

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**LOS SINDICATOS FRENTE
A LA PRODUCTIVIDAD Y EL CAMBIO
TECNOLOGICO EN EL TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ROSSANNA MARIBEL MENA GUZMAN

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Agosto de 1998

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

**JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Córdón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda. Rosa María Ramírez Soto
Vocal:	Lic. René Francisco Ortiz González
Secretario:	Lic Jorge Mario Monzón Chávez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. José Víctor Taracena Alba
Vocal:	Lic. Vladimir Guilielmo Rivera M.
Secretario:	Lic. Rodrigo Enrique Franco López

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

RECIBIDO
22/06/98

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



1878-98

Guatemala, junio 16 de 1998.

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

22 JUN. 1998

RECIBIDO
Horas: _____
Oficial: _____

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha dieciocho de marzo de mil novecientos noventa y ocho, en el que se dispone nombrar al suscrito como asesor de tesis de la Bachiller ROSSANNAHARIBEL MENA GUZMAN, informo:

La postulante presentó el tema de investigación " LOS SINDICATOS FRENTE A LA PRODUCTIVIDAD Y EL CAMBIO TECNOLOGICO EN EL TRABAJO", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por la Bachiller Mena Guzmán, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

La monografía en cuestión, desarrolla una temática de especial importancia, pues se trata de temas nunca antes abordados por estudiantes de nuestra escuela, especialmente en relación a lo que

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



para el próximo siglo constituirá el efecto de la globalización materializado en los cambios tecnológicos en la productividad en el sector industrial, que intentará por todos los medios sustituir al máximo la mano del obrero por el esfuerzo de las máquinas.

De consiguiente, en el presente trabajo debe valorarse en opinión de esta consultoría el esfuerzo de la sustentante para reunir la bibliografía necesaria en mucho desconocida hasta hoy en Guatemala, y también el esfuerzo que impone el encajar para nuestro país una corriente que penetra a pasos agigantados.

En conclusión, considero que el trabajo presentado por la Bachiller Mena Guzmán, resulta de mucha importancia para los trabajadores y para todos los estudiosos del Derecho del Trabajo en Guatemala, que sin duda podrán encontrar en el mismo una valiosa fuente de consulta, razones todas las anteriormente expresadas, por las que estimo procedente que el presente trabajo de tesis deba continuar su trámite para los efectos de su revisión, y en consecuencia me permito RENDIR DICTAMEN FAVORABLE, suscribiéndome del señor Decano, con mis muestras de consideración.

Lic. Cesar Landelino Franco Lopez
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 13
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,
Guatemala, ocho de julio de mil novecientos noventa y ocho.

Atentamente, pase al LIC. RICARDO DIAZ para que proceda a
Revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller ROSSANNA MARIBEL
MEMA GUZMAN y en su oportunidad emitir el dictamen
correspondiente.

albj.



PROPIEDAD DE LA BIBLIOTECA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Ricardo Ambrosio Díaz y Díaz

ABOGADO Y NOTARIO

BUFETE: 13 CALLE 4-53, ZONA 2 OFICINA 9-B, 3er. NIVEL
EDIFICIO HERRERA TELE-FAX: 618932
GUATEMALA, C. A.



Guatemala, 28 de julio de 1998

Licenciado:

JOSE FRANCISCO DE MATTA VELA

Decano de la Facultad de

Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ciudad Universitaria.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

28 JUL 1998

RECIBIDO

Hora: 15:15

Oficial:

Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que en cumplimiento de su providencia de fecha ocho de julio de mil novecientos noventa y ocho, procedí a revisar el trabajo de tesis denominado "LOS SINDICATOS FRENTE A LA PRODUCTIVIDAD Y EL CAMBIO TECNOLÓGICO EN EL TRABAJO" presentado por la Bachiller ROSSANNA MARBEL MENA GUZMAN; al respecto me permito informar que el mismo reúne los requisitos requeridos por los reglamentos de la Facultad para este tipo de monografías, por lo que no tengo ningún inconveniente de emitir dictamen favorable para que dicho trabajo de investigación sea sometido a examen público de tesis previo que a la suertentante se le confiere el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano como su atento y seguro servidor.


Lic. Ricardo Ambrosio Díaz y Díaz

Revisor de Tesis.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



[Handwritten signature]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, veintinueve de julio de mil novecientos noventa y
ocho. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
Impresión del trabajo de Tesis de la Bachiller ROSSANNA
MARIBEL MENA GUZMAN intitulado "LOS SINDICATOS FRENTE A LA
PRODUCTIVIDAD Y EL CAMBIO TECNOLOGICO EN EL TRABAJO".
Artículo 22 del reglamento de Exámenes Técnico Profesional y
Público de Tesis.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



mhj.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ACTO QUE DEDICO

- A DIOS
Con eterna gratitud por su infinito amor hacia mí y su fuerza que me permite hoy culminar mi carrera.
- A MIS PADRES
Héctor Luis Mena Maldonado y Romelia del Carmen Guzmán de Mena con eterna gratitud.
- A MIS ABUELITOS
Bertha Maldonado y Héctor Mena(Q.E.P.D.) con infinito amor.
- A MIS HIJOS
Luis Dagoberto y Diego Alejandro Estrada Mena con mucho amor.
- A MI HERMANO
Tommy Mena Guzmán con amor fraternal.
- A LA SALA PRIMERA DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
En especial al Licenciado Julio García Castillo, Mera, y Ronald.
- A MIS AMIGOS
Flor de María, Bélgica, Milton, Zoila María, Silvia, Mercy, David, Yaneth, Gustavo, Martita, por compartir mi triunfo.
- A LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA.
profundo agradecimiento.

GUATEMALA

INDICE.

Pág.

INTRODUCCION.

CAPITULO PRIMERO.

ORIGEN DEL SINDICALISMO.	1
1. Antecedentes.	1
2. La finalidad del sindicalismo.	2
3. La Legislación Laboral y el Sindicalismo.	8
4. El Sindicalismo y su forma de acción.	10
5. Posibilidades del sindicalismo hacia el futuro.	12
6. La historia y Evolución del Sindicalismo.	14
6.1. El período represivo.	15
6.2. El período de reconocimiento.	16
6.3. El período de negociación.	17
7. La conquista de la libertad sindical.	18
8. El Reconocimiento Internacional del Sindicalismo.	20
8.1. La primera internacional.	20
8.2. La segunda internacional.	22
8.3. La tercera internacional.	23

CAPITULO II.

EL RETO SINDICAL PARA ENFRENTAR EL CAMBIO TECNOLOGICO EN EL TRABAJO.	27
1. Consideraciones.	27
2. Evaluación de los impactos del cambio tecnológico en la Empresa.	30
3. Las alternativas organizacionales y las nuevas tecnologías.	40
4. El cambio tecnologico y las relaciones laborales.	48

CAPITULO III.

