

**FUNDACION
FRIEDRICH
EBERT** 

Debate
Sindical

**NEGOCIACIONES
COLECTIVAS Y
NUEVAS TECNICAS**

**RECIENTES EVOLUCIONES
EN EL DERECHO LABORAL
EUROPEO**

Wolfgang Däubler

SUMARIO

	Pág.
Presentación.	5
NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y NUEVAS TECNICAS	7
I Las tecnologías de la información en la empresa.	9
1. Características del fenómeno.	9
2. Consecuencias del cambio tecnológico para los trabajadores.	10
3. Reacciones de los sindicatos y los consejos de empresa.	11
II Contratos colectivos de trabajo y aplicación de nuevas tecnologías.	12
1. El caso común.	12
2. Pasos encaminados a la reglamentación de las técnicas.	13
III Las facultades de cogestión del consejo de empresa.	15
1. La cogestión sobre el control técnico.	15
2. Otros derechos de participación.	18
IV Tentativa de explicación de los logros y las deficiencias.	19
V Perspectivas posibles.	21
RECIENTES EVOLUCIONES EN EL DERECHO LABORAL EUROPEO	29
I Introducción.	31
II Rasgos comunes y diferencias.	31
III Formas de hacer frente a la desocupación.	34
IV La aparición de nuevas formas de ocupación.	35
V Equiparación laboral de la mujer.	37
VI Introducción de tecnologías de informática.	39
VII Internacionalización de las relaciones laborales.	41

Los artículos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no traducen necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert. Se admite la reproducción parcial o total de sus trabajos, como asimismo de sus ilustraciones, a condición de que se mencione la fuente y se haga llegar copia a la redacción.

PRESENTACION

En los últimos años el derecho laboral europeo ha sufrido cambios importantes. La implementación masiva de nuevas tecnologías, la reestructuración del mercado de trabajo, las nuevas formas de empleo y de relaciones laborales han sido los factores que hicieron necesario estos ajustes en el derecho laboral. Sin embargo, a pesar de algunas tendencias comunes, la conformación básica y las tradiciones políticas del derecho laboral en los respectivos países de Europa Occidental se han mantenido.

Wolfgang Däubler, uno de los laboristas más destacados en la República de Alemania -y a su vez un importante asesor y consejero de los sindicatos alemanes- analiza en dos artículos las tendencias actuales del derecho laboral europeo y en particular el alemán, poniendo énfasis en el primero de ellos en los factores que han impulsado su transformación.

El segundo artículo, que está relacionado con el primero, se refiere a una experiencia nacional, el autor analiza el desarrollo de las negociaciones colectivas y el impacto de las nuevas tecnologías sobre ellas, en el caso de la República Federal de Alemania. Si bien se trata de una realidad que se distingue en muchos aspectos de los países del Cono Sur, el impacto de las nuevas tecnologías sobre la negociación colectiva marca a su vez tendencia universal y presenta uno de los retos más importantes para el movimiento sindical.

Dr. Achim Wachendorfer

**NEGOCIACIONES COLECTIVAS
Y
NUEVAS TECNICAS**

Wolfgang Däubler*

*Profesor de la Universidad de Bremen, República Federal de Alemania.

I. Las tecnologías de la información en la empresa

1. Características del fenómeno

La segunda revolución industrial se encuentra en pleno desarrollo. Del mismo modo como en el siglo pasado la máquina disminuyó el trabajo corporal, frecuentemente sustituyéndolo del todo, así la computadora hoy día "piensa" en lugar del ser humano.¹

Los contadores y colaboradores personales se vuelven innecesarios; la actividad del tipógrafo puede ser desempeñada por personal de oficina capacitado. Las máquinas-herramienta son dirigidas electrónicamente; el Diseño Auxiliado por Computadora (CAD, por sus siglas en inglés) realiza diversas tareas rutinarias de los dibujantes técnicos; los robots irrumpen en el ámbito de la producción; los pedidos de mercancías al almacén pueden hacerse apretando un botón. La lista de ejemplos puede ampliarse casi a voluntad; los procesadores de textos ocupan el sitio de las máquinas de escribir; el portero es reemplazado por una pequeña caja negra, en la que se debe introducir una identificación si se desea franquear la entrada. Y finalmente, el "expediente personal electrónico" registra todo lo que el empleador considere de interés.

Las tecnologías de la información no se vuelven un asunto doméstico de un día para otro; se trata de un proceso que se ha acelerado cada vez más en los últimos años. Su dimensión cuantitativa se pone de manifiesto en el hecho de que en la República Federal de Alemania, en el año de 1983, cerca del 8% de todos los trabajadores tenían que ver "predominantemente" con el "colega computador" (como es usual decir entre nosotros) y un 23.5% se encontraban "ocasionalmente" en esta situación.² Los aparatos provistos de pantalla de video se encuentran en vías de convertirse en un medio cotidiano de trabajo; entre 1978 y 1983 se habían cuadruplicado³ y, de acuerdo con una encuesta de EMNID, en el año de 1982 laboraban con ellos alrededor de un millón de trabajadores.⁴

La introducción de nuevas tecnologías es, en varios aspectos, un proceso conscientemente organizado. Más de 52 mil millones de marcos (DM) se gastaron en 1985 en investigación y desarrollo,⁵ lo cual representa un 2.8% del Producto Interno Bruto, cifra superada sólo por los Estados Unidos y el Japón. Casi el 40% de estos recursos fi-

nancieros es aportados por el poder público, y de este porcentaje, más de la mitad provienen de los ministerios federales. De este modo, en el nivel de los puestos directivos y la burocracia ministerial se decide qué es lo que se promueve y cuándo. No existe una "ley de la tecnología" y el empresario que desea desarrollar nuevas tecnologías puede hacerlo dentro de los límites de su libertad general de acción. Si, por otra parte, además requiere o desea obtener el apoyo público, debe sujetarse a los lineamientos internos que para tal efecto establece la administración pública.⁶

Esta situación empieza a ser cuestionada fuertemente en el caso de los procedimientos biotécnicos, particularmente por lo que se refiere a la tecnología genética aplicada a los seres humanos,⁷ pero se acepta sin discusión respecto de las tecnologías de la información que actualmente se utilizan ya en forma masiva en las empresas.⁸

2. Consecuencias del cambio tecnológico para los trabajadores

Si las demás condiciones permanecen iguales, la sustitución del trabajo intelectual por el equipo procesador de datos y el microprocesador reduce el volumen total del trabajo y, por tanto, el número de empleos.⁹

Debido a las condiciones del contexto político y económico, ha fracasado hasta el momento la compensación de esta reducción a través del crecimiento cuantitativo igualmente rápido o del desarrollo de otros sectores económicos, como los llamados servicios humanos en particular (educación, atención de enfermos y ancianos, etc.). La reducción de la jornada de trabajo enfrenta obstáculos similares, si bien ha traído consigo progresos visibles en algunos sectores de la economía.¹⁰

Dada estas condiciones, el desempleo es una consecuencia necesaria del uso de las nuevas tecnologías. El hecho de que, en los años más recientes, la desocupación se haya mantenido constante alrededor de los 2 millones de desempleados no desvirtúa esta tesis, si se considera que en el momento actual (noviembre de 1986) atravesamos todavía un período de recuperación coyuntural que impide, por ahora, un aumento del desempleo. También hemos olvidado rápidamente que, a consecuencia de diversas medidas, el número de trabajadores se redujo de 2 millones en el año 1980 a 1.6 millones en

1984,¹¹ sin duda esto significa que hemos exportado desempleo.

Las condiciones de trabajo de los que permanecen en la empresa sufren con frecuencia transformaciones drásticas. Ante el posible aumento en los requerimientos de productividad y de las cargas de trabajo, cobran particular relevancia los riesgos para la salud que implican el trabajo con pantallas¹² y las nuevas cargas psicológicas.¹³ Las calificaciones laborales comunes disminuyen de importancia o pierden su objeto; las experiencias obtenidas hasta el momento demuestran que muchos trabajadores se ven en la situación de no poder desempeñar más que trabajos poco calificados.¹⁴

Naturalmente, ha despertado mayor atención la ampliación de las posibilidades de control con que cuenta el patrón. Los expedientes personales tradicionales han sido sustituidos por un "sistema electrónico de información de personal": todos los datos que conoce el empleador sobre cada trabajador se almacenan en la computadora y son susceptibles de ser relacionados entre sí. Estos datos comprenden un ámbito mayor que antes: así, por ejemplo, el sistema de acceso informa sobre la entrada y salida de la empresa del poseedor de la identificación número 1583; el equipo telefónico registra desde cuál aparato se ha hecho una llamada, cuándo, y a cuál número. Cuando los propios procesos de producción han sido computarizados, por ejemplo, si se supervisa continuamente el nivel de carga de las máquinas o la realización progresiva de una determinada tarea,¹⁵ se vuelve transparente todo el comportamiento en el trabajo, incluyendo ocasionales "recesos". Lo mismo puede decirse de una máquina de escribir eléctrica que registre las veces que se presiona la tecla de retroceso (back-space), para, de esta manera, cuantificar la frecuencia de errores del operador por unidad de tiempo.¹⁶ Esta así llamada obtención de datos de empresa no es menos importante que los sistemas de información personal: el "trabajo cristalino" conduce al control total sobre el trabajador.

