

CUESTIONES LABORALES

**EN HOMENAJE
AL MAESTRO
MOZART VICTOR RUSSOMANO**

**JOSE DAVALOS
COORDINADOR**



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**NEGOCIACIONES COLECTIVAS
Y
NUEVAS TECNICAS**

Wolfgang Däubler*

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

SUMARIO

I. Las tecnologías de la información en la empresa. 1. Características del fenómeno. 2. Consecuencias del cambio tecnológico para los trabajadores. 3. Reacciones de los sindicatos y los consejos de empresa. II. Contratos colectivos de trabajo y aplicación de nuevas tecnologías. 1. El caso común. 2. Pasos encaminados a la reglamentación de las técnicas. III. Las facultades de cogestión del consejo de empresa. 1. La cogestión sobre el control técnico. 2. Otros derechos de participación. IV. Tentativa de explicación de los logros y las deficiencias. V. Perspectivas posibles.

NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y NUEVAS TECNICAS

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 financieros es aportado por el poder público, y de este porcentaje, más de la mitad proviene 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 los 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

Dadas 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 extranjeros 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? Aun 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 empresa 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 II*), 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 de 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 sonidó" 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, esta 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 dure 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 cae 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 autonomía 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 gestión 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 (*Einigungsstelle*) 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 del acceso, como el trabajo frente a una pantalla, en la medida en 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 servicio 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 detectar coincidencias notorias. En el caso de las inasistencias, es posible calcular valores promedio para toda la empresa o para departamentos determinados, que ponen en aprietos a aquél que falta un número de veces superior al promedio. En la realidad se dio 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 cerveza'. 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 debe 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 de 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 de 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 el § 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 mínimo. 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 intereses y un plan social.⁵⁰ Naturalmente, se reproduce aquí la situación existente en la práctica de la negociación colectiva; la compensación de intereses, 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 empañar 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 aun 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 enfrentarán 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 empresariales 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 de 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 de 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 cuantos 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 sólo 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 sólo 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, sólo 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 coestión 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 deficiente control jurídico sobre la técnica, véase Däubler ZRP, 1986, pp. 42 y ss.
- ⁷ Véase al respecto el trabajo de Däubler en: Däubler-Gmelin Adlerstein (eds.), *Menschenge-recht. 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, véase Bimboes-Brükner-Uth-Zwingmann, WSI-Mitt., 1986, pp. 612 y ss.
- ⁹ Al respecto véanse 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 *Gesammetall* (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, véase 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 Schmitz, 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.*, *Materialien 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 Lohnrahmen-tarifvertrag 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, *op. 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 Arbeitsorganisation und Rationalisierung* (Cogestión mediante contrato colectivo en la organización del trabajo y racionalización), Frankfurt/Main, 1983, p. 126 y passim. Otras referencias sobre el estado de la discusión, en: Däubler, *Arbeitsrecht I* (Derecho del trabajo I), 8a. edición, Reinbek, 1986, p. 171, nota 453.

³² Dietz-Richardi, *BetrVG* (LOSE), 6a. edición, München, 1982, § 87, nota marginal 340.

³³ BAG AP No. 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 BAG DB, 1986, p. 1472. Cfr. también Hinrichs, AuR, 1986, p. 286.

⁴³ Wolter, en: Apitzsch, *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 Wohlgenuth, *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.