LOS SINDICATOS FRENTE A LA PRODUCTIVIDAD.	57
1. Por qué la productividad es prioritaria para el movimiento sindical.	57
2. Definición de productividad.	63
2.1. Que es productividad.	64
2.2. Factores de productividad.	67
3. Consideraciones acerca del factor humano.	68
4. Superación de enfoques parciales.	70
4.1. Enfoque tecnologista.	70
4.2. Enfoque laboralista.	73
5. Las respuestas al Desafío.	77

CAPITULO IV.

CRITERIO DE TRABAJADORES Y DIRIGENTES EN RELACION A LA ROBOTIZACION DEL TRABAJO, COMO ARGUMENTO DE UNA MAYOR PRODUCTIVIDAD DE EMPLEO.	81
1. Presentación.	81
2. Encuesta.	83
3. Evaluación.	99
Conclusiones	105
Bibliografía	109

INTRODUCCION

Las estrategias de los empleadores en Guatemala, han encontrado una base de apoyo en los cambios tecnológicos en la productividad, impulsados por los patronos del sector privado, buscando la sustitución del obrero por las máquinas, con la finalidad de ahorrar costos de producción y conflictos laborales.

Lo anterior, supone entonces una corriente negativa de la cual deberá defenderse el trabajador para la no supresión de la mano de obra, que lo lleve a su total sustitución. Este trabajo entonces, persigue describir inicialmente todo lo relativo al origen, antecedentes y finalidades del sindicalismo y en consecuencia de todo lo relativo a las organizaciones sindicales, para posteriormente profundizar en el análisis sobre lo que constituye una inminente realidad a corto plazo, que es, el desafío que representará para las organizaciones sindicales la introducción de las nuevas tecnologías en el trabajo.

En la búsqueda de describir con toda claridad la temática relacionada, he realizado el presente estudio monográfico, que se contiene en cuatro capítulos distribuidos de orden lógico, y que inicia precisamente relatando el origen del sindicalismo; el segundo capítulo intenta hacer una descripción del reto sindical para

enfrentar el cambio tecnológico en el trabajo; en el tercer capítulo se ilustra sobre los sindicatos frente a la productividad y algunas respuestas a este desafío, para finalmente aterrizar en el último capítulo, talv ez m as importante que recoge el producto de el trabajo de campo, un muestreo, que no s olo permite demostrar lo afirmado dentro de la investigación, así adem as coloca al descubierto la gravísima crisis que ocasiona la no profesionalización o tecnificación de la mano de obra humana frente a la maquinización que pretende desplazar la mano de obra calificada por las máquinas.

La autora no tiene entonces m as que desear que la presente monografía constituya una fuente de ilustración sobre la problemática que gira en torno a los sindicatos frente a la productividad y el cambio tecnológico en el trabajo guatemalteco.

ROSSANNA MARIBEL MENA GUZMAN.

CAPITULO I.

EL ORIGEN DEL SINDICALISMO.

1. ANTECEDENTES.

Con base en lo investigado, puede deducirse que, el siglo actual, es tan fecundo en hechos portentosos destinados a cambiar, seguramente, el curso de la historia, puede ser presentado también como el punto de partida para la organización económica de la sociedad, del mismo modo que la centuria pasada sirvió de marco, en medio de grandes declaraciones a la organización política de los pueblos. Uno de esos aspectos más importantes de la organización económica a que nos referimos es la aparición, en nuestros días, de grandes empresas y plantas industriales, así como de intercambios no debidamente coordinados tanto en el orden interno como en el plano internacional. Pero seguramente lo más significativo de este proceso es la formación de grandes asociados profesionales de las cuales parece depender, cada vez más, la vida económica de las sociedades humanas.

Si bien la destrucción del absolutismo patronal, obra de dichas organizaciones, trajo aparejado en el primer momento, cierto desorden social, la evolución de los hechos señala una firme tendencia a transformar la vieja lucha de clases, en una justa y racional coordinación de todas las funciones de la colectividad

y en una atenuación de los desniveles sociales, ~~porque poco~~ a poco se fué advirtiendo que la verdadera causa del malestar social no era tanto el capital y el espíritu empresarial como determinadas formas voraces y antisociales del capitalismo.

Eliminadas estas formas el capital por la tensa acción del sindicalismo, todo parece asegurar, por un largo período, la coexistencia relativamente pacífica de los distintos elementos que participan en la producción y en los cambios.

La formación de una de estas grandes fuerzas, la obrera, está vinculada, sin embargo, a una larga y penosa lucha sostenida contra las clases dominantes.

2. LA FINALIDAD DEL SINDICALISMO.

Una teoría general sobre el sindicalismo, capaz de servir de guía a los gobernantes en la conducción de la política social y a los juristas llamados a dar las reglas de derecho, obliga a buscar, en primer término, las raíces del fenómeno sindical, presentando, con razón, por HANOTAUX al reflexionar sobre la democracia y el trabajo, como uno de los más interesantes de la historia moderna. (1).

La determinación de las causas que provocaron en el mundo contemporáneo la aparición de esta nueva fuerza, nos mostrará su verdadero significado y, acaso su destino histórico. Si el sindicalismo es, como se ha pretendido, una consecuencia de la Revolución Industrial o, más concretamente, de las grandes

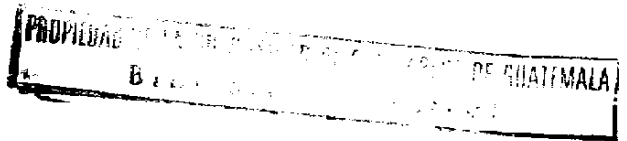
(1) HENRY HANOTAUX. LA DEMOCRACIA Y EL TRABAJO.
Pag. 693.

concentraciones que provocaron a mediados del siglo pasado los nuevos métodos de producción, el sindicalismo carecía de importancia y, sobre todo, de trascendencia histórica, por cuanto estaría incluso en las manos del capitalismo y de la ciencia extirparlo como factor de perturbación, provocando la dispersión de la fábrica.

Pero si el sindicalismo es un fenómeno que tiene que ver, no con el modo de producir, sino con el proletariado, el problema cambia entonces substancialmente de sentido y de dimensión, sobre todo si examinando el proceso de proletarianización paulatinamente de la sociedad, se llega como lo hace TOYNBEE a la conclusión de que un proletario no es necesariamente, como cree el vulgo, un miembro de la clase obrera, sino el hombre que integra " cualquier grupo humano que, viviendo un determinado momento de la evolución de una sociedad, no se siente históricamente solidarizado con la misma." (2).