3. Reacciones de los sindicatos y los consejos de empresa

¿De qué manera ha reaccionado la parte trabajadora a estas transformaciones? Aún cuando a primera vista parezca sorprendente, no se ha producido ningún cambio fundamental en los sistemas de negociación. Los contratos colectivos (tarifverträge) continúan celebrándose en cada rama industrial, ya sea a nivel federal, como en el caso de la industria tipográfica, o regionalmente, como en la industria del metal, cuya importancia es variable. Los contratos de empre-

sa siguen siendo la excepción.

En el nivel del establecimiento la figura dominante es el consejo de empresa, electo por todos los trabajadores de la misma y que, desde el punto de vista jurídico, se halla separado del sindicato, aunque en el terreno de los hechos coopera por lo general muy estrechamente con éste. Sus facultades de cogestión (*Mitbestimmungsrechte*) siguen el principio enumerativo; el consejo sólo puede impedir ciertas medidas del empleador una vez cumplidas las condiciones de determinado supuesto legal. Si éstas no se han presentado, el consejo tiene que limitarse a formular "sugestiones" o iniciativas. Por otro lado, le está prohibida la organización de huelgas (lo cual es también una excepción en la práctica).

En los siguientes apartados se describirá, primeramente, en qué medida las nuevas técnicas han sido objeto de negociaciones colectivas (*infra III*), o de negociaciones entre el consejo de empresa y la dirección de la misma (*infra III*). Después se presenta un intento de explicación de las deficiencias (*infra IV*), así como bosquejar reflexiones en favor de una acción alternativa (*infra V*).

II. Contratos colectivos de trabajo y aplicación de nuevas tecnologías

1. El caso común

En la gran mayoría de los casos producidos hasta el momento, los contratos colectivos de trabajo regulan solamente las condiciones-tipo del cambio tecnológico.

En primer plano se encuentra la fijación de salarios, siendo digno de notarse que, desde 1979, los salarios reales netos se redujeron en promedio 1% al año, mientras que en 1986 se pudo alcanzar un incremento de alrededor del 3%.¹⁷ A partir de 1984, el segundo punto de gravedad se ha ubicado en la reducción de la jornada de trabajo: el 45% de los contratos aplicables a los trabajadores miembros de los sindicatos pertenecientes a la Federación Sindical Alemana (DGB) establecen actualmente una jornada semanal de menos de 40 horas,¹⁸ mientras que otro 17% goza del pago de días libres adicionales por año, de manera que la "barrera del sonido" de las 40 horas ha sido rota respecto de un 62% de los trabajadores considerados.¹⁹

También tienen carácter de condiciones-tipo los así llamados convenios protectores contra la racionalización (*Rationalisierungsschutzabkommen*), celebrados cada vez en mayor número, a partir de la primera crisis económica en los años 1966-67 y que hoy día cubren a más de la mitad de todos los trabajadores.²⁰ En lo particular, estos convenios señalan la obligación del empleador de compensar, en una medida determinada, las pérdidas salariales ligadas al cambio en las condiciones de trabajo. En ciertos casos se encuentra asimismo obligado, en la medida de sus posibilidades, a ofrecer otra plaza de igual categoría y cubrir los costos de capacitación cuando sea necesaria. Si esto no es posible, sólo puede rescindir la relación laboral respetando el plazo mayor de aviso previo de separación del trabajo. El empleador debe pagar también una indemnización no prevista en la ley.²¹ Se trata, indiscutiblemente, de los efectos de las medidas adoptadas por el empleador no de las medidas mismas.²²

2. Pasos encaminados a la reglamentación de las técnicas

El marco delimitado por los contratos colectivos puede ser tan amplio -como en el caso del salario, la jornada y la protección contra la racionalización- que únicamente afecte la libertad de disposición del empleador por el lado de los costos. Pero también puede aproximarse a la técnica hasta el punto de incluir pactos que retrasen la introducción o modifiquen incluso la conformación de la técnica misma.

Un importante paso en esta dirección lo constituyó, en 1973, la tarifa salarial tipo 2 para la industria del metal de la región norte de Württemberg y Baden,²³ de la cual deben destacarse las siguientes disposiciones:

- garantía de una pausa de reposo de 5 minutos y de un tiempo para necesidades personales de 3 minutos por cada hora, para todos los trabajadores sujetos a salario por rendimiento.

- ingresos mínimos del 130% de la tarifa ordinaria para todos los trabajadores que laboran a destajo, lo cual relativiza decisivamente la función de estímulo de este tipo de salario.

- la obtención de datos respecto de la evaluación de las plazas debe realizarse de tal modo que todas las circunstancias se pongan por escrito y sean reproducibles.

- los trabajadores de mayor antigüedad no deben temer por la pérdida de su plaza, pues se garantiza su remuneración promedio actual

y la rescisión de la relación de trabajo sólo puede producirse por causa grave.

• los tiempos de trabajo existentes no serán divididos más; en cambio en lo referente a la organización del trabajo, cadena de montaje o por tiempos, el empleador, se encuentra obligado a procurar una ampliación y enriquecimiento de las tareas; por lo demás, ésta es una disposición cuya puesta en práctica presenta dificultades extraordinarias.²⁴

Sin embargo, apenas se ha dado una transferencia de esta reglamentación a otras ramas industriales.²⁵

También deben mencionarse importantes logros en la industria tipográfica. Las reglas cuantitativas de ocupación vigentes desde hace años en esa industria prescriben obligatoriamente la asignación de un número mínimo de trabajadores para la realización de determinadas tareas.²⁶ Las así llamadas reglas cualitativas de ocupación, pactadas en 1978, prevén que ciertas plazas sean ocupadas preferentemente por trabajadores especializados de la industria tipográfica.²⁷ A final de cuentas, se protegía a los tipógrafos en la medida que pudieran trabajar con las nuevas máquinas que emplean el procedimiento de fotocomposición, mientras que su calificación actual se perdía irreparablemente. En el mismo contrato figura también una importante cláusula que estipula que el trabajo frente a pantallas de video se interrumpa con pausas pagadas y no duren más de 4 horas al día. Son escasas las reglas similares en otros ámbitos,²⁸ debido a que, frecuentemente, los consejos de empresa han tomado a su cargo esta cuestión.

Una condición-tipo muy sensible respecto de la introducción de nuevas tecnologías, es la ampliación de la protección contra el despido. Más de la mitad de los trabajadores caen en el ámbito de aplicación de contratos colectivos que excluyen la rescisión ordinaria a partir de los 40, 50 o 55 años de edad y que prevén la garantía de un nivel salarial a partir de los 50 o 55 años de edad.²⁹ Una prohibición general del despido existe sólo en forma excepcional en los Correos y los Ferrocarriles Federales de Alemania, así como en la Agencia Alemana de Prensa (DPA).³⁰

Hasta ahora, el "hombre transparente" y el "trabajo cristalino" no han sido objeto de la política contractual. Otro tanto puede decirse de las técnicas mismas; el trabajo con un nuevo procedimiento, la adquisición de un parque de máquinas nuevas con control digital o la transferencia del procesamiento electrónico de datos a otra empresa se consideran "decisiones de inversión" y quedan fuera de la autono-

mía contractual de las partes.³¹ Tampoco debiera olvidarse, por ningún motivo, que los contratos aquí esbozados constituyen casos de excepción. La gran mayoría de los trabajadores subordinados no goza de una protección similar en la República Federal de Alemania.

III. Las facultades de cogestión del consejo de empresa

Las actividades de los consejos de empresa se han concentrado fuertemente en la cuestión del control a través de instalaciones técnicas; en cambio, debe apuntarse que las iniciativas para determinar las condiciones de trabajo rara vez han tenido éxito.

1. La cogestión sobre el control técnico

De acuerdo con el § 87 inciso 1 número 6 de la Ley de organización social de las empresas, (LOSE) (*Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG*), el consejo de empresa tiene derecho de cogestión sobre la "introducción y aplicación de instalaciones técnicas... destinadas a supervisar el comportamiento o el rendimiento del trabajador". "Cogestión" significa que el empleador no puede actuar en este sector sin la aprobación del consejo de empresa; las medidas adoptadas unilateralmente otorgan a los trabajadores el derecho de negarse al trabajo.³² Si no es posible salvar las diferencias de opinión entre el consejo de empresa y el patrón, el conflicto es resuelto por una autoridad conciliadora (*Eirügnungsstelle*) integrada en forma paritaria y con un presidente neutral que, en la mayoría de los casos, aunque no siempre, es un juez del trabajo.

La jurisprudencia ha interpretado el precepto del § 87 inciso 1 número 6 de la LOSE en forma tal que amplía antes que restringe, las posibilidades de acción de los consejos de empresa. Resulta importante la declaración formulada poco después de la entrada en vigor de la Ley, en el sentido de que es suficiente la "posibilidad objetiva" de un control, sin que deba existir un propósito de vigilancia, que resulta difícil de comprobar.³³ No caen en el ámbito de la cogestión el equipo que supervisa exclusivamente el funcionamiento de las máquinas, tal como las lámparas de advertencia.

