

**FUNDACION
FRIEDRICH
EBERT** 

Debate
Sindical

**LOS SINDICATOS FRENTE
A LAS NUEVAS TECNOLOGIAS:
LOS CASOS DE JAPON Y LA
REPUBLICA FEDERAL
DE ALEMANIA**

Hans - Ulrich Büniger

**FUNDACION
FRIEDRICH
EBERT** 

**Debate
Sindical**



La serie Debate Sindical publicada por la Fundación Friedrich Ebert en Argentina tiene por objeto presentar análisis, informaciones, documentos y ensayos sobre temas sindicales y laborales, tanto a nivel nacional como internacional. Este material, que por su carácter sintético permite una rápida información por parte del lector, está destinado a dirigentes sindicales como asimismo a políticos e investigadores relacionados con el campo laboral.

**LOS SINDICATOS FRENTE
A LAS NUEVAS TECNOLOGIAS:
LOS CASOS DE JAPON Y LA
REPUBLICA FEDERAL
DE ALEMANIA**

Hans - Ulrich Bünger

Junio 1988

INDICE

P á g .

Presentación	3
1. Introducción	5
2. República Federal de Alemania	6
3. Japón	7
3.1. Los sindicatos japoneses	8
3.2. Situación actual	8
3.3. ¿Qué piensan los trabajadores sobre las nuevas tecnologías?	11
3.4. ¿Cuáles son las posiciones de los sindicatos frente a la introducción de nuevas tecnologías?	12
3.5. Estrategias sindicales	13

PRESENTACION

El tema de las nuevas tecnologías y las respuestas sindicales forman hoy uno de los retos claves para el sindicalismo.

Ya existen experiencias que mostraron que la implementación de las nuevas tecnologías por decisiones unilaterales del capital pueden provocar fuertes aumentos del desempleo. Los sindicatos se encuentran en este contexto en una situación bastante difícil y complicada. Una posición de rechazo global a la introducción de las nuevas tecnologías sería absurdo y anti histórico como fue la posición de aquellos trabajadores británicos "Ludistas" que se confrontaron violentamente a las nuevas máquinas que inauguraron la revolución industrial en el siglo XIX. Por otro lado el sindicalismo no se puede permitir permanecer pasivo y a la expectativa frente al avance de las nuevas tecnologías, y dejar toda la disponibilidad de ellas a merced de los empresarios. Debe buscar formas y métodos de anticipar los cambios tecnológicos, encontrar estrategias sindicales adecuadas y lograr de tal manera una compatibilidad entre la implementación de las nuevas tecnologías, con el fin de racionalizar y aumentar la producción, y los intereses legítimos de los trabajadores.

Tanto en Japón como en la República Federal de Alemania el avance espectacular de las nuevas tecnologías se relaciona con profundos cambios en la organización de trabajo, lo cual plantea un reto novedoso y vital para el futuro del sindicalismo en estos países. Esos hechos tecnológicos han colocado a las organizaciones sindicales en una situación sumamente difícil, que desemboca en una carrera desesperada por encontrar estrategias adecuadas para garantizar los intereses de los trabajadores dentro del marco de una situación donde el sector empresarial tiene claras ventajas.

En este trabajo Hans Ulrich Büniger, funcionario de la Fundación Friedrich Ebert en Bonn, explica algunos de los problemas que están relacionados con la implementación

de nuevas tecnologías y las respuestas sindicales en Japón y en la República Federal de Alemania. Como profundo conocedor del Japón, donde él ha trabajado varios años, pone especial énfasis en el caso de este país sobre el cual existe muy poca información en Argentina. El autor analiza sobre todo los problemas que tiene el sindicalismo con acentuadas características propias, de confrontarse con el avance espectacular de las nuevas tecnologías.

Creemos que estas informaciones pueden ser de interés para los sindicalistas argentinos, porque sin duda gran parte de los cambios tecnológicos que se vislumbran en los países industrializados se van a manifestar en el transcurso de los próximos años en varios "renglones" de la estructura productiva y servicios argentina.

