
Alberto Tridente*

*ROBOTS, AUTOMATIZACION
Y TRABAJADORES EUROPEOS***

Premisa

El ritmo con que se introducen los robots y la electrónica en los procesos productivos y en los servicios, en Europa Occidental, vuelve cada día más claro el panorama social y ocupacional que el sindicalismo deberá afrontar en los próximos años.

Más aún que en los setenta, será esta segunda mitad de los ochenta, y sobre todo el próximo decenio, cuando se diga la palabra definitiva acerca de la capacidad del sindicato y de los trabajadores organizados para enfrentar, con alguna probabilidad de éxito, a la época de la automatización total; *es decir, a la tercera revolución industrial, la de los robots inteligentes y de los sistemas integrados computarizados.*

Sin embargo, desde ahora es posible ver que este proceso se ha vuelto ya la más importante preocupación del sindicalismo, por los efectos sociales que provoca en las condiciones de vida y de empleo de los trabajadores.

La introducción de las nuevas tecnologías impone la creación de una nueva estrategia por parte del sindicato; ésta no puede estar basada más que sobre la negociación-control de esas nuevas tecnologías. Se intentará influenciarlas, corrigiendo simultáneamente sus perversiones anti-sindicales y antisociales.

* Miembro directivo de la Confederazione Italiana dei Sindacati de Lavoratori.

** Traducción de Ariella Aureli.

Es claro, empero, que la introducción de las nuevas tecnologías tiene lugar en un contexto internacional negativo, tanto por las tensiones militares y políticas como por el deterioro de las relaciones Norte-Sur; en una situación, además, de debilidad sindical y de división, que conlleva el impulso hacia una cerrazón nacionalista.

Esto se hace particularmente evidente en las políticas económicas llevadas a cabo por los gobiernos: la guerra económica entre países suscita, entre otras consecuencias, que las naciones más débiles tengan que pagar el costo de la misma.

Lo anterior plantea interrogantes relacionadas con lo siguiente:

1. ¿Quiénes son los principales beneficiarios y perdedores en la introducción de las nuevas tecnologías y de la automatización, en el contexto nacional y en el de las relaciones Norte-Sur?
2. ¿Las tecnologías permitirán el desarrollo de una mayor democracia o serán, en cambio, motivo de un ulterior reforzamiento de las prerrogativas patronales?
3. ¿Aumentará la participación de los trabajadores en beneficios tales como la disminución del tiempo de producción, de la fatiga, del sacrificio, o prevalecerán, por el contrario, las consecuencias negativas, es decir, disminución absoluta del empleo, funciones crecientemente reducidas y subalternas, y marginalidad?

Son estas algunas preguntas a las que se intentará responder en el presente análisis; se recordarán, además, algunos resultados y experiencias obtenidas en la negociación que, mediante difíciles luchas, se dio en Europa durante los últimos años.

I. Robots y automatización en Europa Occidental.

Bosquejo de la situación actual

Empresas e investigación juntos para crear nuevos robots¹.

Turín. ¿Cuántos y cómo son los "robots" hoy en día? ¿Cuáles y cuántos son los usos a los que se pueden aplicar? ¿Cuál será su porvenir? El encuentro nacional organizado en Turín del 29 al 31 de octubre de 1984 por el AMMA (asociación industrial de trabajadores siderúrgicos y afines)² intentó contestar las anteriores preguntas.

¹ En el original, se trata de la fotocopia de un artículo incluida por el autor, sin referencia.

² Subrayado por el autor.

En el evento participó lo mejor de la industria robótica italiana, al lado de los institutos nacionales de investigación en el sector, tanto públicos como privados.

En Italia, durante los últimos tres años, el número de robots empleados en la industria se ha triplicado, como lo mencionara el presidente de la AMMA, Aldo Ravaoli. Sin embargo, este resultado no se considera satisfactorio, ya que corresponde a una densidad de 2.31 "robots" por cada diez mil trabajadores aunque desde el punto de vista cualitativo no tenemos nada que envidiar al extranjero.

Italia se queda pues a la zaga, precedida (como se puede ver en el cuadro 1) por Francia (2.83), Estados Unidos (2.69), Gran Bretaña (3.32), Bélgica (3.78), Alemania Occidental (4.24), Japón (8.44), hasta llegar a Suecia, con 13.63 "robots" por cada diez mil trabajadores. "Se trata de datos —agregó Ravaoli— que suscitan preocupación, al ser los "robots" un síntoma del nivel de progreso obtenido por las diferentes industrias."

Turín fue elegida sede del encuentro porque en esta área operan cerca de 15 empresas, entre las más grandes del país, que representan cerca del 80 por ciento del producto nacional.

Cuadro 1

País	No. de robots	Total de empleados en la industria (x 100)	Densidad de robots (por cada diez mil trabajadores)
Suecia	1,850	1,352	13.68
Japón	16,500	19,556	8.44
Alemania Occ.	4,800	11,334	4.24
Bélgica	500	1,322	3.78
Gran Bretaña	1,750	5,272	3.32
U.S.A.	8,000	29,774	2.69
Francia	2,150	7,574	2.83
Italia	1,800	7,787	2.31

Por lo que se refiere a Europa Occidental, los más conocidos productores son Bosch, Siemens y Volkswagen, alemanas; Renault, francesa; Electrolux y Asea, suecas; Trallfa, noruega; Osai-Olivetti, Dea y Coman-Fiat, italianas; Hawaker, inglesas.