En primer lugar, está sometida a la cogestión la obtención, mediante equipos técnicos, de datos referidos a personas. Esto abarca tanto el ya mencionado control de acceso, como el trabajo frente a

una pantalla, en la medida que, con base en los datos producidos, sea posible sacar conclusiones sobre el comportamiento del trabajador.³⁴ Tal es el caso, por ejemplo, cuando un trabajador sentado ante una terminal deba identificarse mediante una clave personal y de esta manera pueda determinarse la duración de la utilización del equipo. No es indispensable que los datos almacenados en la computadora permitan, por sí solos, sacar conclusiones sobre la conducta de los trabajadores en lo particular; es suficiente con que el empleador o su departamento de personal puedan hacerlo con auxilio de un "saber adicional".³⁵ Tampoco es necesario que exista un programa de evaluación, sino que, por lo que se refiere a la " idoneidad objetiva para el control", basta con la simple presencia de los datos. La recolección de datos sobre un grupo de trabajadores también cae dentro de la facultad de cogestión, en la medida que -como afirma el Tribunal Federal del Trabajo (TFT)- "la presión de la vigilancia proveniente de la instalación técnica pueda alcanzar al trabajador individual". Tal sería el caso cuando los trabajadores actúan dentro de un grupo pequeño que trabaja a destajo.³⁶

Se cumplen igualmente los supuestos del § 87 inciso 1 número 6 de la LOSE cuando se almacenan en una computadora datos obtenidos manualmente.³⁷ En el caso concreto, técnicos de la empresa RANK XEROX, empleados en el servicios externo, tenían que llenar diariamente una "hoja de informe" que era después procesada automáticamente.

Finalmente, una resolución reciente se ha ocupado de la cuestión de si se requiere la aprobación del consejo en la evaluación de datos almacenados y, eventualmente, en su posible vinculación con los datos de otros trabajadores. El TFT contestó afirmativamente esta cuestión y declaró que la cogestión era obligatoria para ciertas "series de datos" empleadas en la evaluación de inasistencias.³⁸ Únicamente importa determinar si "los datos son procesados mediante la instalación técnica para obtener informes sobre el comportamiento y rendimiento de los trabajadores, independientemente de cuáles datos se utilicen para tal fin".³⁹ Esto es importante precisamente porque la evolución más reciente ha producido lenguajes de interrogación que permiten a un "lego", sin conocimiento de computación, combinar el conjunto disponible de datos en formas (casi) ilimitadas.⁴⁰

"Así, por ejemplo, a partir del consumo regular de un menú de alimentos (almacenado en realidad para fines de descuento) es posible determinar el grado de resistencia de la salud. Los cumpleaños de los niños (almacenados en relación con las prestaciones sociales del trabajador) pueden vincularse con las inasistencias con el fin de de-

tectar coincidencias notorias. En el caso de las inasistencias es posible calcular valores promedio para toda la empresa o para departamentos determinados, que ponen en aprieto a aquél que falta un número de veces superior al promedio. En la realidad se dió el caso de que un trabajador invitara a seis colegas una cerveza en el bar, lo cual ingresó en su cuenta como 'compra de 7 botellas de cervezas'. Al no asistir el día siguiente debido a un resfriado, se sospecha que primero ha tenido que reponerse de la intoxicación".⁴¹

El consejo de empresa y el empleador lo mismo que la autoridad conciliadora eventualmente convocada, tienen la facultad de dejar a cargo del empleador la realización de ciertas evaluaciones. Sin embargo, la "presión de la vigilancia" así establecida deber ser compensada. De acuerdo con el TFT, el fallo de la autoridad conciliadora será conforme al derecho vigente sólo cuando se garantice, a través de la llamada protocolización, que el empleador haga uso de sus medios exclusivamente para los fines previstos y que las eventuales medidas personales sean admisibles solamente después de la intervención efectiva del consejo de empresa.⁴²

Sin embargo, no es dable igualar la práctica con los medios jurídicos.⁴³ No todo consejo de empresa está en situación de agotar completamente las posibilidades abiertas por la ley. Este problema radica no solamente en la fuerza del consejo de empresa o del empleador, sino que es también una cuestión de conocimiento técnico: negociar y concluir acuerdos de empresa sobre "catálogo de datos e índice de claves". "lenguajes de interrogación, *matchcode* incluido", "puestos de corte" y "protocolización". presupone un grado excepcional de saber técnico.⁴⁴ En todo caso, es digno de notarse que al menos en una serie de casos particulares se reguló la configuración concreta del empleo de la técnica: contrariamente a toda la tradición anterior, al admitirse únicamente posibilidades de evaluación muy circunscritas, se establece no sólo una condición-tipo, sino que se modifica la conformación misma de la técnica. Esto resulta claramente evidente en el hecho que el sistema PAISY, el sistema de información de personal de mayor difusión, sea ofrecido actualmente, a petición del cliente, con protocolización automática;⁴⁵ causas similares, aunque menos claramente comprobables, podría tener el hecho de que desde hace algunos años existan normas DIN para los aparatos provistos de pantalla, efectivamente observadas por los fabricantes, que mejoran determinadamente la calidad de los aparatos para el usuario.⁴⁶

2. Otros derechos de participación

El consejo de empresa no posee una facultad general de cogestión tratándose de la modificación de las condiciones del trabajo. Básicamente nada puede hacer si la contabilidad y la administración de almacén se transfieren a la computación electrónica, mientras que según el § 91 de la LOSE puede únicamente exigir un remedio adecuado cuando es "evidente" que no se toman en cuenta los "conocimientos adquiridos de la ciencia laboral" y, como resultado de ello, se sobrecarga "en forma particular" a algunos trabajadores. A juzgar por la experiencia, es prácticamente imposible comprobar la realización de este supuesto.⁴⁷

Tampoco nos conduce mucho más allá la facultad de cogestión contenida en § 87 inciso 1 número 7 de la LOSE, relativa a la protección de la salud. En la jurisprudencia respectiva domina precisamente la tendencia contraria a la anteriormente comentada, es decir, se reduce la cogestión al mismo. Si bien el texto literal de la ley no ordena imperativamente tal cosa, se admite la cogestión únicamente cuando un precepto concreto del derecho protector del trabajo deja abierto un margen de acción.⁴⁸ Así pues, el consejo de empresa tiene atadas las manos cuando se trata de las nuevas técnicas y los correlativos riesgos para la salud.⁴⁹

Por otro lado, las reglas sobre la compensación de intereses y el plan social ofrecen mayores posibilidades jurídicas. La introducción de "métodos de trabajo y procedimientos de fabricación fundamentalmente nuevos", así como una "modificación radical de la organización de la empresa" constituyen, de acuerdo con el § 111 inciso 2, una así llamada modificación de empresa que puede ser objeto de una compensación de interés y un plan social.⁵⁰ Naturalmente, se reproduce aquí la situación existente en la práctica de la negociación colectiva: la compensación de interés, que tiene como objeto de negociación la decisión empresarial en sí, no puede exigirse coercitivamente. Si bien en caso necesario puede lograrse el cumplimiento obligatorio del plan social a través de la autoridad conciliadora, este plan tiene por contenido solamente el equilibrio o la atenuación de las desventajas económicas. Aunque son más restringidos, tampoco parece que en la práctica se haga amplio uso de estos medios.

Para agotar todos los aspectos de la cuestión, debe mencionarse que el consejo de empresa ejerce frente al empleador un amplio derecho de información, que abarca inclusive aquellos ámbitos en que no tiene facultad la cogestión. Aunque esto suena bonito, no debe em-

pañar el hecho de que los informes y el diálogo tienen escasa significación cuando, de haber desacuerdo, una de las partes no cuenta con sanciones a su favor. En todo caso, el derecho de información del consejo de empresa alemán no es comparable a los derechos establecidos en el protocolo del IRI.⁵¹

IV. Tentativa de explicación de los logros y las deficiencias.

La descripción de la situación alemana es, quizá, larga y cansada; sin embargo, sólo con base en ella puede hacerse una apreciación medianamente fundada. Del mismo modo, también resultaban inevitables los excursos a la jurisprudencia del Tribunal Federal del Trabajo, puesto que en la República Federal de Alemania son los tribunales los que, de hecho, determinan en gran medida los márgenes de acción de los consejos de empresa.

Comencemos por los logros. La mayor "proximidad a la técnica" se revela en los convenios de empresa que conciernen al control mediante computadora. El sumamente amplio contrapeso que ejercen los consejos de empresa en este sector se corresponde con una determinada constelación global de la sociedad. El temor ante el "Hermano Mayor" se halla presente también en aquellas capas sociales tradicionalmente alejadas del movimiento obrero. Tal temor ha quedado de manifiesto en la reacción contra el censo de población, que logró incluso que el Tribunal Constitucional Federal declarara ineficaz una ley unánimemente aprobada por el Parlamento.⁵² La difundida actitud de rechazo quizá se explique también por el hecho de que se ven afectados aún los individuos que en otros sentidos gozan predominantemente de privilegios en la sociedad. Existe también una crítica conservadora de la técnica que se expresa en la conciencia colectiva como escepticismo frente a una novedad nebulosa. En la medida en que las nuevas técnicas vayan ligadas al control, los empresarios enfrentarían problemas especiales de aceptación.

También debe contarse con que se produzcan resistencias en el ámbito de las empresas. En Daimler-Benz⁵³ y en Opel⁵⁴ se produjeron acciones de masas, lo cual significa, en nuestras circunstancias, que 9,000 y 24,000 trabajadores, respectivamente, firmaron en el lapso de un día una protesta contra la instalación de un sistema de información de personal. Si bien no es factible generalizar, algunos representantes empresarios perspicaces han señalado que la vigilancia

permanente del comportamiento personal conduce al "fin de toda creatividad", a una suerte de "despido interior".⁵⁵ Lo cierto es que una técnica nueva no puede emplearse sin la disposición fundamental de los trabajadores a cooperar; incluso respecto de la relación entre las empresas y los clientes se habla ya de una "logística de la atención humana" que prohíbe sustituir por completo la relación personal mediante el suministro automatizado.⁵⁶ Por tanto, un exceso de control o de medidas decididamente rechazadas por los afectados contradicen los intereses bien entendidos por los empresarios.