En tal caso el sindicalismo sería un fenómeno más complejo, que afectaría a la sociedad entera porque interesaría a todos los hombres que soportan el riesgo de inestabilidad económica característico de la economía de mercado y a todos aquellos que se sienten frustrados o extrañados a su época, porque el poder económico o el político les cierra accesos a todos los órganos desde los cuales pueden influir sobre su generación o sobre su época, de la cual, por eso mismo, se alejan, o porque

(2). WERYOZZ. TOYNBEE. LABASE DEL PROLETARIO. PAG. 152.



las oligarquías dominantes obstaculizan el ejercicio de sus derechos esenciales, razón por la cual sustituyen su sumisión al estado de derecho al orden social, por una psicosis de tipo revolucionario. Por todo esto la proletarización sería un fenómeno que trasciende los cuadros profesionales, constituye un estado del alma común a hombres de diversas clases sociales provocando en ella neurósis colectiva que presenta el sindicalismo como un aspecto de los procesos de masificación típicos de la hora actual. Además, el énfasis con que el hombre contemporáneo marca su participación en el movimiento sindical o en su apoyo, indica que se trata de un movimiento general o generalizado, de alcance social, y no de un fenómeno secundario vinculado a los métodos de producción.

En consecuencia, el proceso de proletarización y sus derivaciones es un producto de la inestabilidad de las condiciones económicas y de la formación de nuevas formas de la opresión política, particularmente basadas en la democracia, que comprende, a la vez, varios estamentos sociales. Por esta razón, en la sociedad actual un número cada vez mayor de hombres se sienten proletarios. La proletarización ha llegado incluso a la clase universitaria. Las profesiones liberales se han proletarizado.

De esta manera es permitido ver al sindicalismo convertido en un movimiento de protesta que se extiende sobre todo el plano de la vida social, en tanto que debido a la extensión es

fundamentalmente importante la lucha del hombre fuera de las organizaciones políticas no contra un sistema de gobierno, sino contra una época y su sistema de vida.

Por esto, como los demás movimientos del proletariado, el sindicalismo tampoco es exclusivamente la obra de la clase trabajadora o de sus integrantes. Originalmente la masa obrera, sus movimientos clandestinos, su lucha, su protesta, fueron nada más que el fenómeno observado. Porque el sindicalismo, como elaboración doctrinal y como forma de acción sistematizada, según Durand (3), es la obra de una élite intelectual. MARX, LEROUX, SISMONDI, CONSIDERAN, ENGEL, OWEN, no pertenecían al pueblo bajo.

En consecuencia, el sindicalismo es también, de alguna forma, un producto de la cultura y tiene que ver con la vida del espíritu. Por ello, en su elaboración como doctrina, participaron hombres cuyo parentesco, no con las clase obrera sino con la clase universitaria y con las clases cultas, muestra al Estado su obligación de buscar las raíces históricas del sindicalismo, de señalar su extensión como un indefinido fenómeno de protesta y de destacar el deber de los gobernantes y universitarios de intervenir en sus aspectos formativos, a fin de ayudar a levantar los diques destinados a contener esta inmensa ola arrastrada por la frustración, la angustia y la protesta de varios milenios de ignominia social.

(3). DURAND. PAG.112.

Las tendencias actuales del movimiento sindical lo muestran en gran parte liberado en nuestros días, de sus viejas orientaciones ideológicas, y si bien algunos grupos permanecen todavía cautivos de ciertas doctrinas disolventes, su orientación actual no inspira en general temores. En realidad, los trabajadores han tomado conciencia de que integran una clase codirigente de la economía mundial. Sus representantes han aceptado, en y fuera de la empresa, la responsabilidad de conducir al proceso económico y de distribuir con equidad el ingreso nacional. El sindicalismo tiene, asimismo, en este momento, conciencia de su obra. Al llegar al término de un largo y oscuro período de la historia y conociendo el carácter de las transformaciones que se están produciendo en esta hora de cambio, no ignora que él los ha provocado y que gracias a su esfuerzo se está organizando en el mundo una economía de seguridad. No desconoce tampoco los portentosos progresos de la ciencia a cuyo servicio siempre estuvo y viendo que es ahora el pueblo, el destinatario de todo lo que se produce, sabe, por eso mismo, que una gran responsabilidad ha recaído sobre las masas y que el reinado final de la justicia social solamente podrá alcanzarse poniendo en movimiento todos los recursos de la economía en un gran esfuerzo de todos para todos. El trabajo, leal y franco, por eso mismo, debe considerarse un deber social porque una economía de seguridad impone, en primer término,

a las masas rígidos e ineludibles deberes morales.

Pero si la reglamentación del derecho de asociación profesional debe ser abordada para permitir que el sindicalismo pueda cumplir la misión que tiene reservada en la "economía social del mercado", según la expresión de ERHARD, si Latinoamérica debe ir a la reglamentación de la libertad sindical en vista de la insuficiencia de su derecho positivo, para impulsar y acentuar la protección del trabajador por medio de sus propias organizaciones, no han de ignorarse de dificultades que representa esta obra, ya que el sindicalismo, después de superar sus formas líricas y reivindicativas, han caído, en nuestros días, en una de sus crisis mayores, como en el caso guatemalteco.

(4). Si como homenaje a un mundo y a varias generaciones que amaron la libertad con encendida pasión y hablaron ansiosamente de la dignidad humana y así, por querer seguir siendo fieles al espíritu de la democracia, proclamamos la libertad del trabajador al adherirse o no a un sindicato, no debemos omitir que afirmando tales principios, podemos negar el carácter representativo del interés profesional, que tienen o deben tener tales organizaciones y crear a éstas dificultades a su acción.

Consideraciones también atendibles pueden impedir aceptar la teoría de la sindicalización obligatoria.

Por estas razones habrá que seguir acaso el pensamiento de

(4). ERHARD.LIBERTDAD SINDICAL. PAG.216.

DURAND. (5) del gran maestro cuyo espíritu vaga todavía sobre las ruinas de Agadir, porque también en esto la libertad debe ser salvada una vez más. Las adhesiones forzadas, por otra parte, no darían al sindicalismo ni más poder ni menos prestigio, ni más carácter representativo ni una mayor adaptación a la economía de mercado. Las mismas observaciones alcanzan a la solución del sindicato único.

LA LEGISLACION Y EL SINDICALISMO. Defínese generalmente el derecho del trabajo como el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra. Pero puede decirse, acaso con mayor fundamento y precisión, que esta rama del derecho está constituida, en realidad, por el grupo de normas que rigen el trabajo subordinado en general y, particularmente, la situación del hombre considerado como miembro de una profesión y de ciertas comunidades que integra como trabajador. Derívase de esta definición la importancia de las relaciones colectivas y del derecho sindical.

Si el derecho del trabajo no es, pues, una mera reelaboración del contrato de trabajo ni un capítulo nuevo o esquema remozado del derecho civil; si en consecuencia tiene que ver, no tanto con relaciones individuales, como fundamentalmente con hechos sociales y, de modo particular, con el sindicalismo, con la

organización del gremio y con la organización de la empresa como fenómeno comunitario, y no con la empresa encastada puramente como expresión de la vida económica, el destino de dicho derecho parecería ser brillante, especialmente en un mundo como el actual, que se encamina hacia una forma de vida masificada, en el mismo momento en que empieza a desdibujarse el estilo de vida individualizada y a declinar la idea de la propiedad en sus manifestaciones más absolutas y antisociales.