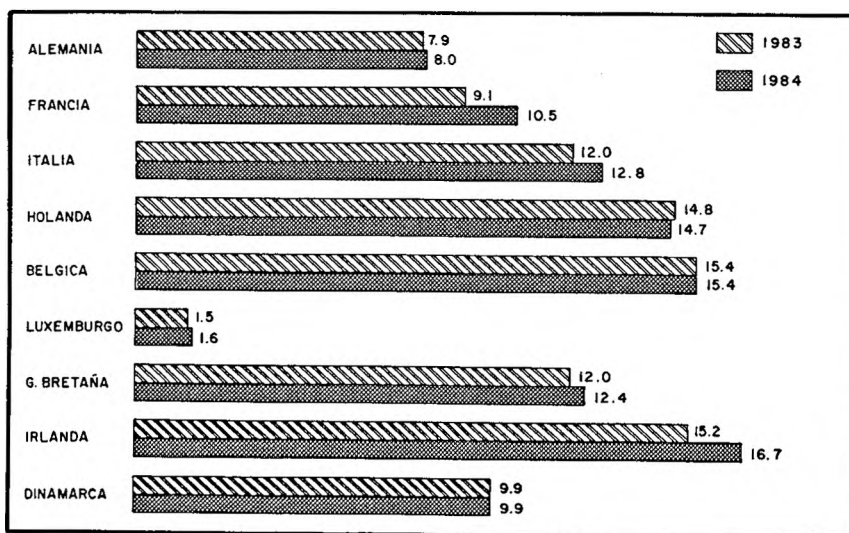
Además de unas fructíferas iniciativas de cooperación y fusión, existen en este ámbito acuerdos con fines de investigación —proyección conjunta y comercialización— por parte de los mayores productores del sector.

II. Efectos sobre el empleo

A fines de septiembre de este año³ el desempleo total en la Comunidad Económica Europea (CEE), exceptuando a Grecia, llegó a la cifra récord de 12.7 millones de trabajadores (19 millones en Europa Occidental), lo que históricamente alcanza el monto porcentual máximo. Esto es, casi el once por ciento.

*“Los desempleados son 12.7 millones. Alarma en Europa por los sin-trabajo”*⁴
Bruselas. A finales de septiembre, la CEE computó 12.7 millones de desempleados, 330,000 más de los registrados el mes anterior. La tasa de los sin-trabajo, en relación a la población civil activa, cubre de esta forma, de 1 a 11.3 por ciento. Los servicios estadísticos de la CEE subrayan que en los últimos cuatro meses los datos han mostrado un leve repunte de los índices fuera de temporada: sustancialmente, el repunte observado en verano de la demanda de trabajo no fue suficiente para compensar el aumento tendencial del desempleo. Desde hace un año, la tasa de los sin-trabajo en la CEE subió en 0.6 por ciento. Para las mujeres, el aumento fue de 11.8 a 12.6 por ciento, mientras que para los hombres varió de 10 a 10.4 por ciento.

GRAFICA DE LOS SIN-TRABAJO
(Índices de desempleo, en porcentaje)



³ 1984. Nota de la traductora.

⁴ En el original, fotocopia de un artículo incluido por el autor, sin referencia.

Lo anterior se da simultáneamente a una importante y repentina alza de la ocupación total en Europa, Estados Unidos y Japón.

En el periodo que va de 1960 a 1983 la ocupación aumentó, en la CEE, de 105 millones de empleados en 1960 a 109 en 1979-80; después, en 1983, volvió a bajar a 105 millones. Hay un crecimiento claro y constante en los Estados Unidos, que de 71 millones de empleados pasa a tener 105, así como en Japón, que de 48 millones pasa a 62.

Por lo que concierne a los efectos de las nuevas tecnologías sobre el empleo, ya sea en los sectores que las utilizan, como en los que las producen, debe subrayarse que la aceptación social de estas innovaciones depende precisamente de la evolución de sus consecuencias en los niveles de empleo.

Desde el interior de la CEE emergen algunas reflexiones que más tarde nos serán útiles para evidenciar cómo en los ámbitos gubernamentales de la CEE se enfrenta la problemática *innovación-efectos sociales*. Por lo que respecta a los efectos ocupacionales en los sectores usuarios de las nuevas tecnologías, la investigación llega a conclusiones diferentes, según se trate de empresas, sectores, o de que dichas innovaciones estén incluidas en el producto o en el proceso productivo.

En efecto, examinando una sola empresa, se puede decir que los usuarios que han incorporado las nuevas tecnologías en un nuevo producto, registran un leve incremento del empleo, debido al aumento en la demanda del nuevo producto. Esto, obviamente, no se da si la nueva tecnología se relaciona con los procesos de producción.

En todos los casos, las perspectivas del empleo son más favorables en los sectores que incorporan las nuevas tecnologías en el producto. Por ejemplo, se ha calculado que la introducción de micro-procesadores en los aparatos de uso doméstico podría significar, al interior de la CEE, un aumento que oscila entre los 75 mil y 165 mil puestos disponibles para 1995. Se trata de un incremento relevante en términos porcentuales (de 100 a 500 por ciento, según los sectores) y, sin embargo, muy modesto en términos cuantitativos.

