombiana"

Presenta los principales resultados de un proyecto de investigación orientado a hacer una caracterización social y cultural del trabajador industrial, en relación con las tendencias generales de cambio en las empresas y la sociedad colombiana contemporáneas.