Sin embargo, el derecho de trabajo, precisamente porque más que un derecho individual parece ser un derecho colectivo de naturaleza privada (es decir, ejercicio por grupos generalmente muy numerosos que no persiguen necesariamente fines públicos o de interés general), ha suscitado últimamente la duda de si seguirá existiendo y desarrollándose como una rama autónoma del derecho, ya que el trabajador, en cuanto miembro de grandes comunidades económicas o profesionales, se ha convertido en el titular de ciertas garantías mínimas, que formarían por parte de la materia reservada al derecho de la seguridad social.

Admitir tal cosa significaría reconocer que el sindicalismo, que nuestra época convirtió, conjuntamente con la ciencia, en las mayores fuerzas de operación histórica del mundo moderno, habría cumplido ya su misión y se estaría integrando en las formas jurídicas tradicionales.

Pero es posible que más bien haya dado lugar a una forma jurídica

nueva, la cual no sería además, una reglamentación de la violencia como se ha dicho.

4.- EL SINDICALISMO Y SU FORMA DE ACCION. Cuando se inicia el estudio de un instituto del derecho del trabajo deben tenerse en cuenta, en todos los casos, el origen social de esta disciplina, su proyección histórica y la circunstancia de pertenecer a una rama del derecho, en formación.

El derecho del trabajo tiene un origen social o recibe, por lo menos, permanentemente, un impulso que procede de las masas; en este sentido no es la obra de ciertas "élites dominantes", como lo fué el derecho tradicional y, por eso, no es estático como este último. Es, además, un derecho en elaboración; su forma actual no es seguramente la definitiva. En muchos casos es nada más que un conjunto de normas provisorias destinadas simplemente a facilitar un cambio en la estructura social o económica, razón por la cual, acertadamente ha sido presentado por DURAND (6) y otros autores, como un " elemento de acción económica". Y finalmente es importante tener presente también su formación y su proyección histórica, sin ignorar, al decir esto, que para muchos puede carecer de valor el análisis historicista en el sentido de que no siempre un conocimiento de la historia ayuda a dar más solidez a las posiciones científicas o filosóficas. Como afirma Durand, aún admitiendo

(6).DURAND.OP.CIT.PAG.114.

que el enfoque historicista de las ciencias sociales ofrece resultados verdaderamente pobres", creemos que el conocimiento de los orígenes del sindicalismo, de los movimientos obreros e, incluso, de los comienzos del moderno derecho del trabajo, permiten predecir o, por lo menos, influir, sobre sus formas o expresiones futuras. (7).

Si un movimiento social no deja de ser nunca lo que fue originariamente ni puede transformarse en una cosa nueva, el derecho del trabajo, que es esencialmente un derecho colectivo o, más concretamente, un derecho del sindicalismo y de la empresa, podría estar a punto de frustrarse como una parte nueva del orden jurídico, en tanto consideramos el movimiento obrero desde el punto de vista histórico.

Como se sabe, últimamente la opinión pública ha iniciado a comprender y aceptar la licitud de la huelga y reconocerle, por eso mismo, el carácter de un medio jurídico. Rechazar la huelga e imponer simultáneamente el arbitraje como la única solución jurídica final del conflicto, cuando la huelga como un aspecto de la negociación directa, no ha dado resultado; por lo engorroso del trámite previsto en la Ley; reconocer la licitud de la ocupación de edificios y otras paralizaciones de hecho supone que el derecho del trabajo en cuanto derecho colectivo se encamina hacia su autodestrucción, si en lugar de la aceptación de los medios jurídicos tradicionales, se

(7).NICOLAUD POPPER.LACIUDAD ABIERTA Y SUS ENEMIGOS.PAG.39.

prefiere, frente al empleo obrero de la violencia, seguir haciendo nuevas transacciones similares a las que se debió hacer frente a la huelga. La observación de estos hechos ha llevado a KROTOSCHIN a decir que " la evolución del derecho de trabajo corre peligro de abandonar las cauces normales y precipitarse hacia soluciones violentas (8).

Como en épocas pasadas, si el sindicalismo es históricamente una forma de actuar no sujeta a ningún género de controles; si siempre fue esto y si solamente es capaz de conservar su eficacia siempre que pueda mantener su forma histórica de fuerza liberada de todo control jurídico, el derecho del trabajo no logrará avanzar, porque solamente se justifica, desde el punto de vista de su autonomía y originalidad, como un derecho colectivo, es decir, preferentemente, como un derecho del sindicalismo y de la empresa.

5.POSIBILIDADES DEL SINDICALISMO HACIA EL FUTURO. Durand (9) consultado por la autora pregunta: ¿Puede entonces, el derecho, reglamentar el sindicalismo como una fuerza de integración económica? ¿Puede ser considerado como un elemento de conservación del Estado moderno y de la sociedad actual?

Ante esta pregunta GALLART FOLCH, (10) dice que: La gran dificultad radica en que esta fuerza no posee un espíritu de colaboración con los otros sectores humanos que componen la sociedad contemporánea, ni una "solidaridad comunitaria que

(8). ERNESIO KROTOSCHIN. Trabajo del Derecho de Trabajo.Pag. 817.

(9). DURAND. B.P. CIT. Pag.227.

(10). GALLART FOLCH. La Expansión del Movimiento Sindical y el sindicalismo.Pag.168.

sobrepase los intereses del grupo". En la historia contemporánea, más que convertido el sindicalismo en una ~~función~~ o en una parte del Estado Moderno, es posible verlo morir en las concepciones políticas que encararon la posibilidad de ser usado para fines más generales fuera del plano del derecho del trabajo. Tal es, por ejemplo, la historia de la experiencia corporativa por medio del solidarismo, cumplida últimamente por algunas naciones de Latinoamérica y particularmente en países de Centroamérica como Guatemala misma, que ha iniciado el campo del sindicalismo, señalándolo como un movimiento politizado. Esta incursión del sindicalismo en el campo político y su aparición en las nuevas formas institucionales, no fué además la obra de los propios sindicalistas sino, como muy bien lo señala GALLART FOLCH (11) , la acción de "equipos políticos decididamente totalitarios". La verdad es que dentro de estos efímeros o anómalos sistemas políticos, el sindicalismo nunca fué más que una sombra, y como dice el autor citado, "los actuales teorizadores del Estado marxista-leninista, aceptan ya sin empacho que en la estructura del mismo tienen los sindicatos una posición tan subordinada que han pasado a ser cualquiera que sea su importancia formal, meros instrumentos del poder político. (12). No hay que olvidarse, por otra parte que "el derecho de trabajo", según De La CUEVA, pertenece más al porvenir que al presente, ya que en la actualidad es solamente

(11). GALLART FOLCH. OP.CIT. Pag. 172.