En los sectores metalúrgicos y siderúrgicos se prevé que la introducción de robots e implementos automatizados podría reducir directamente el número de los puestos en una cantidad que va de las 160 mil a las 400 mil unidades en la CEE; en tales sectores, en efecto, los procesos de producción son el principal objeto de las innovaciones: robots, maquinaria instrumental con tablero electrónico, formulación de proyectos con la ayuda de una computadora (CAD, Computer Aided Design), sistemas de producción flexibles (FMS, Flexible Manufacturing System).

El mismo fenómeno se manifiesta en otros rubros industriales, donde

una gran cantidad de actividades productivas son susceptibles de automatización en los medios de producción: el sector químico, textil, de modas y farmacéutico. Lo mismo sucede en los sectores de administración y servicios.

El tercer sector que se analiza en el aspecto de los efectos ocupacionales (después de aquél que *modifica el producto* y del que *utiliza las innovaciones en el proceso productivo*) es el que produce nuevas tecnologías. En éste, sin embargo, es difícil establecer la posibilidad de incrementos en el empleo —por lo menos en Europa y a largo plazo—, dada la feroz competitividad y el retraso de algunas empresas europeas en la investigación y desarrollo en el ámbito de la microelectrónica. Del mismo modo, los microelaboradores y las computadoras personales, así como el desarrollo del *software* ofrecen interesantes posibilidades ocupacionales.

En esta área la perspectiva es particularmente alentadora, ya que se trata de un sector conformado por empresas pequeñas o medianas, más flexibles y con la posibilidad de aprovechar diversas oportunidades, respondiendo así a las exigencias de los usuarios, no sólo en el sector productivo sino también en el cultural y el educativo.

Según las evaluaciones efectuadas, en 1981 cerca de 900 mil trabajadores estaban destinados al diseño o a la producción del *software* en la Comunidad Económica Europea —España y Portugal, con un incremento ocupacional del diez por ciento anual. Con base en estudios efectuados por el programa Fast, en Europa, a comienzos de los años noventa, una cantidad de personas comprendida entre un millón 700 mil y dos millones cien mil, debería estar activa dentro del sector *software*, si las proyecciones se confirman.

En el apartado de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones, el empleo de satélites y de cables para la televisión debería crear nuevas posibilidades de trabajo en el sector audiovisual. Los productos obtenidos de la biomasa y los nuevos materiales también podrían ofrecer una fuente de nuevos empleos. Sin embargo, el potencial global de estos sectores no es muy evidente. Según estimaciones reportadas en la somera relación del programa Fast, podría tratarse de cuatro a cinco millones de nuevos puestos de trabajo antes de 1995, en toda Europa.

Independientemente de las repercusiones cuantitativas de las nuevas tecnologías sobre el empleo, deben considerarse las consecuencias con la estructura ocupacional: la difusión territorial* con nuevas disparida-

* El autor hace aquí referencia a una descentralización administrativa por territorios.

des regionales, en el interior de la CEE y entre los países, así como entre calificaciones laborales que están sujetas a cambios drásticos y a exigencias de recalificación.

Las categorías más golpeadas serán las mujeres, los no-calificados o cuya calificación ya no es requerida por el mercado, los trabajadores migran y los que están próximos a la jubilación. Por otra parte, la comisión de la CEE encargada de realizar tales estudios, parece percibir la gravedad de esta situación. En un comunicado dirigido al gabinete de ministros de la comunidad en febrero de 1984 se hace hincapié en la urgencia de una estrategia complementaria a la que ya se ha puesto en marcha en otros sectores.

Costos de desempleo en Europa

Un elemento, no siempre tomado en consideración con el debido cuidado, es el costo que el desempleo conlleva para las economías de los diferentes países.

Los cuadros 2 y 3 ofrecen un panorama —aunque muy escueto— del monto total y específico de los costos y de las “dis-economías” implicadas por la subutilización de los factores de trabajo, ya sea para las economías nacionales como para el sistema económico de Europa Occidental en su conjunto, en los últimos años.

Emerge, en primer lugar, la tendencia a agravarse de este fenómeno que además afecta de forma importante al Producto Interno Bruto (PIB) por el costo del desempleo en cuanto a indemnizaciones otorgadas a los trabajadores desempleados, bajo diferentes rubros.

El cuadro 4 muestra que la indemnización por desempleo constituye un elemento de creciente importancia dentro del marco de la protección social en los países de la CEE. La parte que representa el seguro de desempleo en el conjunto de los seguros de protección social ha aumentado en 69 por ciento entre 1975 y 1981, si se promedian los nueve países. La parte constituida por los seguros de desempleo ha crecido más del doble en ciertos países, como el Reino Unido (aumentó del 119.6 por ciento), Francia (116.2 por ciento) y Bélgica (191.5 por ciento). La carga total que implica para el presupuesto indica el desperdicio económico de recursos que representa el desempleo.

