

# MODERNIZACION DE LA RELACION LABORAL SINDICAL

JUAN VICENTE VERA

- I. LOS SINDICATOS EN LA ACTUALIDAD.  
Tipos de Sindicatos. Fragmentación y Racionalización del Movimiento Obrero. Nivel de Sindicación. Cambios en la Composición del Movimiento Sindical. Actividades Sindicales actuales.
- II. LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES.  
La Negociación Colectiva. Participación de los Trabajadores en la toma de Decisiones dentro de la Empresa. Conflictos Laborales. El Contexto Actual. Innovaciones Técnicas y Robotización.

## LOS SINDICATOS EN LA ACTUALIDAD

### *Tipos de Sindicatos*

Desde el punto de vista histórico, los sindicatos nacieron en Europa y América del Norte y gradualmente pasaron a ser parte integrante de las sociedades occidentales, industriales y pluralistas.

En el curso de este siglo también se han ido extendiendo gradualmente a todas las regiones industrializadas y en desarrollo, así como a todos los sectores económicos de estos distintos países.

Acualmente podemos identificar cuatro tipos principales de sindicatos: profesionales; de empresa; de industria y generales. Los primeros están abiertos a todas las personas que ejercen la misma ocupación, como por ejemplo, electricistas, carpinteros, impresores, etc. Los sindicatos pueden también perseguir la afiliación de todas las personas empleadas en una misma empresa o industria. La cuarta categoría la constituye el sindicato general, que es bastante análogo a una federación, y que acoge a trabajadores procedentes de muchas industrias y ocupaciones.

Los sindicatos profesionales, el tipo de sindicato más antiguo, fueron particularmente importantes en los países industrializados, aunque actualmente existen también en algunos países en desarrollo. Los sindicatos de industria constituyen la forma de organización predominante en Europa Continental. Son el resultado de un profundo sentimiento de solidaridad entre los trabajadores, independientemente de su formación, ramo y ocupación. Los sindicatos generales son más bien típicos de países pequeños

en desarrollo (por ejemplo: ciertos países de habla inglesa de Africa y el Caribe), aunque también se encuentran algunos en Australia, Estados Unidos, Irlanda, Nueva Zelanda y el Reino Unido.

La tendencia que impera en la actualidad es hacia la creación de sindicatos de industrias y las razones para ello son evidentes.

1. Intentan eliminar los inconvenientes que entraña la proliferación de pequeños sindicatos de empresa.
2. Reflejan la situación política y económica más compleja sobre la cual deben actuar.
3. Amparan a trabajadores no calificados o semicalificados que no pueden ser amparados por las organizaciones profesionales.

#### *Fragmentación y racionalización del movimiento obrero*

En muchos países en desarrollo el movimiento obrero está fragmentado porque cada sindicato prefiere conservar su propia estructura; ello debido a tres factores principales:

1. El movimiento obrero aún comprende una proporción apreciable de sindicatos de empresa.
2. Los sindicatos tienen una gran dependencia de la acción política.
3. Varios partidos políticos compiten para lograr el apoyo de los Sindicatos.

Las rivalidades ideológicas representan en estos países una amplia gama de tendencias, que comprenden no sólo a los comunistas, socialistas, social-demócratas, reformistas y demócratas-cristianos, sino también las orientaciones populistas y nacionalistas. Igualmente las animosidades personales pueden a veces fragmentar y dividir aún más el movimiento obrero.

La proliferación de sindicatos ha tendido a su vez a hacer disminuir el promedio de sus afiliados. Así tenemos que en algunos países latinoamericanos dicho promedio se encuentra en los siguientes niveles:

---

Ecuador:	74 Miembros
Chile:	128 Miembros
Costa Rica:	207 Miembros
Venezuela:	220 Miembros
Panamá:	383 Miembros