(12).GALLART FOLCH. OP.CIT.Pag.229.

un estatuto jurídico coactivo. Por tal motivo, agrega ~~DE LA~~ CUEVA (13) el gran maestro, el derecho laboral necesita imponerse como un imperativo moral a la conciencia, penetrar en lo más profundo de la empresa y hacer de ella la célula ética de la economía".

Todo hace pensar que el derecho de trabajo tiende a eliminar paulatinamente la violencia, la agresividad y la lucha entre las clases sociales. La rapidéz con que se ha de cumplir esta evolución hacia soluciones puramente pacíficas, depende de si se logra que el principio de la Conciliación pueda llegar a ser la base del mismo.

6 LA HISTORIA Y EVOLUCION DEL SINDICALISMO. El derecho del trabajo, en cuanto derecho colectivo, adquiere una importancia fundamental desde el momento en que surge el sindicalismo en la vida económica contemporánea. Puede afirmarse que esta rama del derecho dejó de ser un simple capítulo del Código Civil a partir del instante en que la organización de la clase trabajadora empezó a transformarse en una poderosa fuerza, particularmente luego del reconocimiento del derecho de asociación con fines profesionales. Resistido en el primer momento por los empleadores, indujo a éstos a organizarse siguiendo el ejemplo de los salarios, los cuales les mostraron las ventajas de aceptar los procedimientos que la práctica estaba imponiendo, en vista de establecer entendimientos personales

(13) MARIO DE LA CUEVA. Historia del Derecho Mexicano, Pag. 120.

y organizados entre el capital y el trabajo.

Considero que no puedo dejar de mencionar en este trabajo de Tesis, que Historicamente la Ley no consideró a las organizaciones obreras o a sus actividades formas de asociación conciliables con el Estado organizado entonces exclusivamente para salvaguardar los intereses de aquellas clases privilegiadas. Desde este punto de vista, existen en la historia del sindicalismo por lo menos tres grandes etapas: LA DE LA REPRESION, LA DE RECONOCIMIENTO DEL DERECHO Y LA DE LA NEGOCIACION.

6.1. PERIODO REPRESIVO. Los trabajadores en todas las épocas de la historia, se organizaron para defenderse y casi siempre sus actividades fueron puestas al margen de la ley. Esta política de rigor empezó ya en el siglo I, de nuestra era, cuando las organizaciones obreras fueron abolidas en Roma por la "lex julia", se mantuvo más tarde durante el medioevo frente al "compagnage", y, ya, en la época moderna, la misma política de interdicción y prohibiciones que trabó la acción a estas organizaciones, se ven reproducidas Según la Historia en Inglaterra, en la Carta de 1718 y en la Ley Chapalier, dictada por Francia en 1791 y considerada con razón como una de las primeras contradicciones del régimen de libertad económica que acababa de implantarse en el mundo.(14). El carácter revolucionario que esta legislación represiva imprimió a los movimientos de la clase trabajadora y la injusticia que

(14). BENNIE SCHELLE. Orígenes de la Libertad Sindical. Pag. 22.

representaba su exclusión de la vida social, llevaron a los gobiernos europeos a reconocer finalmente a los trabajadores, de distinta manera y con diversas limitaciones, la libertad de asociarse y de actuar en la sociedad con los derechos que le daba su condición de clase útil y necesaria que tenía, como los demás un interés que defender frente al conjunto de los intereses contradictorios y opuestos que se movían en el seno de la sociedad.

6.2. PERIODO DE RECONOCIMIENTO. Como lo hace notar el autor LASSERRE (15). Las declaraciones legales tuvieron poca eficacia y fueron seguidas por una mantenida actitud de resistencia opuesta por los empleadores, lo que transformó el reconocimiento por el Estado del derecho de asociación, en un acto sin consecuencias, al negarse los patronos a tener relaciones con los sindicatos y al emplear, además, distintos medios para debilitar o destruir su acción. De esta manera, si bien Inglaterra, en 1825, y en Francia, en 1884, reconocieron dicho derecho, la verdad es que los patronos lograron hacer totalmente inoperantes las mencionadas declaraciones legales, arrancando a los trabajadores compromisos de no afiliación, persiguiendo a los afiliados, formando listas negras de dirigentes obreros, organizando la policía secreta en el interior de las fábricas o negándose a tratar con las organizaciones que se habían constituido. Asimismo relata la historia que en este período

(15). BENNIE LASSERRE. Etapas de la Evaluación del Sindicalismo. Pag.122.

en que las huelgas fueron resistidas tenazmente se ~~estableció~~ el seguro contra ellas, así como se pusieron en práctica ~~diversos~~ procedimientos para hacerlas fracasar. Al respecto se recuerda a la casa Pinkerton, que fue un comercio norteamericano que se dedicaba a suministrar rompehuelgas o esquiroles a las empresas en dificultades con su personal.

6.3. EL PERIODO DE NEGOCIACION Los hechos que se acaban de reseñar, muestran que costó mucho tiempo, después del reconocimiento del derecho de asociación profesional, romper el hielo entre la clase obrera y la patronal y poder establecer entre ellas las primeras relaciones. Este hecho, fundamental y decisivo para la vida de los trabajadores y la suerte del ordenamiento económico, tuvo lugar recién a fines del siglo pasado y comienzos de éste. Desde este momento empiezan a producirse contactos esporádicos entre los patronos y obreros y a ser reconocido por los empleadores el derecho de asociación que había sido proclamado medio siglo antes, por el legislador. En esta etapa del sindicalismo las dos partes empezaron a negociar incluso a reclamar la sanción de leyes destinadas, no ya a reconocer el derecho de asociación, sino a fijar las condiciones para la validéz de los acuerdos celebrados entre las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores y a conferir, en algunos casos, a esos acuerdos, el valor de verdaderas leyes materiales.

7. LA CONQUISTA DE LA LIBERTAD SINDICAL. Lo que se expresó en los párrafos anteriores, indica según Durand (16) ~~que la~~ conquista de la libertad sindical está vinculada, como ya dijimos a una lucha secular sostenida por la clase trabajadora en vista de su organización y del reconocimiento, por el Estado, de las organizaciones profesionales. A toda persona pensante le pareció imposible que un sistema industrial, jalonado por grandes contrastes de prosperidad y pobreza sometido con frecuencia a crisis y pánicos, pudiera sobrevivir, y por ello, los esperanzados espíritus racionalistas de la época, reformistas y filántropos, idearon una variedad de planes, esquemas, utopías y recetas para la organización de la sociedad y para salvar a la humanidad.(17).