Por lo que hace a las deficiencias: si las condiciones-tipo para la introducción de nuevas tecnologías resultan, en el fondo, más bien "suaves", se debe en este caso al desempleo masivo: la fuerza combativa de los sindicatos es menor cuando muchos de sus miembros temen por su plaza de trabajo y pueden ser reemplazados en cualquier momento por un desempleado. Esta sola circunstancia es incapaz de explicarlo todo, en particular, es insuficiente para comprender por qué, por un lado, se han alcanzado logros considerables en el ámbito del salario y la reducción de la jornada del trabajo, mientras que, por el otro, la "configuración de la técnica" apenas haya sido abordada con seriedad. Las razones, me parece, radican en la tradición y en problemas de concepción.

De acuerdo con la tradición alemana, los sindicatos no se conciben como contraparte del aparato estatal, al que puedan presionar, por ejemplo, a través de huelgas. La política es, en el fondo, más bien asunto de los partidos; al parlamento y al gobierno sólo se les hacen llamados.⁵⁷ Esto tiene por consecuencia que las decisiones adoptadas en el seno de la burocracia estatal para fomentar determinadas tecnologías permanezcan por encima del horizonte de los intereses sindicales. A esto se agrega que usualmente tampoco las decisiones de los empresarios se incluyen en los contratos colectivos. El camino hacia las funciones directivas debe pasar a través de la cogestión en los consejos de vigilancia. Ninguna de ambas circunstancias constituye un dogma, pero se encuentran profundamente ancladas en la conciencia de muchos miembros.

La dificultad de concepción radica en imaginar en forma concreta y no sólo abstracta, un empleo de la técnica más favorable desde el punto de vista social. Se debería instalar una especie de "contrainvestigación", un *brain-trust* de los trabajadores que desarrolle formas humanas de la técnica. Los 52 mil millones⁵⁸ de marcos gastados en investigación y desarrollo deben distribuirse de manera completamente distinta -un proyecto de dimensiones gigantescas, respecto del cual no resulta claro de dónde provendrá, en el lapso de unos cuan-

tos años, un número suficiente de investigadores de orientación obrera. En tanto no se modifique esto, la reflexión sobre las alternativas equivale a la lucha de un equipo *amateur* de fútbol contra el *Internazionale Milano* o el *AS Roma*. En términos científicos: sin un cambio fundamental en la correlación de fuerzas políticas no es posible modificar la dirección del desarrollo de las tecnologías, no es posible reemplazar la tecnología orientada a la ganancia por una tecnología humanizada.⁵⁹

Mientras no se cumpla esta condición, se trataría en realidad solo de un poco más de adaptación de la técnica a las necesidades humanas básicas. Lo que es dable alcanzar con algunos éxitos negativos, es la prohibición de algunas aplicaciones técnicas consideradas como especialmente dañinas para la sociedad. El ejemplo de la creación de sistemas de información personal resulta relevante, pues se trata, no de alternativas a la vigilancia técnica, sino de la exclusión de formas especialmente perjudiciales o antisociales.

Una configuración de la técnica limitada a algunas correcciones sociales es compatible, en mayor grado, tanto con las tradiciones alemanas como con la correlación de fuerzas existentes. Sin embargo, enfrenta también el gran problema de que las consecuencias sociales son observables solo cuando ya ha sido puesta en operación cierta técnica y se han gastado ya millones, si no es que miles de millones. Dadas estas circunstancias, las correcciones posteriores enfrentarán grandes dificultades.⁶⁰ Esto no significa que los sindicatos y los consejos de empresa se hallen imposibilitados de alcanzar más de lo logrado hasta el momento, solo que resulta mucho más difícil proteger, por ejemplo, la calificación profesional contra la "expropiación",⁶¹ que rechazar una "supervisión total" de los trabajadores. En este punto, las organizaciones de los trabajadores subordinados se encuentran vueltas sobre sí mismas, no las toca el temor universal frente al "estado vigilante".

V. Perspectivas posibles

Para terminar, permítaseme abordar algunas ideas discutidas en los sindicatos alemanes y que han sido planteadas como exigencias en la negociación colectiva.

El programa de acción "Trabajo y Técnica" del sindicato *IG Metall* señala una serie de puntos para impedir o neutralizar ciertos efectos de la técnica. Entre otros se mencionan:⁶²

- ampliación del contenido del trabajo, con el objetivo de lograr una actividad calificada.
- fijación de un número suficiente de plazas para determinadas tareas
- eliminación y reducción de cargas y riesgos de salud, incluyendo el stress.
- posibilidades de comunicación y cooperación.
- posibilidades restringidas de control y supervisión.
- remuneración adecuada.

Como ejemplo se menciona por un autor proveniente del sindicato *IG Metall* el caso de la introducción de robots industriales sólo donde imperen condiciones de trabajo inhumanas.⁶³

Mucho más concretas y más adecuadas para su ejecución práctica son las propuestas de *IG Metall* para un contrato colectivo tipo en los distritos de Württemberg del Sur, Hohenzollern y Baden del Sur.⁶⁴ Deben destacarse las exigencias específicas relativas a la organización del trabajo, como por ejemplo, la obligación de no subdividir más las tareas o poner en práctica posibles alternativas técnico-organizativas al trabajo en la cadena de montaje. Además, resulta de interés el "desacoplamiento" de máquina y hombre, por ejemplo, estableciendo amortiguadores o preparando un número convenientemente alto de elevadores de protección (*Springern*). El así llamado trabajo de operaciones múltiples (un trabajador atiende varias máquinas) debe eliminarse en la medida de lo posible; en caso necesario, se otorgará una pausa adicional de reposo remunerado. También resulta significativo el "derecho de reclamación" del trabajador, por el cual puede someter al consejo de empresa propuestas sobre una conformación del trabajo más humana y justa. Una comisión paritaria decide sobre la propuesta y sólo puede desecharla en forma unánime. Si la situación reclamada puede resolverse por medios técnicos o medidas de organización, la dirección de la empresa debe ponerlos inmediatamente en práctica.⁶⁵ Pudieran juzgarse con escepticismo las probabilidades de realización de una propuesta tan amplia; en todo caso, tiene el mérito de establecer únicamente un procedimiento en el contrato colectivo, y encima de ello, activar al individuo.

Una idea similar subyace a la propuesta del sindicato industrial Prensa y Papel de sujetar por completo la organización, desarrollo y condiciones del trabajo a la cogestión del consejo de empresa.⁶⁶ Esto

se basa también en la noción de que la aplicación de la técnica puede ser tan diversa en las distintas empresas, que apenas es posible formular lineamientos de contenido en los contratos colectivos. Digna de consideración es, asimismo, la propuesta, proveniente del sindicato *IG Metall*, de instalar círculos de trabajo de empresa para la producción alternativa;⁶⁷ antecedentes de ellos los podemos encontrar en las empresas fabricantes de armamento. Si bien la "producción alternativa" no será precisamente "alternativa" sino sólo "socialmente calibrada", la realización de esta especie de *Quality Circles*⁶⁸ constituiría un gran progreso. Tampoco debe dejar de mencionarse la propuesta de otorgar al consejo de empresa el derecho de declarar una moratoria para la introducción de nuevas tecnologías, con el fin de proveerse, durante algunos meses, de conocimiento técnico y poder desarrollar las bases de una alternativa.⁶⁹

No someterse a la técnica guiada por la ganancia constituye una tarea enorme. Para que la crítica y las concepciones propias sean eficaces, deben asumir una forma concreta. Espero que a ello contribuya nuestro congreso.

NOTAS

- 1 Al respecto véase, por ejemplo, Steinmüller, *Kursbuch* (diciembre 1981), pp. 152 y ss.
- 2 Dato tomado de Schneider, Roland, *Technologie* (Tecnología), en: Kittner (ed), *Gewerkschaftsjahrbuch*, 1986 (Anuario sindical, 1986), Köln, 1986, p.240. En 1979 habían tenido que ver sólo 14,4% "ocasionalmente" y 6% "predominantemente" con tareas dirigidas por programa.
- 3 Dato proporcionado por Gaul, *Die rechtliche Ordnung der Bildschirm-Arbeitsplätze* (El ordenamiento jurídico de las plazas de trabajo con pantalla de video), 2a. edición, Stuttgart, 1984. Sección A, nota marginal 11.
- * Empresa alemana que realiza encuestas y trabajos demoscópicos (N. del T.).
- 4 Dato tomado de Kilian NJW (*Neue Juristische Wochenschrift*) 1983. p. 2803.