---

Sin embargo es de notar que en algunos países se han hecho esfuerzos por racionalizar esta situación fragmentaria del movimiento sindical; así tenemos que en países como Colombia, México y Panamá, el propio movimiento sindical ha intentado unificar o por lo menos coordinar sus acciones y organizaciones. En algunos países africanos han sido los gobiernos los que han procurado reestructurar y unificar el movimiento sindical, siendo los ejemplos más sobresalientes, el de Etiopía, donde una reorganización efectuada en 1975 redujo el número de sindicatos nacionales a nueve, y el de Nigeria, que en 1978 transformó más de 800 sindicatos de empresa en 46 sindicatos de industria de carácter nacional. En Filipinas, mediante la colaboración del gobierno y el movimiento sindical, se bajó el número de sindicatos registrados de 7.000 en 1975 a 1.660 en 1980. Otros países, como Venezuela donde existen actualmente más de 8.000 sindicatos, están tratando de lograr la racionalización a través de la vía legislativa, mediante la creación de los Sindicatos Unicos Nacionales a nivel de industria, como un paso previo hacia la cogestión empresarial.

### *Grado de sindicación*

El nivel de sindicación varía de un país a otro, representando desde casi el cien por ciento de la fuerza de trabajo en ciertos países industrializados con economía centralmente planificada, hasta menos del diez por ciento en algunos países en desarrollo.

Durante los últimos veinte años los sindicatos han registrado períodos alternos de crecimiento y estancamiento como consecuencia de las fluctuaciones del mercado del empleo, de campañas en pro de la sindicación y de la actitud política de los gobiernos.

La inclusión de cláusulas de exclusividad sindical contribuyó en el pasado a un rápido aumento de la afiliación sindical, sin embargo en muchos países, por ejemplo la mayor parte de Europa Continental, ciertos países africanos de habla francesa y en América Latina, el denominado "Union Shop" (donde todos los puestos de trabajo están reservados a personas sindicadas) y el "Closed Shop", o monopolio sindical están expresamente prohibidos por la ley.

En materia de sindicación podemos ver un claro contraste entre los países desarrollados y los en vía de desarrollo, según se demuestra en los siguientes cuadros:

## PAISES DESARROLLADOS

Porcentaje de Sindicación	Países
80-90	Finlandia, Suecia
70-80	Bélgica, Dinamarca
60-70	Austria, Luxemburgo, Noruega
50-60	Australia, Irlanda, Italia, Reino Unido
40-50	Alemania Federal, Nueva Zelanda
30-40	Canadá, Grecia, Japón, Holanda, Suiza
15-30	España, Estados Unidos, Francia, Portugal

## PAISES EN VIAS DE DESARROLLO

Porcentaje de Sindicación	Países
40-50	Argelia, Tanzania.
30-40	Argentina, Barbados, Chile, Etiopía, Fiji, Guyana, Singapur, Sri Lanka, Venezuela
20-30	Colombia, Egipto, Gabon, Jamaica, México, Trinidad y Tobago
10-20	Bostwana, Brasil, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Kenia, Malasia, Nigeria, Panamá, Perú, Zambia
Menos de 10	Bangladesh, República Dominicana, Haití, India, Indonesia, Nepal, Pakistán, Papúa, Nueva Guinea, Senegal, Sierra Leona, Tailandia, Togo

Son diversos los motivos por los cuales en los países en desarrollo resulta difícil la sindicación de los trabajadores. Un primer e importante motivo es que en muchas partes no existe la libertad sindical. Igualmente en la mayoría de los países en desarrollo escasean las grandes empresas industriales y comerciales en las que la sindicación es más fácil y los sindicatos existentes están bien organizados. Por otra parte, un difícil problema es la sindicación del sector informal o no estructurado de la economía. ¿Cómo pueden atraer los sindicatos a la masa creciente de trabajadores autónomos, familiares, ocasionales y temporeros, y a los ocupados en talleres pequeños o clandestinos? Pregunta difícil de contestar.

Otros obstáculos para la sindicación lo constituyen en nuestros países la escasez de dirigentes sindicales capacitados, con experiencia y consagrados a su tarea, amén de los requisitos legales rígidos sobre el número o porcentaje mínimo de trabajadores para constituir un sindicato, 20 ó 25 en la mayoría de los países y hasta el 33% de los trabajadores interesados como es el caso de Turquía y el 51% en El Salvador, contrastando esto con la situación imperante en algunos países de habla inglesa, en los que sigue en vigor la antigua disposición que autoriza a cualquier grupo de siete personas para crear un sindicato.