La pobreza de las masas, la represión policial de los necesitados, el desorden de una economía que exponía al pueblo a continuos sinsabores y las condiciones materiales de vida duras e inciertas del trabajador hicieron que el movimiento obrero contara desde este momento con la ayuda de los espíritus generosos y solidarios de la sociedad, y con el apoyo de los partidos políticos inclinados a adoptar soluciones destinadas a atenuar en parte los sufrimientos sociales, así como con la adhesión de numerosos economistas, filósofos, artistas e intelectuales. Este apoyo alentó sin duda a la clase trabajadora a continuar la lucha contra la miseria reinante, los abusos

(16). DURAND OP.CIT. Pag.276

(17). IRVING LORWIN. Historia del Internacionalismo Obrero. Pag. 26

patronales, la indiferencia del Estado y la Falta ~~de~~ toda seguridad económica. Gracias a estos hechos el número ~~de~~ organizaciones obreras fue cada vez mayor, pero sin duda, la clase trabajadora empezó a hacer sentir de una manera más neta su influencia sobre la evolución del sistema económico, cuando los asalariados inician sus contactos internacionales (18). Por otra parte florecen en este momento, en todos los espíritus, las ideas favorables al acercamiento de las naciones a hacer menos rígidas las fronteras y a desarrollar un nuevo concepto de la nacionalidad. También es en esta época es que se lucha por un vago ideal místico de solidaridad internacional, del cual según él, podrían beneficiarse todos los movimientos nacionalistas que en ese momento luchaban por la independencia y la libertad de los pueblos.

MARX y ENGELS redactaron el documento manifiesto comista (19), en el cual entre otras cosas se expresaba que las luchas de los trabajadores eran esencialmente internacionales. " Las diferencias nacionales, decían, están siendo barridas por el desarrollo del intercambio, por el crecimiento del mercado mundial y por la creciente uniformidad de las condiciones sociales o industriales. Particularmente los trabajadores están siendo "desnacionalizados" por la industria moderna y no tienen patria. Sin embargo, el movimiento obrero era nacional, en su forma, en el sentido de que los trabajadores de cada país debían

(18). LAWIN, OP. CIT. Pag. 36.

(19). MANIFIESTO COMISTA.

en primer término, arreglar sus cuentas con su propia burguesía. Además, como en cada país la clase trabajadora debía conquistar el poder político, necesariamente debía actuar como una "clase nacional" (20). Sin embargo, aún respetando esta forma de actuar regionalista, MARX señalaba la necesidad de un entendimiento en el campo internacional. (21).

8. EL RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL DEL SINDICALISMO.

8.1. LA PRIMERA INTERNACIONAL. Según la Historia consultada en el libro de Durand en el año 1862, con motivo de la Exposición Internacional que se celebró en Londres, concurrieron a dicha ciudad más de 300 obreros franceses y algunos alemanes. Estos fueron recibidos por los trabajadores ingleses y participaron en una "Fiesta de la Fraternidad" que se llevó a cabo en la Taberna de los Francmasones, de Londres, acto en el cual ODGER, primer líder inglés) al saludar a los visitantes, dijo que "no permitiremos que nuestra alianza fraternal sea rota por aquellos cuyos intereses requieren vernos desunidos".(22) A estos primeros contactos entre los trabajadores franceses e ingleses, según la historia consultada, siguieron otros motivados por la sublevación polaca y el temor de una guerra angloamericana. Fue así como el 22 de julio de 1863, con relación a estos hechos, se celebró un mitin en Londres, en el cual intervinieron oradores franceses e ingleses. Con motivo de estos actos los dirigentes de los movimientos obreros de Inglaterra y Francia, convinieron

(20). LARWIN, OP. CIT. Pag. 43

(21). Manifiesto Comunista. Pag

(22). LARWIN, OP. CIT. Pag. 45

en echar las bases de una organización internacional, obligándose, ODGER, el líder obrero británico, a dirigir con ese fin un mensaje a los obreros franceses. Para hacer conocer el texto de la contestación francesa al mensaje británico, se trasladaron tres dirigentes obreros a Londres, siendo estos recibidos el 28 de septiembre de 1864, en el "St. Martin Hall" Esta reunión tuvo un carácter internacional asistiendo a ella los representantes de los gremios londinenses y todos los refugiados obreros de distintos países radicados entonces en la capital de Inglaterra (23). Al acto concurrió también MARX y los representantes de todas las ideologías vinculadas al movimiento de liberación, desde los discípulos de MANZINI, los comunistas alemanes y los blanquistas que seguían manteniendo su adhesión a los métodos violentos. En esta reunión quedó convenido la constitución de una Asociación Internacional, con un comité central en Londres y con ramificaciones en todos los países. En este comité se hizo sentir inmediatamente la influencia decisiva de Marx, a quien se le encomendó la iniciación y organización de los trabajos y la redacción del "mensaje inaugural". Dicho Comité, cuyo trabajo se resintió por los frecuentes roces ideológicos, se dedicó principalmente a organizar el Primer Congreso Internacional Obrero. Este Congreso tuvo lugar finalmente en Ginebra, del 3 al 8 de septiembre de 1866, y se reunió para considerar los siguientes puntos: Fines

(23) DURAND. OP.CIT.

de la Internacional presente y futuro de la Trade Union, trabajos de mujeres y menores; cooperación y gremialización, etc. En el año 1870, la Asociación Internacional adquirió gran importancia y prestigio, no solamente por el número de adherentes y por sus ramificaciones internacionales, sino también por el brillo y fervor de los dirigentes obreros que actuaban en este momento en la dirección de la política obrera de los distintos países europeos.

8.2.LA SEGUNDA INTERNACIONAL. Los trabajos en favor de la organización tienen lugar en un medio social y económico totalmente cambiado. Puede decirse por los estudios en este trabajo de Tesis que al terminar el siglo XIX se van dejando por el camino muchas ideas: el proteccionismo, se opuso al libremercado, las grandes concentraciones industriales y el gran capitalismo, con todos sus abusos y su poder corruptor desplazaron a los pequeños talleres industriales y en cierta forma fácil de la vida mientras el mercantilismo se convierte en la doctrina económica, a que todos los pueblos empiezan a confiar sus sueños de grandeza. De tal cuenta se puede concluir en que estas transformaciones produjeron, a partir del año 1880, un período de mantenida estabilidad y de progreso. Además, en este momento las grandes potencias europeas comienzan a repartirse entre ellas la parte del mundo que acaba de ser conquistada, marcando especialmente en Africa sus esferas de

influencia . En este momento el socialismo se había convertido más que antes en el evangelio de las masas y ~~nuevas~~ organizaciones (la segunda internacional), el Secretario Internacional obrero, la Asociación Internacional de Legislación Obrera, La Unión Obrera Cristiana, habían sustituido a los órganos permanentes que dirigieron la la. Internacional. Pero otros hechos relacionados con graves acontecimientos producidos en el campo de la política internacional y en el desenvolvimiento del sistema económico, aceleraron el fin de esta segunda tentativa a pesar de que en éste período la segunda Internacional reunió 12 millones de adeptos, en 22 países,

8.3. LA TERCERA INTERNACIONAL. Según Larwin (24) las últimas expresiones de la segunda internacional no fueron desde luego oídas en un mundo profundamente desmoralizado y sumido en el caos y en el desconsuelo. Esto se desprende de la difícil situación que atravesaron los pueblos europeos después de la segunda guerra mundial, que fue aprovechada por los sectores del movimiento socialista que habían sostenido siempre una acción más energética que la parlamentaria. Después que cayó el poder de los zares, sintiendo una gran confianza en sus fuerzas y en sus concepciones tácticas, los conspiradores rusos y socialistas partidarios de la violencia, fundaron en Moscú, en 1919 la tercera Internacional. "Alentados dice Frugoni (25) por las noticias de revueltas en casi todo el continente, creían

(24). LARWIN. OP. CIT.