Cuadro 2
Total de gastos en seguros de desempleo
(Expresado en porcentajes sobre el PIB)

	1970	1975	1978	1979	1980
Australia	0.29	0.39	0.47	0.50	—
Bélgica	0.45	1.58	2.32	2.47	—
Dinamarca	—	2.42	3.11	2.78	—
Finlandia	0.25	0.21	0.85	0.65	—
Francia	0.14	0.56	1.00	1.16	1.19
Alemania	0.64	1.69	1.26	1.20	1.25
Grecia	0.19	0.35	0.32	0.32	—
Irlanda	1.27	2.19	1.81	1.67	—
Italia	0.18	0.52	0.52	0.48	0.40
Países Bajos	0.24	0.74	0.43	0.50	0.55
Noruega	0.10	0.12	0.46	0.21	0.21
España	0.14	0.48	1.22	1.64	2.02
Suecia	0.26	0.26	0.46	0.45	—
Suiza	—	0.17	0.12	0.12	—
Reino Unido	0.55	0.79	0.91	0.78	1.04

Fuente: OCDE*

*Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. Fundado en 1961.

Cuadro 3
Cargos financieros sostenidos por los gobiernos en razón del desempleo
en los siete principales países de la OCDE
(1970 - 1980/% del PNB)

	1970	1975	1980
Canadá	1.41	3.33	2.61
Francia	0.32	1.29	2.75
Alemania	1.13	2.98	2.21
Italia	1.87	5.41	4.16
Japón	0.55	0.97	0.80
Reino Unido	1.32	1.89	2.49
U.S.A.	3.68	4.63	2.53

Fuente: ISE*: El empleo, las inversiones y el sector público. (Info 2) Bruselas 1982.

* Instituto Sindical Europeo.

Cuadro 4
Seguros de Protección Social por Funciones Determinadas

País	Seguros en % sobre los totales 1975				Seguros en % sobre los totales 1981			
	Enfermedad	Jubilación	Familiar	Desempleo	Enfermedad	Jubilación	Familiar	Desempleo
R.F.A.	29.6	26.6	10.4	3.7	29.4	29.1	7.5	4.5
Francia	27.6	35.5	12.6	3.7	25.7	34.3	10.1	8.0
Italia	23.8	31.5	12.1	2.2	22.7	33.6	7.5	2.7
Países Bajos	30.1	29.4	10.4	6.3	27.8	27.7	8.8	8.8
Bélgica	23.5	38.1	14.3	6.7	21.6	25.9	11.3	13.5
Luxemburgo	23.1	37.9	8.8	0.2	23.6	32.5	7.8	0.8
Reino Unido	25.5	42.4	8.6	5.1	21.2	40.2	11.1	11.2
Irlanda	37.7	31.9	11.1	9.9	34.4	26.1	38.8	10.0
Dinamarca	29.4	31.9	11.3	9.5	25.1	34.4	9.7	14.8
EUR - 9	27.3	33.0	11.0	4.2	25.5	32.8	9.0	7.1

Fuente: Eurostat.

III. Horarios y salarios

1. *Tiempo de trabajo: horarios, salarios y condiciones de vida*

La innovación tecnológica y sus efectos sobre el empleo hacen referencia —salvo otras indicaciones— a la Comunidad Económica Europea. En cambio, el siguiente capítulo se basa sobre experiencias y datos relacionados con el conjunto de las organizaciones sindicales afiliadas a la Confederación Europea de los Sindicatos (CES). Esta entidad sindical, como es sabido, afilia organismos sindicales pertenecientes a países miembros de la CEE, así como a países de Europa Occidental no-comunitarios.

Los datos de la CES incluyen experiencias relacionadas con la reducción de horario por semana y por año de trabajo, así como las de reducción de la vida laboral; esto último se da al disminuir la edad de jubilación o al aumentar la edad escolar, elevada en algunos casos a los 18 años de edad.

Las tendencias observadas en los diversos países de Europa Occidental en cuanto a la reducción del horario de trabajo pueden ser resumidas como sigue:

- En *Austria* la quinta semana de vacaciones será introducida por etapas antes de 1985-86. Ya desde ahora los trabajadores pueden disfrutar de días suplementarios de vacaciones, así como de pre-jubilaciones por debajo del límite legal, que en la industria siderúrgica es de 58 años para los hombres y 52 para las mujeres.
- En *Bélgica*, después de acuerdos llevados a cabo entre 1978 y 1982, el horario de trabajo semanal se había detenido en 38 horas, mientras que convenios recientes han bajado ulteriormente este nivel. En el transcurso de 1983 se han efectuado otras reducciones con un promedio del uno y 0.5 por ciento hasta 1984. La edad escolar obligatoria es de 18 años.
- En *Dinamarca* se ha extendido de forma general la quinta semana de vacaciones pagadas. El trabajo por turnos y por ciclos continuos ha sido reducido a 37 horas semanales, y la posibilidad de jubilación anticipada a los 60 años de edad, situación que tiene vigencia desde 1979.
- En *Finlandia*, desde 1982, todos los trabajadores con un año de antigüedad se benefician con cinco semanas de vacaciones pagadas.
- En *Francia* las negociaciones colectivas que sucedieron a la llegada del gobierno socialista, con sus conexas disposiciones, han propiciado desde comienzos de 1984: la semana de 39 horas, la

quinta semana de vacaciones pagadas, la limitación de horario extraordinario, la jubilación a los 60 años y la semana de 35 horas para los trabajadores por turnos o por ciclos continuos.