Achim Wachendorfer

1. Introducción

Desde los primeros días de su existencia ha sido una tradición del movimiento obrero considerar que el desarrollo técnico-científico y el consecuente aumento de la productividad del trabajo es un requisito para la lucha por mejores salarios, reducción de las horas de trabajo, por un trabajo más humano y por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. De modo que los sindicatos no sólo han aceptado, sino muchas veces fomentado la introducción de nuevas tecnologías.

Por otro lado, los trabajadores y, en especial, los sindicalistas saben por la experiencia que han adquirido que los cambios tecnológicos no se realizan en un ambiente neutral. Ellos saben muy bien que el desarrollo y la aplicación de las nuevas tecnologías los tocan, y que las decisiones generalmente son tomadas no por ellos, sino por aquellos que son los propietarios de las empresas.

Los riesgos del cambio tecnológico, por lo tanto, normalmente no resultan de la nueva tecnología, sino de los intereses de aquellos, que consideran la técnica exclusivamente como instrumento para el aumento de la intensidad del trabajo, de la reducción de los costos del trabajo y como instrumento para la obtención de mejores ganancias. Pero las condiciones de trabajo no dependen exclusivamente de las técnicas sino de la cuestión *política* de cómo los trabajadores pueden participar en la decisión sobre la introducción y aplicación de las nuevas tecnologías.

A nivel de la empresa, pero también al nivel de las decisiones políticas tomadas por parlamentos y gobiernos, la cuestión que se plantea al movimiento obrero es en qué medida puede influenciar en tales decisiones y cuales serían los mecanismos para alcanzar la mejor participación posible.

Estas cuestiones se presentan al Movimiento Obrero en todo el mundo. Sería de interés, por lo tanto, referirnos un poco sobre las experiencias hechas en este campo en la República Federal de Alemania y en el Japón.

2. República Federal de Alemania

Se puede decir que la posición de los sindicatos alemanes en lo que se refiere a la introducción de nuevas tecnologías se resume de la siguiente manera: *Las ventajas que la introducción de las nuevas tecnologías puede ofrecer hay que repartirlas no sólo en favor del capital, es decir de los empresarios, sino también entre los trabajadores.*

En general, los sindicatos alemanes han fomentado el cambio tecnológico sabiendo que un aumento de la productividad del trabajo significaría un aumento de la competitividad de sus empresas y de la economía alemana en particular, la cual, como es bien sabido, depende mucho de su posición en los mercados de exportación. Si a fines de los años setenta y al comienzo de la década actual entre los trabajadores ha crecido mucho el escepticismo en lo que se refiere a la introducción de aquellas nuevas tecnologías, este hecho se debe a la poca consideración que se le ha dado a las aspiraciones de los trabajadores. Estos comprobaron que únicamente el capital ha sacado los frutos provenientes de la introducción de nuevas tecnologías sin que esos frutos hayan sido distribuidos justamente también entre los trabajadores.

Además las nuevas tecnologías han sido introducidas muchas veces sin tomar debidamente en consideración las necesidades de los trabajadores. Ya antes de que las nuevas tecnologías estén introducidas, cuando todavía están en la fase de planificación, ya entonces los sindicatos como legítimos representantes de los intereses de los trabajadores tienen que tener la posibilidad de influenciar en el desarrollo de las tecnologías para que sean utilizadas en correspondencia con las aspiraciones sociales de los trabajadores y también sin que causen disturbios en el medio ambiente. En opinión de los sindicatos alemanes, el desarrollo y la introducción de nuevas tecnologías debería ajustarse a los siguientes criterios:

- Positivo para la salud
- que se fomente la formación profesional y la calificación correspondiente

- que no perjudiquen el medio ambiente
- que no sean utilizadas para fines militares
- que aporten al ahorro de energía y recursos naturales
- que sean seguros.

La introducción de nuevas tecnologías facilita enormemente la reducción de las horas de trabajo. Si las horas de trabajo no son reducidas, la introducción de nuevas tecnologías en la mayoría de los casos llevaría a un aumento enorme del desempleo, de modo que la reducción de las horas de trabajo se convierte en una necesidad urgente de lucha contra el desempleo. Estas consideraciones estaban en el origen de la gran huelga de los sindicatos metalúrgicos y de la imprenta de la República Federal de Alemania en el año 1984 que llevaron a una reducción semanal de las horas de trabajo de una hora y media, es decir a la semana de 38,5 horas.