- 5 Schneider, Roland, *op. cit.* (*supra* nota 2). pp. 220 y s. también para lo que sigue.
- 6 Sobre el diferente control jurídico sobre la técnica, veáse Däubler ZRP, 1986, pp. 42 y ss.
- 7 Véase al respecto el trabajo de Däubler en: Däubler-Gmelin Adlerstein (eds), *Menschengerecht. Rechtspolitischer Kongress der SPD 1986* (Humanamente justo, Congreso de política jurídica del Partido Socialdemócrata Alemán 1986), Heidelberg, 1986.
- 8 Sobre el desarrollo de los procedimientos biotécnicos y su aplicación en la producción, veáse Bimboes-Brükner-Uth-Zwingmann, WSI-Mitt., 1986, pp. 612 y ss.
- 9 Al respecto veáse las contribuciones de Briefs y Zinn, en: Briefs-Fehrmann-Hickel, *Technologische Arbeitslosigkeit. Ursachen-Folgen-Alternativen* (Desempleo tecnológico. Causas-consecuencias-alternativas), Hamburg, 1984.
- 10 Según datos de *Gesamtmetall* (la correspondiente asociación patronal), desde el "viraje en la ocupación" hacia la mitad de 1984, se han producido en total 181.000 nuevas contrataciones, únicamente en el sector de la industria del metal. (*Handelsblatt* - Gaceta comercial - del 23-X-1985, p.1), si bien se discute cuántas de ellas se deben a la "reducción de la jornada de trabajo" y cuántas al "auge coyuntural". Sobre los problemas fundamentales de la reducción de la jornada laboral, véase Däubler, KJ, 1985, pp. 362 y ss.
- 11 Datos según Bosch, *Arbeitsmarkt* (Mercado de trabajo), en: Kittner (ed.). *Gewerkschaftsjahrbuch* (Anuario sindical, 1985), Köln, 1985. p. 293.
- 12 Al respecto, veáse Wagner, Ulrike, *Mitbestimmung bei Bildschirmtechnologien* (Cogestión sobre las tecnologías de pantalla de video), Frankfurt-Berna-New York, 1985.
- 13 En este sentido, Kuhn-Schreiber, *Arbeitsschutz und neue Technologien, Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz* (Defensa del trabajo y nuevas tecnologías, estudio de la Oficina Federal para la Defensa del Trabajo), 2a. edición, Dortmund, 1986, pp. 82 y ss.
- 14 Sobre el problema de una reversión de esta tendencia, véase Kern-Schumam, *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der Industriellen Produktion* (¿El fin de la división del trabajo? Racionalización en la producción industrial), 2a. edición, München, 1985.
- 15 Al respecto, véase Schimitz, en: Klotz/Meyer-Degenhardt (eds.), *Personalinformationssysteme, Auf dem Weg zum Arbeitsplatzgerechten Menschen* (Sistemas de información de personal. En camino hacia el hombre adecuado al puesto de trabajo), Reinbeck, 1984, pp. 159 y ss.
- 16 Cfr. Apitzsch-Schmitz, DB, 1984, p. 986.
- 17 Datos según Kurz-Scherf/WSI-Tarifarchiv WSI-Mitt., 1986, pp. 585, 587.

- 18 Kurz-Scherf/WSI-Tarifarchiv WSI-Mitt., 1986, p. 587.
- 19 Kurz-Scherf/WSI-Tarifarchiv WSI-Mitt., 1986, p. 587
- 20 Hacia 1975 ya estaba incorporada la mitad (RdA, 1976. p. 255). Mientras tanto se han agregado, en particular, el convenio para las compañías privadas de seguros (impreso en RdA, 1985, p.181) y el correspondiente convenio para la banca (al respecto Hummel Mitb, 1984, p. 142). Sin embargo, debe tenerse en consideración de que, por lo regular, se presupone una pertenencia de varios años a la empresa, por lo que el número de los trabajadores incluidos no sólo potencial sino efectivamente es mucho más reducido.
- ** En el derecho laboral alemán, la ley establece para el empleador un plazo mínimo de aviso previo para poder rescindir la relación de trabajo, plazo que aumenta a partir de determinada edad y antigüedad del trabajador (N. del T.).
- 21 Sobre el contenido, véase además Böhle-Lutz, *Rationalisierungs-Schutzabkommen*, Kronberg, 1974; Mückenberger-Lühr, KJ, 1980, pp. 91 y ss; Hagemeyer-Kempen-Zachert-Zilius, *Tarifvertragsgesetz, Kommentar für die Praxis* (Ley sobre contratos colectivos, Comentarios para la práctica), Köln, 1984, § 1, nota marginal 121.
- 22 Correctamente, véase Osterland-Deppe, *et. al., Materialein zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD* (Materiales sobre las condiciones de vida y de trabajo de los obreros industriales en la RFA), Frankfurt/Main, 1973, p. 107.
- 23 Reproducido en RdA, 1974, pp. 17 y s. Sobre las dificultades prácticas para su aplicación informa Steinkühler, GMH, 1977, pp. 390 y s.
- 24 Steinkühler, GMH, 1977, p. 394 Cfr. también Dabrowski-Neumann, *et al., Der Lohnrahmentarifvertrag II in der Betrieblichen Praxis* (El contrato salarial tipo II en la práctica de la empresa), Göttingen, 1977.
- 25 Cfr. el panorama sobre otras estipulaciones similares, de Hagemeyer-Kempen-Zachert-Zilius, *op. cit.*, § 1, nota marginal 152.
- 26 Véase al respecto Berg/Wendeling-Schröder/Wolter, RdA, 1980. p. 311.
- 27 El contrato colectivo se halla reproducido en RdA, 1978, p. 116. Sobre la licitud de esta estipulación, BAG (TfT) DB, 1984, p. 1099.
- 28 Referencias en Wagner, Ulrike, *po. cit.*, pp. 260 y ss.
- 29 Según lo demuestran Dohse-Jürgens-Dussig (ed.). *Altere Arbeitnehmer Zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik* (Los trabajadores mayores entre los intereses de la empresa y la política social), Frankfurt/Main-New York, 1982, p. 308.
- 30 Kurz-Scherf, en: Kittner (ed.), *Gewerkschaftsjahrbuch* (Anuario sindical, 1986), p. 109.

- 31 Sobre la cuestión de la admisibilidad de tales estipulaciones véase en especial Runggaldier, *Kollektivvertragliche Mitbestimmung bei Arbeitorganisation und Rationalisierung* (Cogestión mediante contrato colectivo en la organización del trabajo y racionalización), Frankfurt/Main. 1983, p. 126y passim. Otras referencias sobre el estado de la discusión, en: Däubler, *Arbeitsrecht I* (Derecho del trabajo I), 8a. edición, Reinbek, 1985, p. 171, nota 453.
- 32 Dietz-Richardí, Betr VG (LOSE), 6a. edición München, 1982, § 87, nota marginal 340.
- 33 BAG AP N° 2 sobre el § 87 LOSE 1972, "Supervisión, jurisprudencia constante".
- 34 BAG NJW, 1984, pp. 1476, 1484.
- 35 Véase *supra* nota 34
- 36 BAG DB, 1986, p. 1178.
- 37 BAG NZA, 1985, p. 28.
- 38 BAG DB, 1986, p. 1469.
- 39 BAG DB, 1986, p. 1471.
- 40 Al respecto Hexel, *Mensch im Computer* (El hombre en la computadora), 2a. edición, Hamburg, 1986, pp. 68 y ss.
- 41 Datos tomados de Klotz, en: Klotz/Meyer-Degenhardt, *op. cit.*, pp. 13,15.
- 42 BAB DB, 1986, p. 1472. Cfr. también Hinrichs, AuR, 1986, p. 286.
- 43 Wolter, en: *et. al., Im Schatten des Grossen Bruders* (Bajo la sombra del hermano mayor), Frankfurt/Main, 1985, p. 41.
- 44 Véase la propuesta de división en Hexel, *op. cit.*, p. 83, así como los ejemplos prácticos respecto de convenios de empresa celebrados (pp. 163-192).
- 45 Datos contenidos en Wohlgemuth, *Stellungnahme bei der Anhörung des Bundestagsinnenausschusses*, 1986), (Opinión en la audiencia de la Comisión del Interior del Parlamento Federal, 1986), Ediciones de la Comisión 110, p. 189.
- 46 En este sentido Wagner, Ulrike, *op. cit.*
- 47 Más al respecto Däubler, *Arbeitsrecht I*, Sección 6.10 (pp. 448 y ss).
- 48 BAG NJW, 1984, p. 1476.
- 49 Véase la opinión crítica de Kohte, AuR, 1984, pp. 263 y ss.
- 50 Sobre la compensación de intereses y el plan social respecto de la introducción de equipo con pantalla, véase Däubler, DB, 1985, p. 2297.
- 51 Entre la bibliografía alemana, véase Kreile, WSI-Witt., 1986.