- En *España* la cantidad anual de las horas laborales ha sido fijada en 1826 para 1983, mientras que durante 1979 fue de 2,020. Una ley promulgada en junio de 1983 generalizó la semana de 40 horas y la quinta semana de vacaciones.
- En *Gran Bretaña* más de siete millones de trabajadores manuales tienen derecho a la semana de 39 horas, o menos si se trata de sectores en que los empleados no manuales tienen horarios aún más cortos. En todos los casos, la duración semanal del trabajo, en 1983, era de 39.2 horas para los trabajadores manuales, y de 37.1 para los no-manuales.
- En *Grecia* la semana de 40 horas rige desde 1983 a las grandes empresas industriales; en el sector público el nivel llega a ser aun inferior. En el mismo año una ley extendió a todos los trabajadores con al menos doce meses de antigüedad, la cuarta semana de vacaciones pagadas.
- En *Irlanda* los últimos años han sido muy significativos por el aumento en las semanas de vacaciones, de tres a cuatro; no son infrecuentes los acuerdos sobre los horarios de trabajo, que hasta la fecha rebasan las 44 horas semanales.
- En *Islandia*, a las cuatro semanas de vacaciones pagadas se agregaron cuatro días; el horario semanal está en un promedio de 37.30 horas, mas éste es un dato de escasa significación debido al elevado número de horas suplementarias.
- En *Italia* los acuerdos concretados entre 1978 y 1983 alargaron progresivamente el periodo vacacional pagado, de cinco a seis semanas, en numerosos sectores productivos y de servicios. En todos los sectores industriales los convenios establecen la reducción del horario semanal de trabajo a 39 horas.
- En *Luxemburgo* desde 1979 se previó, para todos los sectores, la quinta semana de vacaciones.
- En *Noruega* desde mediados de 1982 se ha puesto en práctica la cuarta semana más dos días de vacaciones. Gracias al principio del acuerdo, desde 1981 se añade a las cuatro semanas de vacaciones un día por semana, hasta llegar a la quinta semana de vacaciones pagadas (1986).
- En los *Países Bajos* hay cinco semanas de vacaciones a partir de 1982, y se puso en marcha un sistema de pre-jubilación del que ya se ha beneficiado más del 10 por ciento de los trabajadores. Además, se programó un sistema de reducción del horario semanal

en todos los sectores de la economía para los próximos cuatro años, con los siguientes porcentajes: de 0.68 a 2.7 por ciento en 1983, y de 0.68 a 5 por ciento para el periodo 1983-1984 en relación con el tiempo de trabajo anterior.

- En *Portugal* la duración del horario semanal de trabajo sigue siendo de 48 horas, aunque sectores como el químico, el petroquímico y de gas están en las 40 horas, los servicios públicos en 37 y los bancos y seguros en 35.

- En *Alemania*, desde 1979 las cuatro semanas de vacaciones se volvieron cinco. Numerosos acuerdos prevén, a partir de 1983, el paso a seis semanas, logro del que ya goza más del 50 por ciento de los trabajadores alemanes. A partir de las luchas de primavera de 1984, la reducción del horario semanal quedó como sigue: 38 horas para los trabajadores siderúrgicos; 38.30 para los metalúrgicos en general y para los de la industria poligráfica y del papel.

- En *Suecia* hay vacaciones de seis semanas y algunos acuerdos establecen hasta siete semanas de vacaciones pagadas. Este es uno de los países que, en lugar de pugnar por la reducción del horario semanal, prefiere un más largo periodo de vacaciones.

- En *Suiza* hay cuatro semanas de vacaciones para todos y cinco para los aprendices y los menores de 20 años.

Salvo otras indicaciones, todos los demás países tienen horarios de 40 horas semanales. Es, sin embargo, interesante observar cómo el cómputo puede variar si en él se toman en cuenta las pausas, los permisos sindicales, etcétera.

En términos generales, la negociación con miras a alcanzar las 35 horas semanales es constante. La jornada reducida, al lado de otras conquistas como la reducción de la edad laboral, el aumento de la edad escolar, vacaciones y jubilaciones anticipadas, buscaría disminuir la presión social del desempleo.

Los efectos de la reducción del tiempo de trabajo sobre la ocupación son difíciles de evaluar; sin embargo, es importante recordar que toda reducción del tiempo de trabajo enfrenta la tendencia patronal hacia el ahorro de mano de obra, y esto (más que cualquier análisis abstracto) evidencia los límites y éxitos parciales de la defensa de la ocupación. No se explica de otra manera la resistencia a ultranza de los patrones ante cada reducción de horario en todos los países europeos; la más reciente fue la del patronato metalúrgico alemán, durante los primeros meses de 1984.

2. Evolución de los salarios

Las contrapartes exigidas por los patrones a cambio de la reducción del horario de trabajo son conocidas. Estas han tenido siempre el fin de reducir el costo salarial; por otro lado, también se sabe que una política de bajos salarios a menudo se combina con horarios prolongados.

Del mismo modo, es conocido que desde 1977 la CES señaló como objetivo la reducción de los horarios sin pérdidas de salarios, lo que significa que se antepone la reducción del horario al mantenimiento del poder de compra del sueldo percibido.