Los sindicatos alemanes piden en relación a la introducción de nuevas tecnologías la ampliación de todos los derechos de coparticipación y cogestión de los trabajadores a nivel de las empresas y de la economía nacional, la reforma de los sistemas de educación primaria y de formación profesional y la adaptación de los sistemas de protección contra los riesgos de la salud etc. Dado el hecho que las nuevas tecnologías también podrían facilitar nuevas formas de control sobre los trabajadores, se piden también medidas de protección contra cualquier tipo de abusos.

3. Japón

En ningún otro país del mundo la era de la micro-electrónica ha entrado en vigencia tan vehementemente como en el Japón. La consciencia de los problemas ha mejorado en los sindicatos japoneses en los últimos años. Por ejemplo: todavía en 1981 los representantes del Japan Productivity Center (JPC), un organismo tripartito

de gobierno, patrones y sindicatos, declararon con pleno optimismo que la introducción de nuevas tecnologías en el Japón no traería ningún problema. Afirmaron que sin el menor problema los trabajadores que perdieron su puesto de trabajo debido a la introducción de alguna tecnología han encontrado un nuevo trabajo. Muy autosuficientes de sí mismos declararon que en el Japón no existía ninguna hostilidad en relación a las nuevas tecnologías, hostilidad que en opinión de estos representantes japoneses existía en los sindicatos alemanes. Pero este optimismo ya se ha desinflado bastante también en el Japón. Si ésto ocurrió poco más tarde que en otros países industrializados se debe al sistema sindical japonés cuyas peculiaridades son las siguientes:

3.1. Los sindicatos japoneses

La tasa de sindicalización en el Japón descendió en 1986 por debajo del 28%. Considerando que la tasa de sindicalización es relativamente alta en el servicio público, se verifica que en la economía privada sólo el 22% de los trabajadores están sindicalizados. En el sector de los servicios en el cual predominan pequeñas y medianas empresas este porcentaje es sólo del 18%.

De los más o menos 42 millones de trabajadores japoneses en la economía privada, según datos de la Central SOHYO 20,1 millones trabajan en empresas con menos de 100 trabajadores. De estos veinte millones de trabajadores sólo 530 mil, es decir sólo 2,6% están sindicalizados.

3.2. Situación actual

El Japón es uno de los países, en el que tiene gran difusión el uso de máquinas manejadas por la microelectrónica. Un tercio de los robots industriales del mundo es utilizado en el Japón. Según datos del Ministerio del Trabajo del Japón el 60% de las fábricas con más de cien trabajadores y el 96% de las fábricas con más de mil trabajadores utilizan máquinas con conducción microelectrónica. El sistema de Computer Aided Design (CAD) es muy difundido y también la automatización de las oficinas, así como el Point of Sales (POS) system se difunde, por ejemplo, en los supermercados a velocidad

máxima. Una encuesta del Ministerio del Trabajo de 1982 indicó que las razones más importantes para la introducción de las microelectrónicas reside en la reducción de los costos del trabajo, es decir en el aumento de la productividad del trabajo y el mejoramiento de la calidad. O en otras palabras en el mejoramiento de la competitividad. Un papel secundario jugaron en este contexto los conceptos de humanización del trabajo y del mejoramiento de las condiciones del mismo. Varios estudios llegaron a la conclusión que en el Japón la introducción de nuevas tecnologías no ha conducido a un desempleo tecnológico. En el caso de que en algunas empresas la introducción de esas tecnologías causó la eliminación de ciertos puestos de trabajo, aquellos trabajadores fueron transferidos a otros sectores dentro de la misma empresa. En general, las empresas ofrecieron entrenamiento profesional a aquellos trabajadores, para que fueran capaces de ocupar las nuevas calificaciones.

En consecuencia la introducción de las nuevas tecnologías resultó en un aumento de la calificación de los conocimientos de los trabajadores y consecuentemente también en un aumento de satisfacción con su trabajo.

¿Cómo explicar esta situación? La introducción de las nuevas tecnologías llevó a un aumento enorme de la productividad del trabajo.