Estudios recientes indican que en ciertos países en desarrollo, además de los factores antes anotados, prevalecen otros males como lo son las afiliaciones pasajeras, renuncia al pago de las cuotas sindicales y escasa participación en los asuntos internos del sindicato.

La otra cara de la moneda la constituyen los países cuya economía está centralmente planificada; aquí los sindicatos actúan en un contexto socio-político y económico completamente distinto. El partido marxista-leninista de la clase trabajadora se considera en ellos como la fuerza directriz; así, se ocupa de las cuestiones más importantes (entre otras de la planificación a mediano y largo plazo) y determina las principales opciones políticas del país. En estos países el partido, el Estado y la organización sindical tienen un objetivo común, a saber, edificar una sociedad comunista, y toda oposición o desacuerdo grave entre los sindicatos y las autoridades no pueden sino perjudicar los intereses de la clase trabajadora. En consecuencia, los sindicatos desempeñan un papel concreto y ocupan un lugar muy preciso en la sociedad socialista. Por tanto no es de extrañar que en estos países los porcentajes de sindicación oscilen entre el 94 y el 98 por ciento.

#### *Cambios en la composición del movimiento sindical*

En las filas del movimiento sindical están ingresando ahora nuevos grupos de trabajadores: personal no manual y graduados universitarios, incluidos los funcionarios públicos y maestros, los trabajadores rurales (particularmente en los países en desarrollo) y las mujeres.

En el Reino Unido por ejemplo los trabajadores no manuales constituían para 1948 el 23 por ciento de los trabajadores sindicados, hoy en día constituyen el 45 por ciento de ese total, estimándose que para fines de siglo probablemente superarán al número de trabajadores manuales. En muchas centrales sindicales nacionales actualmente el contingente de empleados es igual e incluso superior al de obreros, no limitándose esta

tendencia a los oficinistas o dependientes de comercio, sino que se incluyen cajeros de banco, enfermeras, técnicos, maestros y médicos; todos ellos han engrosado las filas de los sindicatos y hacen sentir su presencia en las organizaciones nacionales e internacionales de trabajadores. Sin embargo no debe exagerarse la magnitud de la tendencia, pues todavía en muchos países existen grupos de técnicos, de expertos de alto nivel y de empleados, particularmente en los sectores de la electrónica y de la alta tecnología, que se muestran reacios a sindicarse.

Hace sólo una generación era inimaginable, en muchos países, que funcionarios al servicio del Estado o de la administración local pudieran pasar a formar parte de un movimiento sindical. Hoy en día nos encontramos con que la Federación Americana de Empleados del Estado y Municipales (AFSCME) y la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) de México, tiene cada una de ellas, un millón de afiliados aproximadamente, demostrando con ello de manera patente la rapidez con que pueden expandirse los sindicatos del servicio público. Cinco de los veinte sindicatos japoneses más importantes, incluidos los dos primeros, representan al personal de corporaciones públicas o de empresas estatales. En el Canadá, las tres mayores organizaciones sindicales son de funcionarios públicos. En Italia la tasa de sindicación en el sector público alcanzó el 59 por ciento a finales de los años 70. En varios países los policías, los bomberos y los guardianes de prisión han creado también organizaciones sindicales.

También los trabajadores rurales, quienes tradicionalmente habían tropezado con las máximas dificultades para organizarse, han conseguido el camino para lograr tal propósito; así por ejemplo, en Venezuela la Federación Campesina integrada por sindicatos agrícolas, ligas campesinas, asociaciones de pequeños y medianos productores agrícolas y cooperativistas rurales tienen ya más de 700.000 trabajadores que le dan apoyo.

En cuanto a las mujeres es cada día mayor el número de aquellas que ocupan puestos de trabajo, comenzando muchas de ellas a llenar puestos destacados en la jerarquía sindical, tendencia ésta que se observa sobre todo en los países europeos industrializados, siendo su porcentaje más bajo en los países en vías de desarrollo, aunque en los últimos años en éstos se registra cierto aumento.

En el siguiente cuadro se muestran porcentajes de hombres y mujeres sindicados en algunos países industrializados.