En efecto, las negociaciones sobre la reducción del horario se han llevado a cabo ya sea conjuntamente a la negociación sobre el salario, ya de forma separada. Debido también a la insistencia de los gobiernos —especialmente el francés—, recientemente se han ido definiendo las posiciones que ponían el mayor énfasis en la ocupación, y no en el salario, hasta llegar a la idea de los *contratos de solidaridad*, sobre todo por parte de la CFDT⁵ en Francia.

Este tipo de acuerdos tienen en su base la exigencia de anteponer la ocupación a cualquier otra reivindicación; se trata, por lo tanto, de reducir el horario con la contribución de los trabajadores, no sólo a cargo de las empresas y del gobierno.

Sostener la demanda en el plano macroeconómico y defender los salarios afectados por el debilitamiento generalizado de los sindicatos son los planteamientos que, en toda Europa, fundamentan la demanda unánime de reducciones de horario con paridad salarial. Tal postulado, precisamente, ha sido recalcado en los recientes congresos de la CES. Esto se da sobre todo en Gran Bretaña, Alemania Federal e Italia, donde se han obtenido horarios de 39 y 38.5 horas sin pérdidas remunerativas.

En el caso francés, según datos del Ministerio del Trabajo, 41 de 43 acuerdos suscritos obtienen el 100 por ciento de las indemnizaciones; cuatro consiguen una compensación al 100 por ciento sólo sobre el salario base; seis obtienen una compensación al 100 por ciento sólo sobre el salario mínimo según categorías; dos, una compensación del 80 por ciento.

También en Francia el acuerdo nacional de la rama metalúrgica prevé la introducción del quinto equipo en los trabajos de ciclo continuo, con un horario semanal promedio de 33 horas, manteniendo el salario pleno de 36 horas semanales. Todas las otras compensaciones se mantienen integralmente.

En Holanda, en 1983, el poder de compra disminuyó en un tres por

⁵ Confédération Française du Travail (N. de la T.).

ciento como consecuencia de la baja en el sistema de indemnizaciones. Algo parecido se dio en Italia a comienzos de 1984, luego del decreto gubernamental que redujo el automatismo en la escala móvil⁶ y provocó la primera división grave entre las centrales históricas de los sindicatos reunidas en la Federación Unitaria.

Aquí termina la lista, incompleta, quizá, a causa de la reticencia sindical en recordar los casos en que se tuvieron que reducir los salarios. No obstante, puede decirse que, en gran parte, la evolución salarial ha sido lenta en los últimos años; esto se debe esencialmente a la disminución en la capacidad de acción y de lucha de las organizaciones sindicales, debida a la presión ejercida sobre ellas por la reestructuración y el desempleo.

Por otro lado, en Europa prevalecen en estos años las luchas defensivas. El propio conflicto observado en Gran Bretaña entre los mineros y el gobierno se funda en la negativa de los trabajadores al cierre de las minas y, por lo tanto, de la única seguridad de empleo para esta categoría laboral.

Bajo el mismo rubro se sitúa, en España, el acuerdo celebrado en octubre de 1984, definido como Acuerdo Económico y Social (AES). El convenio ofrece a los sindicatos esperanzas de inversión y de una mayor participación en los órganos de control de los fondos para actividades sociales, a cambio de la reducción del proceso de despidos para aligerar el personal de las empresas y sectores en crisis.

IV. La defensa de la salud

Por un lado es indudable el beneficio que puede derivarse de las nuevas tecnologías aplicadas a los procesos productivos en la disminución del sacrificio en el trabajo, de la fatiga y del perjuicio físico; esto es cierto sobre todo en los casos en que se introducen robots. Por otro, se plantean nuevos problemas de seguridad en las condiciones laborales, de los que derivan tres categorías: *los materiales y los procedimientos nuevos, la biotecnología, la aplicación de la microelectrónica y de las tecnologías informativas*. Este es, en síntesis, el sentido de la ya mencionada nota* de la Comisión de la Comunidad Europea.

El contenido de las negociaciones sindicales sobre los temas de salud y nuevas tecnologías aún no está consolidada lo suficiente para ofrecer

⁶ Escala de variación de los salarios, efectuada mensualmente conforme a los cambios en la tasa de inflación habiente. (N. de la T.).

* Comunicado que la Comisión de la CEE difundió entre el gabinete de ministros de la propia comunidad, en febrero de 1984.

elementos de juicio definitivos acerca de lo adecuado de las iniciativas. En efecto, si nos basáramos en la actividad de negociación llevada a cabo en estos últimos años, sería forzoso constatar que la mayoría de las acciones concretadas se relacionan con los tres primeros grupos de factores perjudiciales, mientras que aún se soslaya el cuarto grupo; a saber, el relativo al ámbito de la salud mental, que tiene que ver con las condiciones de trabajo vinculadas al ambiente, los ritmos, la monotonía, los turnos y la primacía de la máquina sobre el individuo.

Hoy en día se plantean otros problemas, como la reaparición de viejas molestias que se creían eliminadas, y que las nuevas tecnologías parecen volver a provocar. Por ejemplo, los aparatos visuales desde hace tiempo se han vuelto el medio más usado para la comunicación entre el hombre y los instrumentos informativos. Esto conlleva nuevos problemas de salud y seguridad para el operador; específicamente fatiga ocular, tensión, dolores de cabeza y espalda, así como procesos de inflamación cutánea.