(25). Ester Frugoni. Las Internacionales del Trabajo. Pag. 74.

los bolcheviches que una revolución se extendería por Europa Central y llegaría a invadir los países aliados". Abrazando esta ilusión, se reunieron en dicha ciudad los representantes de las organizaciones "izquierda revolucionaria", de 24 países, que dieron vida a la tercera internacional y dirigieron un manifiesto al proletariado de todo el mundo, llamando la atención de que la guerra imperialista, que había lanzado a unos países contra otros, se estaba convirtiendo en una guerra civil que en todos los países agrupaba clases contra clases. (26).

Fue esta internacional la que desde su nacimiento fue dominada por el Partido Comunista, y su acción en los primeros momentos consistió en fomentar todas las formas del descontento popular y la violencia con el propósito de transformar en una guerra de clases, el conflicto armado que había terminado con la victoria de los países aliados.

Prescindiendo de sus orientaciones y de todos sus errores cometidos, las Internacionales tuvieron una influencia decisiva en el reconocimiento y afirmación de la libertad sindical. La sola acción de presencia de una fuerza internacional tan poderosa, hizo posible el desenvolvimiento del sindicalismo en todos los países. Esa fuerza tuteladora alertó a los líderes de los movimientos obreros regionales y tuvo ese carácter, tanto cuando las Internacionales respondieron a las influencias de los socialistas reformistas que se obstinaron en seguir

(26). FRUGONI. OP.CIT.

vistiendo la toga marxista.

A la sombra de esta gran fuerza, fue creciendo el ~~sindicalismo~~ ^{sindicalismo}
y afirmándose la libertad sindical.

CAPITULO II.

1. EL RETO SINDICAL PARA ENFRENTAR EL CANSANCIO TECNOLOGICO EN EL TRABAJO.

CONSIDERACIONES.

Uno de los temas de mayor actualidad en todos los países del mundo es el relativo al cambio tecnológico que se está produciendo como efecto de la incorporación de las llamadas "nuevas tecnologías". Las dimensiones que dicho cambio puede alcanzar y las transformaciones que puede llegar a provocar, despiertan enormes zozobras en algunos y extraordinarias expectativas en otros. En la década pasada se difundió la idea de que a la vuelta de pocos años el trabajo humano sería completamente sustituido por los robots y que pronto la sociedad estaría plenamente automatizada.

Sin embargo, en los últimos años el ritmo de las innovaciones en la materia y las dificultades de orden técnico que han aparecido demuestran que la sustitución de las habilidades humanas no es tan fácil como se llegó a creer en un momento. Aún en los procesos más automatizados, los humanos siguen ocupando un lugar estratégico y la fabricación de innumerables series de productos sigue dependiendo básicamente del trabajo de los operarios.

Es por ello que todo parece indicar que aun cuando la automatización total del proceso productivo es el objetivo hacia el cual se dirige el desarrollo tecnológico- lo cual ofrece al hombre grandes y nuevas posibilidades en el uso del tiempo, el camino a recorrer es más largo de lo que habían supuesto inicialmente los partidarios de la fábrica sin hombres.

Las nuevas tecnologías basadas en la microelectrónica especialmente en los países Asiáticos están provocando de por sí cambios a nivel organizativo: " El cambio técnico que está ocurriendo actualmente tiene dos vertientes complementarias: una, el cambio organizativo, y otra el cambio en equipamiento.

Para Carlota Perez la máxima productividad futura será una combinación de ambas, porque el equipamiento basado en la tecnología de la información exige la transformación de los métodos rígidos de producción y gerencia por formas más flexibles, adaptables y dinámicas de organización .(27)

Según esta autora dichas formas de organización tienen por objeto aprovechar las condiciones de las nuevas tecnologías para optimizar sus posibilidades productivas mediante la reducción de las escalas de producción del número de inventarios en proceso, de los tiempos de entrega y favorece una mejora sustancial en calidad de productos.

El éxito del modelo japonés y de otros modelos alternativos de organización de la producción, ha comenzado a poner también

(27).CARLOTA PEREZ. Condiciones, facilidades y tecnología en los Centros de Trabajo. Pag. 7.

en cuestión la eficacia de una forma de concebir el ~~trabajo~~ en la cual se desperdician los recursos contenidos en las calificaciones y en la experticia obrera, impidiendo la utilización de éstas en beneficio del aumento de la productividad laboral. Así mismo, las consecuencias sociales de la disminución de las fuentes de empleo y las cuantiosas pérdidas producidas por las largas huelgas en todos los países del mundo, están forzando a empresarios y gobiernos a replantearse las formas tradicionales de trabajo y el destino del empleo como un problema de primera importancia para el mantenimiento del orden social.

En Latinoamérica la forma en que ellos serán abordados dependerá de las estrategias que se tracen al respecto los diferentes actores sociales (empresario-gobierno-sindicatos) y de la manera como éstas se confronten entre sí, es decir, de la disposición de cada actor social a encontrar vías alternativas como puntos de interés común.

Es dentro de las anteriores reflexiones que está inspirado este capítulo. La autora espera contribuir a sacar a la luz algunos de los aspectos centrales a tomar en cuenta para el diseño de una estrategia sindical frente al cambio tecnológico. Dentro de un panorama que es difícil y llena de obstáculos, se intenta resaltar principalmente aquellos aspectos más prometedores y que abren vías esperanzadoras para el movimiento sindical.

En un primer punto se hace una caracterización del modelo

tradicional de organización de la producción y, vinculado a esto, éste, el impacto que ha tenido para los trabajadores, la incorporación de nuevas tecnologías.

En un segundo punto se abordan las propuestas gerenciales alternativas en materia de organización del trabajo, las razones que han conducido a su aparición y se reseña algunas de las experiencias que han tenido lugar en diferentes países desarrollados donde los trabajadores gozan de una mayor calificación, autonomía y participación. Es decir en donde si existe la profesionalidad.

En un último punto se hace un balance de las nuevas tendencias en materia de negociación colectiva, a raíz de la incorporación de nuevas tecnologías y de las principales demandas de los sindicatos en los países desarrollados.

2. EVALUACION DE LOS IMPACTOS DEL CAMBIO TECNOLOGICO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

A) Características de la Incorporación de nuevas tecnologías en la Producción y el predominio del modelo tradicional de organización.