Porcentaje de hombres y mujeres en la mano de obra total sindicada en algunos países industrializados a principios del decenio de 1980.

País	Hombres	Mujeres
Australia	53	47
Canadá	73	27
Dinamarca	57	43
Estados Unidos	73	27
Japón	71	29
Reino Unido	66	34

Fuente: G. Brain y R. Price. "Profiles of Union Growth".

Otras categorías de trabajadores que han engrosado recientemente las filas del sindicalismo son los atletas profesionales, periodistas, músicos, trabajadores del hogar y trabajadores a tiempo parcial. Por último, el personal de dirección y el de supervisión intensifican su presión para que se reconozca su derecho de sindicación y de negociación colectiva.

### *Actividades sindicales*

Casi todos los sindicatos suelen perseguir dos importantes objetivos relacionados entre sí: defender los intereses de sus miembros y promover cambios en la sociedad en general. Para alcanzarlos recurren frecuentemente a la negociación colectiva y a la acción política. Sin embargo, desde hace algunos años, en muchos países los sindicatos han tendido a expandir estas funciones tradicionales y se han decidido a facilitar servicios directamente a sus afiliados; en algunos países cuentan ya con una amplia gama de servicios sanitarios, educativos y recreativos. En algunos países industrializados y en desarrollo los sindicatos promueven asimismo actividades industriales, agrícolas y comerciales por cuenta propia.

## LAS RELACIONES DE TRABAJO

### *Negociación colectiva*

No cabe duda de que la negociación colectiva ha ganado terreno en los últimos decenios, sobre todo en los países en desarrollo. La información estadística aunque no siempre es muy abundante ni muy reciente,

muestra que en los últimos veinte años ha aumentado tanto el número de contratos colectivos como el de trabajadores por ellos amparados. Otra tendencia de la negociación colectiva es el creciente aumento del número de cuestiones abordadas. En los primeros tiempos los temas más importantes cubiertos por día son cada vez más numerosos los contratos que se ocupan de cuestiones tan disímiles como la seguridad e higiene en el trabajo, las prestaciones complementarias en el marco de los regímenes de seguridad social, la rehabilitación profesional y las viviendas para los trabajadores. En los últimos años la tendencia a extender las negociaciones a un número creciente de temas ha ganado terreno rápidamente, con lo cual hoy en día la negociación colectiva abarca en realidad todos los problemas relacionados de manera directa o indirecta con el trabajo.

Aunque resulta difícil estimar el porcentaje de trabajadores amparados por convenios colectivos en los países en desarrollo, en los cuales apenas si existe la negociación colectiva en el sector no estructurado de la economía, el cual representa en muchos de estos países más del 50 por ciento de la fuerza de trabajo, la situación imperante en el sector moderno varía mucho de un país a otro. En un extremo se sitúan países como Argentina y México. En el primero hasta 1975, año en que se suspendió la negociación colectiva, estos contratos amparaban prácticamente a todos los asalariados, salvo los del sector agrícola. En México hay actualmente, según cifras de la OIT, unos 60.000 contratos colectivos (en su mayoría limitados a la empresa), lo que parece indicar que la mayoría de las empresas medianas y casi todas las grandes poseen su propio contrato. En el extremo opuesto se encuentran algunos países de América Latina, Africa, Asia y Oriente Medio, en ellos sólo se firman al año unas pocas docenas de contratos en el ámbito de la empresa. La gran mayoría de los países en desarrollo se sitúan entre estos extremos. En algunos casos como la India, Malasia, Singapur y Venezuela el número de trabajadores amparados por contratos colectivos asciende a centenares de miles y a veces llega a constituir hasta un tercio o incluso más de los asalariados del sector moderno; en otros países la negociación colectiva ha progresado menos, debido a que su industrialización ha sido más reciente y los sindicatos tienen un arraigo todavía menor.

En los países industrializados la situación es la siguiente:

Países	Porcentajes
Austria	Más de 90
Bélgica	Más de 90
Suecia	Más de 90
Alemania Federal	90
Holanda	80
Noruega	75
Reino Unido	75
Suiza	65
Finlandia	50
Francia	45
Canadá	40
Estados Unidos	30
Japón	25

Fuente: OIT.

*Participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de la empresa*

Actualmente, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de la empresa tiene lugar por medio de cuatro mecanismos principales:

- La autogestión de los trabajadores.
- La representación de los trabajadores en los órganos de gestión de la empresa (a menudo llamada "codeterminación").
- La participación en los consejos de empresa o en otros órganos análogos, y
- Los sistemas especiales que rigen en todos los países comunistas/socialistas de Europa Oriental.

Desde el punto de vista teórico, la autogestión constituye la forma más adelantada de participación, pues supone la gestión de la empresa por los propios trabajadores. Apareció en Yugoslavia a finales de la Segunda Guerra Mundial y hoy en día se practica en ese país de manera casi general. En algunos otros países del mundo en desarrollo existen también

formas de autogestión basadas en el modelo yugoslavo, aunque la mayoría de las veces en escala limitada.

La codeterminación o cogestión, o sea la presencia de los representantes de los trabajadores al lado de los representantes de los accionistas en los órganos de dirección de las empresas (esto es, en las Juntas Directivas o Consejos de Administración) es un fenómeno que se observa en muchas empresas públicas del mundo entero, por lo general sobre una base minoritaria. En las empresas privadas esta forma de representación es sumamente rara fuera de Europa Noroccidental, y sólo en la República Federal de Alemania se han introducido regímenes paritarios o casi paritarios.

Los consejos de empresa y otros órganos análogos, muy difundidos en Europa Occidental, pero que existen también, en algunos países de África y Asia, están formados por representantes de los trabajadores y de los empleadores o únicamente por representantes de los trabajadores. En general se instituyen por ley y a veces por medio de los contratos colectivos, y por lo común tienen derecho a que se les mantenga informados de la situación económica y financiera de la empresa y de sus perspectivas, sobre todo en relación con el empleo. Se les reconoce asimismo el derecho a ser consultados y, al menos en Europa Occidental, gozan de ciertas facultades de codeterminación respecto de diversas cuestiones sociales y relativas al personal (por ejemplo: comienzo y término de la jornada laboral, método de cálculo y pago de los salarios, prevención de accidentes de trabajo, criterios generales en materia de contratación, ascenso y despido y, en ciertos casos, decisiones particulares en estas esferas).

En cuanto a los "sistemas especiales" de los países comunistas, salvo los que han desarrollado sistemas de autogestión en los mismos, la participación de los trabajadores se basa principalmente en las relaciones directas entre la dirección y el sindicato, el cual ampara en una sola estructura a todos los trabajadores, manuales y no manuales de cada empresa y mantiene una cooperación estrecha con el partido en el poder. En ella el sindicato ejerce sus funciones por conducto de diversos órganos, el más importante de los cuales es el Comité Sindical de Empresa. Las funciones del sindicato, que a menudo abarcan hasta la codeterminación, se refieren principalmente a la gestión de la producción, a la planificación social, a las condiciones de empleo, a las cuestiones relativas al personal, a la inspección del trabajo y al bienestar y esparcimiento de los trabajadores.

Ahora bien, el buen éxito de la participación depende de que por ningún concepto sea utilizada contra los sindicatos; otra condición (que aunque obvia dista mucho de ser observada universalmente) es que los representantes de los trabajadores tengan una capacitación adecuada para

el desempeño de sus funciones, y cuenten con la protección y facilidades necesarias para ejercer sus funciones.

Es también muy importante que no exista el menor malentendido respecto de los objetivos que se persiguen, los cuales pueden ser, en términos generales, de índole ética, político y social o económica. En el primer caso, la participación está destinada principalmente al desarrollo personal del trabajador. En el segundo caso su finalidad principal consiste en establecer la democracia laboral, esto es, conferir a los trabajadores mayor influencia sobre las decisiones de orden económico. En el tercer caso, persigue sobre todo la instauración de una atmósfera de paz y cooperación que permita aumentar la productividad y la eficacia en la empresa. La participación se ha extendido muchísimo a nivel mundial en los últimos quince o veinte años, ha sido y sigue siendo un concepto que ha despertado gran interés en el mundo entero y que todavía sigue siendo objeto de discusiones animadas en muchos países.

