

# Mantener el trabajo dentro de límites saludables

Trabajo sin límites en el *capitalismo flexible* y la necesidad de contar con sistemas de trabajo sustentables

***Klaus Pickshaus***

***IG Metall***

***Departamento de salud y seguridad***

**Seminario CEM**

**Santiago de Chile 18, 19 y 20 abril 2001**

# Principales tendencias de los cambios en los sistemas de trabajo – nuevos desafíos para los sindicatos

- ◆ Reorganización de las empresas: *lean management*, Toyotismo, re-ingeniería del trabajo, etc.
- ◆ Prevalencia de los principios de mercado dentro de las empresas
- ◆ En algunas empresas: persisten los sistemas de comando y control; pero aumenta cada vez más la organización post-fordista del trabajo

# Razones para la nueva desregulación del trabajo cotidiano

- ◆ Sin la obligación de cumplir una jornada sujeta a horario („Vertrauensarbeitszeit“ = la duración y organización de la jornada se basa en la confianza mutua)
- ◆ Nuevos métodos de gerenciamiento a través del control indirecto
- ◆ El empleado se enfrenta directamente con el mercado y los deseos de los clientes
- ◆ Nueva autonomía en el trabajo („Trabaje como quiera, pero genere ganancias“)

# Métodos de control indirecto

- ◆ División de las antiguas empresas en diversos centros de ganancia, unidades de negocio, etc.
- ◆ Cada uno compite con el resto
- ◆ Las funciones empresariales se convierten en parte del trabajo del empleado
- ◆ Permanentes indicadores de éxito
- ◆ Los accionistas tienen excesivas expectativas de ganancia= excesivas demandas internas de la empresa= excesivas demandas sobre los trabajadores

# Efectos ambivalentes sobre los trabajadores

- ◆ No más cadena de mando y control
- ◆ A muchos empleados les gusta trabajar sin límites
- ◆ Temor de sobrevivir en el mercado
- ◆ Deterioro en la salud y las condiciones de vida

# Deterioro en la salud

- ◆ Permanente trabajo de sobretiempo y agotamiento („hasta fundirse“)
- ◆ Enfermedades psicosomáticas por el temor a fallar y permanente sentimiento de culpa
- ◆ Enfermedades como síndrome de tinitus, por esfuerzo excesivo y sobrecarga de trabajo
- ◆ Uso de las mismas tácticas gerenciales „duras“ en la relación entre empleados (presión entre pares, matonaje)

# ¿Cómo están enfrentando esto los empleados?

- ◆ Es un hecho: El número de licencias médicas es muy bajo.
- ◆ Uno no puede permitirse caer enfermo.
- ◆ Por otra parte: pérdida de calidad de vida
- ◆ Sin salud no se puede vender la propia fuerza de trabajo
- ◆ Temor a bajar la calidad del trabajo

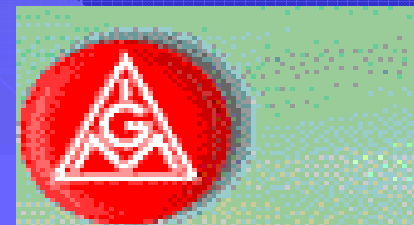
# Algunos resultados de acciones emprendidas

- ◆ Acciones contraloras intentos de extender la duración de la jornada de trabajo (lema „mi tiempo es mi vida“)
- ◆ Visibilizar esta situación en la empresa (difusión de casos personales y anónimos sobre el efecto del trabajo sin límites, en la intranet de la empresa)
- ◆ Creación de condiciones que permitan intercambiar experiencias sobre el control indirecto
- ◆ Información y consulta a los trabajadores por parte de los Comité de Empresa y Sindicatos



# Campaña nacional de la IG Metall

- ◆ Lema „Trabajo sin límites? Mi tiempo es mi vida“
- ◆ Al principio: focalización en los empleados de oficina, especialmente en el sector de tecnologías de información; ahora: ampliación hacia todos los sectores
- ◆ Actividades de salud y seguridad para mantener el trabajo dentro de un límite



# Arbeiten ohne Ende?

Ziele ohne Maß?  
Noch mehr Druck?  
Warum komme ich da  
nicht mehr raus?

## Meine Zeit ist mein Leben



Eine Arbeitszeit-Initiative der IG Metall



# La necesidad de contar con sistemas de trabajo sustentable

- ◆ La reducción de las estructuras de mando no implica la „humanización“ del trabajo, sino un incremento de la presión
- ◆ Los sistemas intensivos de trabajo explotan los recursos humanos y sociales y producen efectos negativos
- ◆ Los sistemas de trabajo sustentable mantienen y reproducen los recursos

# Una tarea central: re-establecer límites saludables del trabajo

Algunos temas de discusión:

- ◆ ¿Qué límites se puede defender, dónde está la necesidad de una re-regulación del trabajo?
- ◆ ¿Cómo podemos promover un sistema de trabajo sustentable en lugar de un sistema intensivo que estruja a la fuerza de trabajo como limón?