Las encuestas realizadas al interior de los sindicatos confirman que este fenómeno ocurre en todos los países europeos, donde la naturaleza del malestar parece ser la misma. Se trata de molestias provocadas por la posición ante la pantalla, el brillo, la explosión de tubos electrónicos, las radiaciones, la luz y la escasez de espacio. Entre las exigencias más evidentes que se han presentado están tener pausas más regulares, distanciamiento del lugar de trabajo, así como combatir el riesgo de la perversión del diálogo entre el hombre y la máquina, cuya existencia real es la inducida por los programas y las exigencias no-reales del operador.

Los problemas ergonómicos ocasionados por esta situación condujeron a la adopción de las primeras iniciativas por parte de los sindicatos, las cuales aquí se sintetizarán, tomando en cuenta los casos específicos de cada país. Esto a su vez introduce los elementos de negociación a que me referí como “negociaciones y acuerdos tecnológicos” en el Coloquio Internacional de 1981.

Los casos de negociación dentro de la empresa, en lo que toca a la seguridad y salud de los trabajadores que utilizan las nuevas tecnologías, son frecuentes en algunas naciones europeas, como Alemania, Suecia, Gran Bretaña e Italia.

A partir de investigaciones llevadas a cabo en *Alemania Federal*, ya se cuentan por decenas los acuerdos que regulan la introducción de pantallas V.D.U.; además, el sindicato metalúrgico alemán –IGMetall– creó dos oficinas piloto en Hamburgo y Berlín occidental, encargadas de ofrecer consultas en lo referente a la innovación tecnológica y a la manera de establecer las mejores defensas en favor de los trabajadores.

La mayor parte de los acuerdos promovidos en Gran Bretaña se realizaron a nivel de empresa. Se trata, por lo general, de convenios firmados antes de 1980, pero hay otros signados después de esa fecha. Por ejemplo, el acuerdo interprofesional sobre las nuevas tecnologías y la salud, de marzo de 1982, fue establecido entre el gobierno y el Consejo de los Sindicatos del Servicio Civil. Este rige por dos años y establece el marco de referencia para acuerdos locales concernientes a la introducción de nuevas tecnologías.

Entre los convenios más significativos están los que firmaron Rolls Royce, Ford, la sociedad internacional Computers Inc., y el de los sindicatos de periodistas y las empresas tipográficas, así como la Sociedad Internacional Harvester. Estos acuerdos precisan con detalle las normas y especificaciones de los materiales introducidos, las tareas, la organización del trabajo, el tiempo máximo laboral, etcétera.

Del mismo modo, es amplia la normatividad y las experiencias contractuales en los países escandinavos; entre ellos destaca Suecia por ser la nación occidental que ha puesto en práctica la mejor legislación desde el punto de vista sindical y en la que se contemplan derechos de información y de negociación vinculados con la introducción de las nuevas tecnologías. Su reglamento es de lo más significativo.

Para el caso de Italia, es útil reproducir algunos acuerdos empresariales y fichas de investigación; estos han especificado el estadio de las negociaciones y de las iniciativas sindicales sobre la salud de los trabajadores en relación a las nuevas tecnologías, con base en el *Estatuto de Derechos Laborales*. Estos datos se han obtenido por medio de colaboraciones externas a los sindicatos, o por iniciativa directa de los consejos de delegados.

V. La estrategia del sindicato

En su más reciente publicación, el ISE (Instituto Sindical Europeo, dependiente de la Confederación Europea de Sindicatos) trata el tema de las negociaciones sobre las nuevas tecnologías y traza un panorama de los resultados obtenidos por los sindicatos europeos en el transcurso de 1981. Este periodo es demasiado lejano ya para poder proporcionar los suficientes elementos actualizados en el análisis de los resultados alcanzados en las negociaciones y de los efectos observados en el empleo.

Como ya se ha mencionado, la debilidad contractual de los sindicatos en Europa no impidió la defensa de los trabajadores. Ésta era aún posible a finales de la década de los setenta, ya que la incidencia del desempleo en las relaciones de poder entre el trabajo organizado y los empresarios todavía no era tan dramática.

En los años ochenta la tasa de desempleo ha empeorado. Las crecientes dificultades encontradas por los sindicatos en la organización de una nueva estrategia defensiva manifiestan que los signos de la crisis son muy profundos. Esto no se refiere únicamente a las consecuencias del impacto de las nuevas tecnologías en los procesos de trabajo.

La actual es una crisis de representación, de visión estratégica, de cerrazón nacionalista y corporativa. Esto se da también cuando el enfrentamiento es particularmente fuerte y clasista, como en el caso de la dura y, en muchos aspectos heroica, lucha de los mineros ingleses.