- 52 BVerfGE 65, pp. 1 y ss. (Sentencias del Tribunal Constitucional Federal). Sobre el movimiento contra el censo de población y su contexto, véase especialmente Mückenberger, KJ, 1984, pp.1 y ss.
- 53 Al respecto, véase Klotz, en: Klotz/Meyer-Degenhardt (ed.), p. 19, Drinkuth, en: Apitzsch, *et. al. op. cit.*, p. 49.
- 54 Además véase Heller, en: Apitzsch, *et. al.*, pp. 167 y ss.
- 55 Así reza una frase de Reinhard Höhn, el director de la Academia para personal Gerencial en Bad Harzburg, citada en Klotz/Meyer-Degenhardt (eds.), p. 11 y en Wolter, *op. cit.*, p. 44.
- 56 Altendorf, BB, pp. 1721, 1723.
- 57 Hasta el momento no es posible determinar si las acciones contra la nueva redacción del § 116 AFG (Ley de Promoción del Trabajo) lograrán introducir un cambio sobre tales acciones, véase Däubler, *Revue Internationale du Droit Comparé*, 1986.
- 58 Véase nota *supra*.
- 59 Más al respecto, Däubler, ZRP, 1986, pp. 42 y ss.
- 60 Correctamente, BVerfGE 49, pp. 89, 135: el orden jurídico cojea siempre detrás de una evolución tecnológica de amplios alcances.
- 61 Sin embargo, hay antecedentes en un convenio de empresa en Opel, reproducido en: Mitb., 1984, p. 284.
- 62 Citado por Drinkuth, en: Briefs-Fehrmann-Hickel, *et. al., op. cit.*, pp. 134 y s.
- 63 Drinkuth, p. 135.
- 64 Al respecto y en lo que sigue, véase Bispinck, en: Briefs-Fehrmann-Hickel, *et. al., op. cit.*, pp. 158 y ss.
- 65 La propuesta se encuentra literalmente reproducida en Bispinck. *op. cit.*, p. 163.
- 66 Bispinck, *op. cit.*, p. 157.
- 67 Datos de Kurz-Scherf, en: Kittner (ed.), *Gewerkschaftsjahrbuch* (Anuario sindical, 1986). p.111.
- 68 Sobre esta organización proveniente del Japón y, encaminada a la elevación de la productividad, véase: Bobke, Aib, 1984, p. 36; Pusch, *et. al.*, GMH, 1983, p. 740; Schött, Mitb, 1984, p. 97.
- 69 Zachert, WSI-Mitt., 1985, p. 549.

**RECIENTES EVOLUCIONES
EN EL DERECHO LABORAL EUROPEO**

I. Introducción

Resulta problemático hablar de un "derecho laboral europeo", pues si se entiende "Europa" como concepto geográfico, también se debería incluir en el mismo a los países socialistas. Es cierto que los cambios que allí se están produciendo especialmente en Polonia, Hungría, y la Unión Soviética, son merecedores del mayor interés, pero escapan sin embargo a nuestra propuesta: así la "Perestroika" se opera sobre bases económicas y políticas que no pueden compararse con las que rigen en Europa o en América-Latina. Podrá ser atrayente una comparación entre condiciones contrastantes, pero en el presente caso faltan las posibilidades de convertir en realidad un propósito tan pretencioso. Por esta razón, de ahora en más, la palabra "europeo" deberá ser entendida como "europeo occidental" sin por ello caer en el chauvinismo de considerar las demás parte del continente como si fuesen "valores despreciables".

II. Rasgos comunes y diferencias

Los diversos ordenamientos del derecho laboral imperantes en Europa Occidental coinciden entre ellos en dos estructuras básicas esenciales.

Primero: En todos los países, desde Noruega hasta España, rige una economía de mercado capitalista, esto es, se produce lo que rinde ganancias, y en ese contexto la fuerza de trabajo también es una mercancía como cualquier otra. En la medida en que las respectivas constituciones, como por ejemplo en Italia o Francia, garantizan el derecho al trabajo, la realidad sigue siendo más fuerte que la letra escrita: en todos los países existe un exceso de fuerza de trabajo, es decir, existe desocupación en grados diversos.

En todas partes, la producción para el mercado está organizada de manera tal que los propietarios o el management instituido por ellos, disponen acerca de las inversiones, el destino y la eventual reducción de actividades. En ningún lugar el movimiento sindical cuenta con fuerzas suficientes para que pueda imponer otros criterios en ese sentido.

Segundo: aún cuando los sindicatos concentran su labor y su peso, esencialmente en temas salariales y condiciones de trabajo, para el capital significan un factor más o menos importante que debe ser tenido en cuenta para muchas de las medidas que se dispongan.

Los sindicatos se organizan por ramas de industria, y no por empresas, como sucede en Japón por ejemplo, y son independientes del Estado y de los empresarios. También los vínculos con los distintos partidos políticos se ha reducido sustancialmente en los últimos 10 o 20 años. Por cierto que existen aún coincidencias por ejemplo entre, los sindicatos de la DGB alemana y el Partido Socialdemócrata alemán (SPD), o entre la CGT francesa y el Partido Comunista de ese país, pero en ambos casos sería un error considerar a una de las dos partes como vocero de la otra.

Con estas dos características quedan agotadas las coincidencias en materia de relaciones industriales. Contrariamente a lo que sucede en el derecho civil, el derecho laboral no se ha desarrollado sobre una base uniforme, esto es, no ha tenido un modelo comparable al derecho romano. A pesar de todas las pretensiones de internacionalismo, los ordenamientos de derecho laboral se han desarrollado en un contexto nacional; se puede decir que no se adoptaron ni siquiera las más mínimas sugerencias provenientes de otros países. A pesar de ello, se han ido conformando dos modelos básicos de acción sindical que debemos esbozar brevemente.

El primero de ellos es el que podríamos denominar "modelo de conflicto social". En el mismo solo resulta posible mejorar los salarios y las condiciones de trabajo a través de una confrontación con la parte empresaria. Si no se cumplen los compromisos obtenidos existe la amenaza de una sanción bajo la forma de una huelga. Ni trabajadores ni sindicatos están dispuestos a hacerse cargo de la "co-responsabilidad" del funcionamiento de la respectiva empresa; no se busca la participación en las decisiones, pero en cambio se hace hincapié en el objetivo futuro de un orden económico no capitalista. El conflicto abiertamente planteado o dirimido parece ser el mejor medio para evidenciar las contradicciones de intereses existentes también en la conciencia de los trabajadores y para mantener viva la esperanza de una alternativa sociopolítica.

A un modelo conflictivo de esta naturaleza corresponden, básicamente los ordenamientos de derecho laboral de Gran Bretaña y de Italia, y con ciertas limitaciones, también los de España y Francia.

El segundo modelo puede definirse como "de coparticipación social". Además de la huelga existen otras modalidades de salvaguardar los intereses de los trabajadores. Especialmente en la República Federal Alemana, nos hallamos ante una tupida red de normas legales que protegen, por ejemplo, la salud, así como determinados intereses materiales de cada trabajador en particular, y cuya observancia es supervisada por los tribunales o por la administración pública. Si-

multaneamente encontramos diversas formas de cogestión que imposibilitan al empleador decidir unilateralmente sobre determinadas cuestiones. Este instrumental aparentemente tan amplio y variado está altamente ligado al mantenimiento del orden económico existente: la representación de intereses debe respetar el bien de la empresa, una huelga sólo se admitirá en casos muy excepcionales. De este modo, las contradicciones entre capital y trabajo quedan más bien encubiertas. Una perspectiva superadora del sistema aparece a lo sumo en los discursos de los dirigentes sindicales para el 1ro. de mayo.

A este segundo modelo adhieren, esencialmente los países escandinavos (salvo Finlandia), Holanda, la República Federal Alemana, Austria y Suiza.

Ambos tipos básicos de relaciones industriales reaccionan de modo diferente ante problemas sociales similares. Aclararemos esto a continuación a través de los principales interrogantes que se han planteado en los últimos años:

- ¿cuál ha sido el efecto que la desocupación masiva ejerció sobre los respectivos sistemas de relaciones industriales?

- ¿qué significado ha tenido el desarrollo cada vez mayor de nuevas y "más flexibles" relaciones laborales y de la pérdida de significado de la "relación de trabajo normal" en su sentido histórico?

- ¿qué consecuencias ha generado la mayor presencia de la mujer en los mercados de trabajo y sus exigencias de una efectiva igualdad de derechos en la vida laboral?

- ¿cómo se ha enfrentado al fenómeno de las nuevas tecnologías informáticas, que se observa en todos los países que nos interesan a los fines de este trabajo?

- finalmente, ¿qué consecuencias generará la conformación de un mercado interno europeo a partir de 1992 respecto de las relaciones laborales?. ¿se internacionalizarán éstas o permanecerá invariable el mapa laboral actual?.

Encaremos los problemas en este mismo orden. Evidentemente sólo los podremos esbozar en forma global. La profundización y esclarecimiento de todas las facetas de estos problemas, significarían un programa de diez años aún para un instituto científico especializado y muy bien equipado.

III. Formas de hacer frente a la desocupación

En todos los países de Europa, a partir de la crisis del petróleo de 1973/4, existe el fenómeno de la desocupación masiva. Según las estadísticas de la Comisión de la Comunidad Europea la desocupación promedio es del 12%, aunque su incidencia por país varía sustancialmente. Mientras que en Luxemburgo es de sólo 1,7% y en Dinamarca es de 7,6%, en Irlanda se sitúa apenas por debajo y en España algo por encima del 20%. Índices relativamente bajos se encuentran en Suecia (1,9%), Austria (5,6%) y Suiza (0,8%), que no forman parte de la CE. Con respecto a estas cifras hay que tener en cuenta que el desempleo real es sensiblemente mayor, ya que las estadísticas no comprenden a toda la población dispuesta a trabajar. La llamada "reserva silenciosa" en Alemania Federal es estimada por las autoridades en cerca de 1 1/2 millones mientras la desocupación documentada oficialmente es de alrededor de 2 millones (o sea, 8,1 de la población económicamente activa).

La desocupación masiva reduce la combatividad del movimiento sindical. Muchos trabajadores temen que a raíz de eventuales conflictos pudieran perder su puesto de trabajo. Adaptarse y "pasar desapercibido" aparecen para muchos como la mejor estrategia de supervivencia. A veces también incide el hecho de aceptar más fácilmente la propia situación al compararla con la que viven las masas desocupadas.