Si al mismo tiempo se mantiene el número de trabajadores la producción tiene que aumentar fuertemente, es decir, esta práctica de las empresas sólo es posible, siempre y cuando la demanda por los productos lo permita. La demanda por los productos japoneses, como bien es sabido, depende enormemente de las posibilidades de exportación. Esto significa que la industria japonesa exportó también los problemas de desempleo que resultaron de la introducción de las tecnologías, al exterior. Así, existen informes actuales que dicen que en muchas empresas que introdujeron las nuevas tecnologías, el empleo ha aumentado. La explicación reside en el mejoramiento de la competitividad.

Cuando se debate la posición de los sindicatos japoneses en relación a la introducción de nuevas tecnologías, hay que tomar en cuenta, que los sindicatos en el Japón representan casi exclusivamente los intereses de los trabajadores de las grandes (y en menor grado de las medianas) empresas.

Eso es importante sobre todo, porque las grandes y medianas empresas tienen mucho más posibilidades de transferencias inter-

nas de trabajadores lo que significa, que las consecuencias de la racionalización pueden ser manejadas mucho más fácilmente que en las pequeñas empresas. Pero entretanto la microelectronización se ha hecho sentir tremendamente también en las pequeñas empresas, y los trabajadores de éstas no disponen de ninguna protección sindical. Las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas son mucho peores que en las grandes: considerando el salario promedio anual en empresas con más de 500 trabajadores en 100%, los trabajadores en empresas con 100 hasta 499 trabajadores ganaron sólo el 78,9%, en empresas con 30-99 trabajadores sólo 64,1% y en aquellas con 5-29 trabajadores sólo 56,7%.

Los sindicatos japoneses están organizados en el sistema de sindicato de empresa. Pero, en la República Federal de Alemania existen sindicatos mucho más grandes que en el Japón. Mientras que en el Japón existen 74 mil sindicatos, la Central Sindical Alemana la DBG, sólo tiene 17 sindicatos afiliados. El promedio de afiliados en los sindicatos japoneses es 364, mientras el número correspondiente en la República Federal Alemana es de 330 mil.

Siempre se ha afirmado en Japón que la introducción de las nuevas tecnologías no ha generado desempleo tecnológico o muy poco. Se ha dicho que la razón reside en el hecho de que los trabajadores cuyo puesto fue inutilizado, han podido encontrar un nuevo puesto de trabajo dentro de las empresas. ¿Cómo se efectúan aquellas transferencias?

Las nuevas máquinas microelectrónicas y los robots reemplazan muchas experiencias y conocimientos de los trabajadores. Aquellos trabajadores tienen dos posibilidades: o aprenden a controlar las nuevas máquinas o son disminuidos en las categorías salariales. Esto significa que o adquieren nuevos conocimientos o se quedan en la misma empresa en puestos de menor categoría. Como última alternativa les queda el despido o el así llamado despido voluntario.

Normalmente las transferencias se efectúan dentro de la misma empresa. Las grandes empresas también muchas veces envían trabajadores a subcontratistas o empresas dependientes de ellas. Es decir que los trabajadores muchas veces tienen que mudarse de una ciudad a otra. El costo social es alto.

Si de hecho hay más transferencias que despidos, esto mismo acarrea también muchos problemas. Esto vale especialmente en el caso de que los trabajadores más antiguos son reemplazados por

trabajadores más jóvenes. Un estudio constata que el 20% de los trabajadores transferidos han tenido que aceptar posiciones con menos salario. Especialmente esto les toca a trabajadores más antiguos, porque su capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías es menor. Son ellos los que se sienten más inseguros con la introducción de las nuevas tecnologías. En esta situación es de interés señalar que según una encuesta del MITI más del 25% de los gerentes ponen la edad de 40 años como límite óptimo para la fuerza de trabajo.

3.3 ¿Qué piensan los trabajadores sobre las nuevas tecnologías?