Un factor influyente en su extensión lo fue, como ya dijimos, la instauración de la autogestión de Yugoslavia, la cual también ha sido establecida con algunas variantes con ciertas empresas de Argelia, Israel, Madagascar, Malta y Tanzania. En cambio en otros países se han abandonado.

En lo que respecta a Europa Occidental podemos decir que el acontecimiento más notable de los cinco o seis últimos años es probablemente la importancia creciente que han adquirido los consejos de empresas; primero porque éstos han sido instaurados en nuevos sectores de actividad, como en los servicios públicos y en empresas pequeñas y medianas, y luego, porque tienen mayor rol tanto en cuestiones de seguridad, salud y formación profesional como en las decisiones relativas a despidos colectivos, cosa que reviste importancia en la actual situación económica.

#### *Principales tendencias en el contexto actual de las relaciones de trabajo*

El contexto en el cual deben encajar hoy las relaciones de trabajo parece estar determinado por dos factores principales. Se trata, en primer lugar de las trabas económicas (que es lo que suele recibir el nombre de crisis); y en segundo lugar las innovaciones técnicas, entre las cuales incluiremos a la robotización, que han obligado a reestructurar a fondo el aparato de producción.

#### *Trabas económicas*

Si bien ha menguado ya la inflación en los países industrializados y se observan síntomas de recuperación, todavía bastante insegura en algunas

de ellas, las perspectivas en materia de empleo siguen siendo en general muy preocupantes sobre todo para el caso de los jóvenes, los trabajadores de cierta edad y los no calificados. En nuestro Tercer Mundo la situación es mucho más grave, sobre todo en la mayoría de los países que confrontan el pesado problema de la deuda externa; en los mismos el problema del desempleo es de los más graves y francamente alarmante.

### *Innovaciones técnicas*

No se han determinado aún con exactitud los efectos globales de las innovaciones técnicas sobre el empleo, a pesar de las numerosas reuniones internacionales que al respecto se han llevado a cabo. Hay una tendencia a pensar que los programas técnicos crearán empleos a más largo plazo, pero hay discrepancias al intentar precisar si su número será inferior, igual o superior a los que se pierden en una primera etapa. Por considerar que sería vano pretender contener el progreso técnico, los sindicatos han sabido adoptar al respecto una actitud fundamentalmente positiva, a condición de que ese progreso se adopte con arreglo a modalidades que resulten socialmente aceptables.

Cada día se fabrican y utilizan más los robots industriales en todas las ramas de la producción, sus efectos sobre el empleo se manifiestan en la fábrica y la empresa, así como en el plano macro-económico. En la fábrica el robot industrial reemplaza por lo general directamente al obrero. De manera irremediable la máquina acapara ciertos tipos de trabajo, casi siempre simples y monótonos, y a menudo también peligrosos. En ciertos casos, su instalación ha traído consigo una fuerte reducción del empleo, en otros la reducción ha sido menos brusca. De hecho en los países en que la mano de obra es muy cara interesa sustituirla por robots. En los Estados Unidos por ejemplo, cada trabajador en la industria del automóvil cuesta unos 23 ó 24 dólares por hora, en concepto de salarios y de prestaciones sociales, mientras que un robot ordinario trabaja por 6 dólares incluidos los costos de amortización y mantenimiento. Asimismo, mientras que un soldador corriente no puede dedicar más del 30% de su tiempo a un trabajo tan duro y agobiante como es el suyo (y necesita además ropa e instrumentos de protección) el robot puede soldar sin interrupción todo el tiempo que sea necesario. Sin embargo, por el momento, según varios estudios monográficos, luce que los robots solamente pueden hacerse cargo de una pequeña proporción de las tareas de fabricación, aunque esa proporción tenderá a aumentar en el futuro, al poder robotizarse las funciones de montaje.

En el siguiente cuadro puede verse cómo ha venido aumentando el número de robots en algunos países industrializados.