Bajo estas circunstancias, la desocupación masiva tiene efectos principalmente dentro del primero de los modelos enunciados. La única arma en poder de los trabajadores, la huelga, se transforma en un arma ineficaz. Al no existir más la amenaza de huelgas o paros, el empleador tendrá las manos libres para obrar a su antojo. Con frecuencia los sindicatos están perdiendo la capacidad de ofrecer a sus afiliados resultados positivos en su gestión. Resulta una especie de espiral descendente: la menor predisposición para el conflicto con el empleador hace a los sindicatos menos eficaces y de este modo menos atractivos: quien no está afiliado al sindicato, difícilmente se sentirá motivado para hacerlo en estas circunstancias comprometiendo aún más las posibilidades de éxitos futuros por parte del sindicato. Por ello, no sorprende que los sindicatos británicos hayan perdido en los últimos años un significativo número de afiliados. Su debilidad llegó a tal extremo, que la mayoría conservadora en el Parlamento pudo ir demoliendo progresivamente, uno por uno, derechos ya adquiridos, sin que se produjera una resistencia efectiva. Seguramente contribuyó a ello el hecho de que Gran Bretaña no cuenta con una

Constitución escrita que pudiera frenar la supresión de derechos sociales y que el sistema de partidos está estructurado de tal manera que los conservadores no deban tomar en cuenta a los sindicatos. (*)¹ En este sentido hay una esencial diferencia respecto de Italia, en donde los sindicatos han tenido que lidiar con menores dificultades.

El modelo de "coparticipación social" ha tenido que padecer mucho menos los efectos de la desocupación. Las reglas de juego han permanecido esencialmente invariables, puesto que aún en los "buenos tiempos", la huelga fue una medida de uso limitado. Así, los derechos de cogestión no son recortados porque en las filas de los trabajadores se generalizaría la apatía, máxime cuando parte de los empleadores también sustenta la opinión de que la participación de los trabajadores, antes que trabar, fomenta la producción. Además, los partidos políticos de mayor peso en los países que adhieren a este modelo, se consideran a sí mismos como "partidos populares", es decir, que no les interesa en razón de su propia estructura, reducir sistemáticamente los derechos de los trabajadores. En la República Federal de Alemania, que desde 1982 cuenta con un gobierno liberal-conservador, ésto tampoco ha sucedido. El modelo de cogestión ha permanecido constante. En la medida que fueron necesarias las huelgas, estas se limitaron a aquellas áreas en que se conservaba (todavía) la capacidad de lucha. Esto no significa que este estado de cosas habrá de continuar hasta dentro de 5-10 años, pero de todos modos, la experiencia reunida hasta ahora tiende a indicar que en situaciones de crisis los recortes sociales que pueden practicarse son menores que en el otro modelo.

¹ Todos los sindicatos británicos están ligados orgánicamente al Partido Laborista.

IV. La aparición de nuevas formas de ocupación

En el transcurso de las últimas décadas, en los países europeos se fue conformando una especie de "relación laboral normal" que vino a ofrecer, comparativamente, una mayor protección. Ella consiste en una ocupación de tiempo completo que asegura al trabajador su manutención y la de su familia. En general, este trabajo está sujeto a horarios laborales fijos, y se realiza en una fábrica, oficina o administración pública. La relación laboral normal goza de una cierta protección de permanencia, mientras que de la duración del vínculo laboral dependen también un gran número de derechos.

Desde mediados de los años '70, pero más intensamente a comienzos de los '80 se ha generalizado en los países de Europa Occidental una tendencia hacia relaciones laborales atípicas y/o flexibles. En grado de importancia habremos de señalar 4 formas en que ellas se manifiestan:

- El establecimiento de un vínculo laboral por un plazo determinado, que elimina la tradicional protección de la estabilidad. Esto significa una ventaja para el empleador; la relación laboral subsiste solo durante el tiempo necesario para realizar determinadas tareas. El riesgo empresario es transferido al trabajador, lo cual le impide planificar su vida a más largo plazo.
- El trabajo a tiempo parcial, que se ha ido incrementando en los últimos años. Por regla general, esta forma de trabajo no permite alimentar una familia. Además, cada hora de trabajo individual por lo general se paga menos que a los trabajadores de tiempo completo. Este tipo de actividad permite la flexibilización del horario de trabajo: se emplea mano de obra solamente cuando realmente hay trabajo. Así por ejemplo, en las grandes tiendas y supermercados es frecuente que se llame telefónicamente a las cajeras para que se presenten a trabajar cuando hay gran afluencia de clientes. En los hechos, esto representa una profunda y grave intromisión en la vida privada; durante una gran parte del día el trabajador debe estar a disposición del empleador a la espera de su llamado, pero percibirá remuneración solamente por el horario de trabajo efectivamente realizado.
- La subcontratación presenta la particularidad de que el trabajo se ejerce en la más amplia diversidad de empresas. Esto hace que esté ausente una coherencia respecto de un grupo laboral determinado y con ello la base para la representación colectiva de sus intereses.
- El campo de aplicación del derecho laboral es abandonado por completo cuando determinadas funciones son asignadas a determinadas personas para su cumplimiento independiente y por su cuenta. El camionero de larga distancia se convierte así, en un empresario transportista independiente, el obrero de la construcción en un microempresariado especializado en procesos parciales muy específicos. Económicamente, subsiste sin embargo una profunda dependencia de este trabajador respecto de quien fuera hasta ese momento su empleador. También el denominado "traba-

jo en negro" se ejerce casi siempre bajo estas condiciones. Los trabajadores afectados por este método carecen en particular de una efectiva protección de la seguridad social.

La difusión de estas relaciones de trabajo atípicas varía ampliamente de un país a otro, verificándose en Gran Bretaña los cambios de mayor profundidad en este sentido. Los investigadores ya se han planteado la pregunta de si realmente aún sigue predominando numéricamente la relación laboral normal, o si ya más del 50% de la población laboral ocupada se desempeña conforme a estas nuevas formas de relación. Por el otro lado, tenemos los casos de Alemania Federal, Austria y Suiza en donde también existe una erosión en la relación laboral normal aunque cuantitativamente ésta se mueve dentro de límites relativamente estrechos. Se estima que entre 75 y 80% de todos los vínculos laborales continúan respondiendo aún al modelo tradicional. También aquí se manifiesta una conexión con el sistema de relaciones industriales. La relativa estabilidad de los modelos de "coparticipación social" hace que "lo nuevo" se mantenga dentro de determinados límites, que la reducción de la protección social, evidente en todos esos casos, se limite mayormente a casos excepcionales. También aquí existen en la Jurisprudencia de Alemania Federal importantes enfoques que tienden a eliminar toda discriminación salarial de los trabajadores de tiempo parcial: los mismos no pueden ser excluidos de las prestaciones sociales vigentes en la empresa. También se les prohíbe a las partes excluir de los convenios colectivos a los trabajadores de tiempo parcial. Disposiciones comparables se desconocen por ejemplo, en Gran Bretaña.

V. Equiparación laboral de la mujer

En todos los países de Europa Occidental la emancipación de la mujer se ha convertido, entretanto en un problema. En todas partes se habla de ello: en la opinión pública, en los partidos políticos, en el parlamento, y también en algunos sectores del empresariado moderno. En la intensidad con que se verifica esta discusión se observa sin embargo una especie de graduación norte-sur: mientras que por ejemplo en Escandinavia y en Alemania Federal el principio de la equiparación ya no es discutido ni combatido abiertamente (sino tan sólo eludido en secreto) otra es la situación en Italia o España, donde se sigue pensando que los hombres hacen mejor las cosas, sin que los autores de tal pensamiento hagan el ridículo en público. Frente a las reivindicaciones de las mujeres respecto de su igualdad en el ac-

ceso a los puestos de trabajo, ambos modelos de relaciones industriales esbozados precedentemente son igualmente inermes. Independientemente de si la representación de intereses se basa esencialmente en la huelga o en la cogestión, las mujeres para conseguir sus derechos deben antes imponerlos dentro de la "colectividad trabajadora". En otras palabras: la composición actual de la totalidad de los asalariados se refleja en la organización que representa sus intereses; quien no esté empleado, o lo esté sólo a media jornada o en puestos subalternos poco tiene que opinar al respecto. Es cierto que el principio de la igualdad de remuneraciones puede hacerse realidad hasta cierto punto de esta manera, pues ningún trabajador está interesado en ser desplazado por "mano de obra barata" Esto en cambio es diferente en el caso de la igualdad de acceso a los puestos de trabajo y de los ascensos: aquí se dará el caso de que la ventaja de uno será al mismo tiempo una desventaja para el otro. Ahora bien, ¿puede esperarse entonces que se realice una huelga o se ejerza el derecho de cogestión en el objetivo de cercenar las propias oportunidades?