Es una crisis que concierne a todo el sindicalismo europeo que, aún cuando particularmente activo y “moderno” en su capacidad de adecuación y comprensión de los nuevos problemas obreros, tiende hacia la cerrazón nacional. Se trata de un repliegue neo-corporativo nacional que impulsa hacia acuerdos con sus propios gobiernos y empresariados nacionales, tildando de “enemigo” —o por lo menos de “competidores”— a los sindicatos y trabajadores de otros países. Y no hay más que un paso para considerar a los trabajadores de los países del Tercer Mundo como adversarios peligrosos que pueden provocar el aumento del desempleo en las naciones europeas. No se explica de otra forma el apoyo sustancial brindado este año por los sindicatos europeos a la CEE en la ruptura de negociaciones entre ésta y los países de Africa, el Caribe y el Pacífico, a través de las cuales se pretendía considerar las tarifas aduanales de la CEE en la importación de productos manufacturados hacia los países de la Comunidad. El crecimiento de la importación, se pensó, podría provocar un aumento del desempleo. “El peligro, por tanto, proviene también del subdesarrollo; una mayor unidad con los patrones y gobernantes de Europa puede evitar los más grandes”, señalan abiertamente los sindicatos en Europa.

En este contexto, la práctica sindical europea corre el riesgo inevitable de reducir la negociación a márgenes muy restringidos, con una visión estratégica raquítica, neo-corporativa y neo-internacionalista.

En efecto, el esquema referencial utilizado por la Comisión de la CEE con el objeto de informar sobre los temas en cuestión al Consejo de Ministros de los países miembros confirma lo anterior y es válido, en gran parte, también para los sindicatos. Es en este marco, por tanto, que deben interpretarse los acuerdos sindicales generales y las experiencias específicas de negociación a nivel de la empresa.

En términos generales, dentro del ámbito de respuestas a la negociación en cuanto a *formación, instrucción, gestión del tiempo de trabajo, participación en la innovación*, los acuerdos sindicales no rebasan las indicaciones proporcionadas por la Comisión. Esto puede ser aclarado ulteriormente por medio del examen de toda la experiencia precedente

a los “acuerdos tecnológicos” y la actual estrategia de los sindicatos europeos.

En síntesis, lo que emerge es la estrategia de la defensa posible: *control sobre los efectos; negociación de horarios y mejores condiciones de trabajo; participación en la introducción de las nuevas tecnologías*. Todo esto, empero, dentro de un marco que no parece comprender la urgencia de coordinación con otras áreas del mundo, a fin de dar respuestas estratégicamente más adecuadas al reto que se plantea.

Sigue siendo importante entender cómo, por qué y en beneficio de quién se presentan cambios en el trabajo. Estas parecen ser las preguntas para construir las bases estratégicas del trabajo organizado en Europa frente a los robots y la automatización. Hemos examinado sus efectos, sus costos y ventajas, así como todas las nuevas opciones que propone para el poder del trabajo y la salvaguarda de los espacios democráticos.

Desde esta óptica, las bases estratégicas de la reivindicación sindical europea no carecen de fundamento; debe tomarse en cuenta el hecho que no hay alternativas viables desde el punto de vista de los trabajadores, aun de categorías que han dado pruebas de resistencia en las luchas.

Los ejemplos no faltan, en Bélgica, Francia, Holanda, Alemania, Italia, Gran Bretaña y otros países, los acuerdos en las empresas de los diversos sectores productivos y de servicios confirman la existencia de una Europa sindicalmente viva, pero con la mirada puesta en sí misma.

La estrategia que destaca a partir de los convenios y de los pliegos de reivindicaciones dice basarse en la cultura política que prevalece: *adecuación profesional, ocupación y calidad de la vida, control sobre los cambios*.

VI. Algunas conclusiones

Es posible intentar concluir de forma provisional, pero sin dejar de considerar lo específico del objeto tratado. El dinamismo que caracteriza al conflicto social y las adecuaciones sobre la base de negociaciones en Europa confirman que el movimiento obrero sigue en lucha. Los más recientes datos sobre el desempleo en Europa* confirman que la innovación tecnológica sigue golpeando al empleo, al mismo tiempo que la expansión de los sectores dinámicos no equilibra la pérdida neta del empleo global.

La mejor defensa y la que parece ser más eficaz se da en los países donde es mayor el progreso en las técnicas de regulación de la temática

* Datos de septiembre de 1984.

de las nuevas tecnologías. Esto se facilita aún más en los países donde la negociación de los sindicatos se ha visto apoyada por medio de legislaciones nacionales *ad hoc*.

Las preguntas que todavía se plantean son sobre la medida en que los acuerdos y leyes podrán ser aplicadas prácticamente en las empresas; es decir, en qué medida tendrán la capacidad de influenciar positivamente la introducción de las nuevas tecnologías.

De todas formas, los factores que podrán determinar la eficacia del control sindical serán, como siempre: *el poder del sindicato, la conciencia para poder extraer beneficios para los trabajadores de los cambios, y el conocimiento de los mismos*.

Sin embargo, a juicio de quien escribe, una vez más serán decisivas la capacidad y las medidas con que el sindicalismo europeo logre coordinarse con las luchas que sobre la cuestión llevan a cabo las clases trabajadoras en otros países.

Si esto se hace, y si ningún sindicato de ningún país busca por sí solo y de forma aislada las soluciones competitivas y nacionales, será quizá posible para la clase trabajadora internacional influir en el futuro.

Finalmente, es necesario recalcar que, para los europeos, será decisiva la relación con los movimientos sindicales del Tercer Mundo. Sin esta apertura cultural y política, el reflujó hacia la búsqueda de soluciones nacionales, neo-corporativas e interclasistas será fatal para el movimiento sindical europeo.

La memoria histórica y la capacidad de luchar son un buen patrimonio por comprometer en este nuevo reto.