Muchas veces se ha constatado que los trabajadores japoneses reaccionan más favorablemente a la introducción de las nuevas tecnologías que sus colegas en países occidentales. En el año 1981 por ejemplo el 79% de los trabajadores japoneses —según una encuesta— estaba en favor de la introducción mientras que en la República Federal de Alemania sólo el 34%. Como razón de esa actitud favorable se indica que los trabajadores japoneses están muy concientes de la necesidad de aumentar la competitividad. Se dice que saben que al final es imposible resistir al progreso tecnológico.

El 80% de los trabajadores —según otra encuesta— respondieron que las nuevas tecnologías han tenido un efecto positivo para su trabajo. Mientras que casi no hubo respuestas negativas. Por otra parte declararon que sus responsabilidades han aumentado y que también aumentó el trabajo en turnos.

Una razón importante para esta aceptación favorable de las nuevas tecnologías sin duda reside en el hecho que las administraciones de las firmas japonesas generalmente tratan de obtener un consenso sobre la introducción de las nuevas tecnologías con los trabajadores y sus representantes. También se menciona que el empleador japonés en general siente una obligación moral de prevenir, por lo menos al personal permanente ante el riesgo del despido. Por ese motivo los empleadores —según se dice— tratan de no despedir a los trabajadores y mantenerlos dentro de la empresa mediante transferencias, entrenamiento y otras medidas. La existencia de un *clima*

participatorio es de hecho muy importante y facilita la introducción de las nuevas tecnologías.

3.4. *¿Cuáles son las posiciones de los sindicatos frente a la introducción de nuevas tecnologías?*

Es típico lo que dijo un líder sindical: "Una empresa que no introduce el robot industrial que no se interesa por la innovación tecnológica no puede sobrevivir dentro de una sociedad altamente competitiva, así que eso llevaría al desempleo". Más del 70% de los sindicatos están a favor de la introducción de las nuevas tecnologías o la consideran inevitable.

Bajo estas circunstancias no sorprende que los sindicatos estén sobre todo interesados en un incremento de su participación en las decisiones empresariales. Por eso los sindicatos de empresa van a tratar de aumentar su influencia sobre el proceso de decisión de la administración y también la ejecución de estas decisiones. Se prevé que los sindicatos de empresas desarrollan posturas concurrentes con el management, de modo que las voces independientes o críticas podrían ser suprimidas. Por un lado la influencia sindical sobre las decisiones de la administración, por el otro lado una disminución de la fuerza de los sindicatos debido a la composición de la fuerza laboral. Esto resulta sobre todo del hecho que el número de obreros manuales disminuye y el número de empleados con una formación superior aumenta. Cuando los empleados estén dentro del sindicato, sus intereses serán muy diferentes de los intereses de los trabajadores manuales. Este hecho seguramente hará más difícil la definición de la política sindical.

El problema más grande para los sindicatos en el contexto de la introducción de nuevas tecnologías resulta del hecho que muchos nuevos puestos de trabajo serán ocupados por trabajadores de tiempo incompleto que a su vez por lo general no pertenecen a la organización sindical. Ya existen empresas en las cuales los trabajadores con contratos permanentes, que están organizados, se encuentran en una posición de minoría. Es entonces así que ahora los sindicatos de empresa tienen que tratar de organizar también a aquellos trabajadores de tiempo incompleto.

Con la introducción de nuevas tecnologías el número de trabajadores en las grandes empresas industriales, en las que residió la fuerza de los sindicatos, está disminuyendo constantemente. Por otro lado el empleo en el sector terciario está aumentando y ahí es donde la mayoría de los trabajadores no está sindicalmente organizada. (Con excepción del servicio público y de las grandes empresas de comercio y de la banca). También está aumentando rápidamente el número de empresas que alquilan trabajadores. Es muy difícil organizar estos trabajadores sindicalmente.

3.5. *Estrategias sindicales*

Existen en el Japón cuatro confederaciones sindicales que actualmente están en un proceso de unificación. DOMEI (Confederación Japonesa del Trabajo) en la cual sobre todo están organizados sindicatos del sector privado. DOMEI decidió durante su Congreso en 1985 aprobar una "Declaración-respuesta a la innovación micro-electrónica y tecnológica". Bajo el lema "armonía entre nuevas tecnologías y el hombre" DOMEI aboga en favor de contratos estables de trabajo y una humanización del trabajo. Emitió cinco principios.