Las prohibiciones estatales relativas a las discriminaciones, por regla general, tampoco sirven para avanzar en el tema. Sólo en muy contados casos se pueden aportar pruebas de discriminación laboral por sexo. Cualquier empleador medianamente inteligente siempre sabrá encontrar un motivo racional que justifique la admisión de un postulante masculino. ¿Acaso no fue él quien dió la impresión de mayor seguridad durante la entrevista? ¿No esperan las contrapartes comerciales necesariamente un hombre en determinadas posiciones? Por eso, la jurisprudencia se enfrenta a situaciones especiales. Así, ante la Corte Europea de Luxemburgo, se sometió el caso de dos asistentes sociales femeninas que durante sus estudios realizaron una práctica de seis meses en una cárcel para hombres. Esta práctica fue evaluada en forma positiva, las estudiantes se habían comportado como "todo un hombre" y habían satisfecho todas las expectativas. Una vez que terminaron sus estudios, ambas se postularon para dos puestos vacantes en el mismo instituto penitenciario para cumplir funciones semejantes a las que habían realizado anteriormente. Sin embargo, la administración denegó las solicitudes alegando que en cárceles para hombres no se empleaban mujeres, pues ésto interfería con el orden penitenciario. Comprensiblemente los juzgados entendieron ésto de otra manera y condenaron al empleador -el Estado- a una indemnización equivalente a seis sueldos mensuales. Este fallo es citado frecuentemente; ¿pero cuántos empleadores se comportarán en el futuro de modo tan poco inteligente como la administración estatal?

Por eso, en Alemania Federal la discusión se centra cada vez más respecto del grado de influencia que pueden tener las imposiciones estatales sobre las políticas de personal de las empresas. En la actualidad, el modelo norteamericano de la "acción positiva" es objeto de estudios y discusiones. Cuando determinadas empresas reciben contratos o licitaciones del Estado o se benefician con subvenciones, no sería justificable que se les imponga también la obligación de incorporar más mujeres o promoverlas en su carrera profesional?. En Alemania Federal esta práctica podría basarse en el principio de la igualdad de derechos contenido en la Constitución, pero ello de ninguna manera esta libre de controversias: Hay quienes ven en estas disposiciones, una discriminación a la inversa que afectaría a los hombres.

VI. Introducción de tecnologías de informática

Si revisamos las publicaciones sindicales y la literatura jurídica, la introducción de nuevas tecnologías, o más precisamente la computarización del proceso de trabajo se ha convertido en un tema central, pero los puntos esenciales a su vez difieren entre sí.

Hace algunos años, toda la atención se concentró en el así llamado "trabajo electrónico a distancia". De 30 a 40% de todos los puestos de trabajo, o más, se desplazarían al domicilio de los trabajadores. El procesamiento de textos, la programación, pero también la contabilidad, podrían ser atendidos con ayuda de una computadora directamente conectada con la central de la empresa. Las consecuencias serían previsibles: renacimiento del trabajo domiciliario, situación laboral aislada que dificulta cualquier forma de representación de intereses colectivos, o lo hace directamente imposible. Hubo un repique de campanas de alarma.

Mientras tanto, el problema se ve con más serenidad. Se ha comprobado que, actualmente, en Alemania Federal hay solamente alrededor de 200 puestos de trabajo de esa naturaleza; el número de publicaciones científicas sobre el tema probablemente sea mayor que el de los puestos de trabajo. ¿Porqué esta discrepancia? Para los empresarios no ha resultado hasta ahora conveniente desplazar operaciones fuera de las empresas: los sistemas técnicos son relativamente poco confiables y costosos, la supervisión del individuo queda mejor asegurada en la empresa misma, las consultas pueden ser evacuadas más fácilmente y con menos problemas. Esto no significa que el peligro, se haya conjurado para siempre; pero actualmente no juega un papel de importancia.

Fuera de este ámbito, en los diferentes países, la discusión pone énfasis en distintos aspectos. En Italia y España se considera particularmente el problema de la calificación: ¿Cómo harán frente los trabajadores a las nuevas exigencias? ¿Se llegará, en general, a un incremento en las exigencias, a una "intelectualización" del trabajo, o significará esencialmente que el trabajo se tornará más fácil porque determinadas actividades intelectuales quedarán a cargo de las computadoras? ¿Qué modificaciones habrá en los sistemas de remuneración? ¿Cómo se podrá evitar que la introducción de nuevas tecnologías dé lugar a una reducción en el volumen de trabajo y con ello a una pérdida en la cantidad de puestos de trabajo?

En Alemania Federal también se plantean y consideran estas preguntas, aunque el acento recae sobre otra temática: ¿Cómo puede evitarse que las técnicas informáticas den lugar a una supervisión total dentro de la empresa? Gracias a la computarización, por ejemplo, las oficinas de personal están en condiciones de almacenar alrededor de 1000 páginas mecanografiadas sobre cada persona ocupada. En la práctica se conocen casos en que se registraron 700 a 800 datos sobre un sólo trabajador, desde la dirección, pasando por el número de inscripción en el seguro social, hasta los certificados y causas de enfermedad. Estos datos pueden ser recabados en el término de segundos. También es fácil calcular valores promedio: el individuo puede entonces ser confrontado con el dato de que sus ausencias por enfermedad, por ejemplo, son 30% mayores que las del promedio de su sector o de la empresa. ¿Cómo podrá responder a esto? El uso creciente de la computadora conduce además a que también pueda captarse y registrarse el comportamiento laboral concreto; no pasará ya desapercibido un pequeño descanso extraoficial.

En la práctica el potencial de control que la tecnología ofrece no se aprovecha en su totalidad. La mayoría de los empleadores reconoce que las motivaciones para trabajar disminuirán drásticamente si cada individuo realmente debiera contar con una supervisión continua de su comportamiento personal y laboral. Además, la jurisprudencia en Alemania Federal interpreta en forma amplia los derechos de participación del Comité de Empresa en estas circunstancias: en la medida en que sea registrado algún dato sobre un determinado trabajador, que pueda servir a los efectos de control y supervisión, el empleador solamente puede actuar con el consentimiento del Comité de Empresa. Esto no significa que todos los problemas en este campo estén superados, sin embargo actualmente en las empresas alemanas la supervisión total es más un fantasma que una realidad.

VII. Internacionalización de las relaciones laborales

De acuerdo con los deseos de sus 12 estados miembros, en el ámbito de la Comunidad Europea deberá existir antes del 31-12-1992 un mercado interno unificado. Se deberán eliminar todas las barreras al comercio, y por ende se harán innecesarios los controles fronterizos.

Nadie puede predecir actualmente si tal programa se hará realidad en toda su extensión. La Comisión de la Comunidad Europea en Bruselas señala las posibilidades que ofrecerá la unificación: El mercado interno traerá aparejado un crecimiento económico adicional y dará lugar a la creación de por lo menos 1,5 millones de nuevos puestos de trabajo. La parte sindical, a su vez hace resaltar más los riesgos, que se visualizan particularmente en tres ámbitos:

- En algunas ramas habrá reestructuraciones, especialmente allí donde hasta ahora los mercados nacionales se encuentran compartimentados por la existencia de diferentes prescripciones técnicas de seguridad y porque el sector público es el principal adquirente, favoreciendo así a la respectiva economía nacional. "Reestructuración" es un término benévolo: se podrá llegar a la quiebra de empresas y al cierre de fábricas, lo que aumentará la desocupación ya existente. el mercado es atractivo solamente para aquellos que demuestren ser los más fuertes; el que quede en el camino tendrá pocas alternativas.
- El nivel salarial dentro de la CE es muy variado. En Dinamarca y en Alemania Federal es casi el triple que en Portugal. En determinadas áreas de fuerte incidencia de mano de obra, esto puede llegar a dar lugar a un "dumping" social. No les resultará fácil a empresas constructoras portuguesas formular ofertas baratas cuando se trate de construir una carretera o levantar una nueva planta fabril en la República Federal de Alemania?. ¿Quién podrá prohibir a empresas transportistas alemanas establecer empresas subsidiarias en Portugal, incorporar allí conductores portugueses y realizar con ellos transportes entre Copenhague y Munich? La onerosa mano de obra alemana perdería de esta manera sus puestos de trabajo.
- Dentro de la CE habrá probablemente una sociedad anónima europea. Le cabrá el derecho de desplazar su sede legal de un estado miembro al otro sin tener que modificar detalle alguno del empla-

zamiento de sus plantas de producción. De esta manera es fácil eludir sistemas nacionales de negociación colectiva, los sindicatos se verán obligados a tener que negociar con un empleador domiciliado en el extranjero.

Por el momento no puede visualizarse en qué medios será posible eliminar estos peligros o, en su caso, marginalizarlos. Pero es seguro que, en el transcurso de los próximos 5 a 10 años, no se conformarán "relaciones industriales europeas". Los sistemas nacionales de negociación colectiva no sólo son diferentes sino que también están firmemente arraigados en las respectivas tradiciones. Forma parte de ello el hecho de que no en todas partes son posibles convenios colectivos que abarquen toda el área nacional. La Confederación Sindical Alemana (DGB), por ejemplo, en su calidad de organización confederal de sus 17 sindicatos afiliados, no está autorizada a concertar convenios colectivos, y lo mismo rige para la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania. La transferencia de las competencias a los sindicatos europeos (o las asociaciones de empleadores europeos) es, por las razones expuestas, un paso tan enorme que no es actualmente considerado seriamente. Lo que, en todo caso, se considera, es la coordinación de la representación de intereses frente a empresas transnacionales. En donde trabajadores de diferentes países se vean confrontados con los mismos problemas, es posible organizar una acción conjunta. Pero esto no es un problema específico de la CE: el de organizar un espacio de poder contrapuesto al capital internacional es una tarea que también se plantea en Latinoamérica. De todas maneras, En Europa no se modificará tan rápidamente el mapa de las relaciones industriales.