NUMERO DE ROBOTS POR CADA 10.000 OBREROS  
EN CIERTOS PAISES INDUSTRIALIZADOS

País	1974	1978	1980	1981	1983
Alemania (Rep. Federal de)	0,4	0,9	2,3	4,6	14,6
Estados Unidos	0,8	2,1	3,1	4,0	11,3
Francia	0,1	0,2	1,1	1,9	7,1
Japón	1,9	4,2	8,3	13,0	45,9
Reino Unido	0,1	0,2	0,6	1,2	—
Suecia	1,3	13,2	18,7	29,9	44,1

Fuente: "Indicators of Industrial Activity" (Paris OCDE).

El problema realmente grave que entraba la robotización es que en un período de escaso crecimiento económico, no es fácil absorber a los trabajadores que queden sobrantes en el plantel de las empresas, contrariamente a lo que ocurrió durante la automatización de los años sesena. En todo caso, para obviar las tensiones y el miedo a lo desconocido es preciso que los trabajadores y sus representantes sindicales puedan estar al tanto de todos los proyectos de robotización, y que en la fábrica se cree un mecanismo de consulta y participación auténtica. La consulta será eficaz y coherente sólo si se efectúa antes de adoptarse las innovaciones y no, como ocurre frecuentemente, cuando la dirección de la empresa ha tomado ya las decisiones fundamentales que habrán de repercutir sobre los puestos de trabajo. Convendría asimismo negociar la protección para los trabajadores, que pierdan sus puestos o bajen de categoría profesional. Tal protección podrá consistir en la readaptación profesional, la garantía de un nuevo puesto, la compensación pecuniaria y el establecimiento de nuevos regímenes salariales.

En síntesis, la fascinación que suscitan las posibilidades de robotización y los estímulos técnicos que ésta encierra no deben hacernos olvidar que no se puede prescindir de los seres humanos y que, en definitiva, tiene que estar a su servicio. Para ser eficaz y fecunda la robotización requiere un largo aprendizaje en la empresa, la adhesión de los trabajadores al cambio técnico y la cooperación entre la dirección de la empresa y los asalariados. Los inevitables problemas sociales y laborales que crea la robotización sólo podrán superarse en un ambiente de confianza mutua y comprensión.

Sin embargo, la importancia que se da a las consecuencias de las nuevas técnicas y a la robotización en el empleo ha relegado a un segundo plano otros aspectos del problema, a nuestro juicio tan o más importantes a largo plazo que los anteriores. A este respecto, cabe hacer entre otras, las preguntas siguientes:

¿Van a escuchar las innovaciones técnicas, por sus efectos sobre el contenido de las tareas, la disparidad entre los "empleos buenos", calificados, bien remunerados e interesantes y los "empleos malos"?

¿No existe el peligro de que empujen hacia los "malos empleos" a ciertas categorías de personas —por ejemplo las mujeres— en la medida en que éstas no tienen fácilmente acceso a una formación profesional especializada?

¿No van a poner más todavía en tela de juicio la distinción tradicional entre obreros y empleados?

¿Acaso no redundarán en un aumento de personal directivo y en muchos casos, en una valorización de su competencia técnica a expensas de sus atribuciones de mando? Debido precisamente a sus conocimientos muy especializados.

¿No van a desembocar los descubrimientos técnicos en una proliferación de empresas pequeñas con un coeficiente de tecnicidad muy elevado?

¿No tendrán todos estos hechos nuevas consecuencias profundas para las estructuras del sindicalismo y no acentuarán el desinterés de ciertas categorías de trabajadores por los sindicatos?

¿No puede ocurrir, por último, que redunden en beneficio de las relaciones de trabajo en la propia empresa y en detrimento de las relaciones laborales correspondientes a niveles más altos?

Creemos que es procedente, sin duda alguna, ponderar todas estas consecuencias más detenidamente que hasta ahora.

Finalmente quiero dejar muy claro un aspecto. He citado en este trabajo numerosos ejemplos de lo que está ocurriendo en este instante en algunos países del mundo industrializado, y también muchos en el mundo en desarrollo, sin embargo no debemos nunca perder de vista, que todo régimen nacional de relaciones de trabajo es primero y ante todo, producto o fruto del medio ambiente en que se ha desarrollado. De ello se desprende que las características básicas de estos sistemas de relaciones de trabajo se modifican muy lentamente y que tales sistemas jamás pueden ser trasplantados de un país a otro sin la correspondiente adaptación.