1. Las tecnologías de micro-electrónica tienen que servir al progreso social, al desarrollo económico y al empleo estable para alcanzar más bienestar para el pueblo.
2. Antes de su introducción tienen que ser investigadas las consecuencias.
3. Los frutos provenientes de la introducción de la tecnología de micro-electrónica deben ser distribuidos equitativamente entre trabajadores, consumidores y la sociedad.
4. La participación de los trabajadores y el sistema de consulta e información entre patrones y sindicatos han de ser mejorados.
5. Se necesita más cooperación internacional que debe conducir a un consenso mundial en los que se refiere a las nuevas tecnologías.

Sobre la base de estos principios se propone las siguientes medidas concretas:

- Establecer una organización nacional con la tarea de elaborar un consenso nacional
- Mejoramiento de los sistema de educación y entrenamiento
- Mejoramiento de las medidas de seguridad y salud.

La otra confederación, SOHYO (Consejo General de Sindicatos), en la cual los servicios públicos están más fuertemente representados, es la confederación más grande con alrededor de 4,5 millones de afiliados. Ha conducido amplias encuestas entre sus organizaciones afiliadas. En base de estas encuestas y otras investigaciones han elaborado propuestas muy concretas en relación al trabajo con VDT (Terminales Visuales). Estas propuestas deben ser negociadas con las entidades patronales. Sería demasiado enumerar estas propuestas, que parecen ser muy realistas. Los sindicatos, en opinión de SOHYO, deben aceptar la introducción de las tecnologías sólo cuando los puestos de trabajo han sido asegurados y las condiciones de trabajo, en especial, en lo que se refiere a la salud de los trabajadores, no son desmejoradas.

Se constata que el stress físico y psíquico de los trabajadores aumentará dramáticamente y que muy probablemente nuevas enfermedades profesionales van a aparecer. Aparte la introducción de estas nuevas tecnologías muchas veces lleva a un mayor aislamiento del individuo. SOHYO también indica el peligro que existe en las posibilidades de control de los trabajadores mediante las nuevas tecnologías. Los sindicatos tendrán la tarea de proteger la vida privada de los trabajadores.

También el consejo japonés de la FITIM se ha dedicado muy fuertemente a la cuestión de las nuevas tecnologías y ha elaborado "normas". La aplicación de la micro-electrónica en opinión de la FITIM japonesa es una de las prioridades futuras de la labor sindical. El consejo japonés de la FITIM está en favor de la introducción de las nuevas tecnologías, que son consideradas como "la tercera revolución industrial", porque mejoran la productividad y enriquecen la vida humana.

Pero se constatan muchos peligros. Aboga en favor del fortalecimiento del conocido sistema japonés de consulta entre patronato y sindicatos. Ha elaborado propuestas muy concretas se declara a favor de una armonización internacional y en este contexto a favor de la reducción de las horas de trabajo, tomando como ejemplo las huelgas del sindicato metalúrgico alemán IG Metall.

La Federación Japonesa de los trabajadores de maquinaria eléctrica (DENKIROREN), que abarca las grandes empresas electrónicas, ha elaborado un convenio modelo con los siguientes artículos:

1. La empresa tiene que informar al sindicato con anticipación sobre planes de introducir sistemas de microelectrónico y tiene que establecer consulta con los sindicatos sobre posibles consecuencias para los trabajadores.
2. La entidad patronal no debe despedir a ningún trabajador debido a la introducción de nuevas tecnologías.
3. En el caso de la introducción de un nuevo sistema de trabajo en turno también la consulta con los sindicatos debe ser obligatoria.
4. El sindicato tiene que ser consultado en el caso de transferencias de personal.
5. La entidad patronal tiene que llevar a cabo medidas de formación profesional en consulta con el sindicato.
6. La entidad patronal tiene que cumplir las necesarias medidas de protección de la salud y de seguridad.
7. También trabajadores más antiguos deben recibir entrenamiento para obtener nuevas calificaciones.
8. La entidad patronal tiene que consultar al sindicato en lo que se refiere a la cuestión de como los frutos del aumento de la productividad pueden ser repartidos.