Las nuevas tecnologías ameritan un cambio en la forma de organizar el proceso productivo, para aprovechar al máximo sus condiciones de flexibilidad. Sin embargo, la incorporación de

sistemas automatizados no va acompañado, por lo ~~general~~ ^{general}, fe cambios a nivel organizativo.

De acuerdo a lo investigado en esta monografía, un gran porcentaje de empresas compran máquinas automáticas y las "encajan" dentro del proceso de fabricación con los mismos criterios con los que anteriormente incorporaban las máquinas no automáticas. Para la O.I.T. , esta característica en la forma de introducir la automatización es determinante sobre el trabajo, pues el tipo de organización que acompaña las nuevas tecnologías es decisiva sobre : " que trabajo ha de realizar el trabajador y cuál la máquina; como se ejecuta éste, donde se hace, qué recursos y aptitudes se requieren y cuáles son los efectos secundarios que se producen" (28).

Es decir, cuando el empresario incorpora una máquina, no solamente está tomando una decisión de orden técnico o económico, sino que también está escogiendo cuáles son las pautas organizativas que habrán de definir el uso del trabajo en la nueva máquina.

A pesar de esto, en nuestra Cultura Latinoamericana predomina la idea de que existe una sola y única forma de hacer las cosas bien y se supone que es la contenida en el modelo denominado la organización científica del trabajo . Este se expresa en la organización de la producción, concretamente en " el sistema de paquetes progresivos" o " la línea de montaje".

(28).O.I.T. Los Recursos Socioeconómicos de las Nuevas Tecnologías. Ginebra. 1995.

Las ideas que fundamentan dicho modelo son las que ~~existen~~ básicamente la organización del proceso productivo en la ~~empresa~~ latinoamericana. Por tal razón, es indispensable conocer cuáles ~~est~~ son tales fundamentos, así como los factores que condujeron a que se haya impuesto como el modelo clásico de organización en el mundo industrial.

Según la O.I.T. los criterios de organización que han predominado a lo largo de todo el siglo XX están basados esencialmente en las ideas desarrolladas primero por Frederick Taylor y posteriormente por Henry Ford. La combinación de los planteamientos de ambos es lo que se llama también " el modelo taylor-fordista de organización".(29) Siendo las bases fundamentales de este modelo las siguientes:

1. El proceso de fabricación debe ser planificado de manera rigurosa. Es decir, cada uno de sus pasos y cada uno de los problemas que puede presentar pueden ser previstos de antemano. Los saltos y las imperfecciones en el proceso son, por tanto, á efecto de una mala planificación.
2. La mejor estructura organizativa se puede representar en la forma de una pirámide donde cada escalón está bajo la coordinación de un solo individuo que es el responsable. Las descisiones se toman solamente en la cumbre y los extremos de la pirámide (la cumbre y la base) jamás se tocan. Cada escalón tiene muy bien establecidas sus funciones y los individuos que

(29). O.I.T. OP. CIT.

los componen deben de regirse estrictamente a ellas.

3. Las funciones básicas, mediante las cuales se establecen las directivas que rigen el proceso productivo, deben estar concentradas en departamentos especializados. Es decir, las tareas de diseño del producto, de diseño de los métodos de trabajo, de coordinación y control de la producción, deben estar separadas rigurosamente de las tareas de ejecución que realizan los trabajadores. Estos quedan restringidos a cumplir los pasos preestablecidos por los Departamentos técnicos (división vertical del trabajo).

4. El proceso de fabricación debe ser descompuesto de manera tal que cada individuo realice una sola tarea. Esta debe basarse en la repetición de una serie de gestos simples, cuyo orden y tiempo de ciclo deben ser establecidos por los departamentos técnicos. Según esta visión, la eliminación de toda posible toma de decisión por parte del trabajador es la única garantía de que éste haga bien su trabajo (división vertical del trabajo).

5. El único mecanismo adecuado para estimular al obrero al trabajo, son los incentivos de orden económico. Estos deben establecerse individualmente, de acuerdo al cumplimiento de las metas de producción por puesto de trabajo (salario por rendimiento).

Este fue el modelo que se impuso desde principios de siglo, porque él solucionaba lo que eran los dos problemas básicos

de la industria para ese momento: escasez de ~~mano de obra~~ calificada y dificultad para controlar a los trabajadores ~~que~~ manifestaban su descontento frenando o disminuyendo el ritmo de la producción.

Al dejar a los trabajadores tan sólo la ejecución de pasos concebidos y al asignárseles un salario de acuerdo a su rendimiento, Taylor logró ejercer un control directo sobre el proceso de trabajo.

Estas normas básicas se verían complementadas con la creación de la línea de montaje y la cinta transportadora correspondiente por parte de Henry Ford, para el proceso de ensamblaje del automóvil. Con esto ya no fueron solamente unas normas dictadas por los departamentos técnicos las que indicaban cómo hacer las tareas, sino que la misma máquina impuso un ritmo de trabajo al obrero. Además, con la línea de montaje se modificaron las escalas de producción, la naturaleza de los productos y las condiciones de formación de los costos de producción. (30) Todo lo que se ha señalado, unido a los aumentos salariales provocados por la necesidad de convertir al obrero no solamente en productor, sino también en consumidor, fueron los factores que motorizaron los aumentos en la productividad en el primer cuarto de siglo en forma desconocida hasta entonces. Se produjo así el salto a la producción y el consumo de masas. En la actualidad, siguen siendo éstas las ideas predominantes

(30). BENJAMIN CORIAT. El taller y el Cronómetro. Madrid. 1982.

en las industrias automatizadas o no, aunque ~~edá~~ ciertas variantes introducidas por la difusión de algunas ~~teorías~~ psicológicas que critican " los excesos del taylorismo", pero que mantienen sus mismos principios básicos.

B. EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS SOBRE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Los argumentos que han dado contra las nuevas tecnologías, tanto los críticos sociales como los sindicatos, pueden resumirse a grandes rasgos, en que ellas acarrearán los siguientes efectos:

1. Se produce una profundización de la separación entre el trabajo de ejecución que lleva a cabo el obrero y el trabajo de planificación, programación y control de la producción que llevan a cabo los técnicos.
2. Se genera una mayor concentración en la dirección de la empresa de toda la información que se refiere tanto al proceso de fabricación como al comportamiento de los trabajadores. Es decir, se perfeccionan los sistemas de control, pudiendo hacerse un seguimiento estricto del cumplimiento individual de las tareas.
3. Se banalizan las tareas que debe realizar el trabajador, con una marcada tendencia a reducir sus funciones a las de simple vigilante de signos y señales sonoras. La experiencia del

trabajador, anteriormente indispensable para la realización de su trabajo, es transferida a la máquina; esto provoca, ~~la~~ pérdida del dominio técnico que antes tenía el obrero y la desaparición de su cultura técnica original. La calificación pasa entonces a ser una calificación de los puestos de trabajo y de menos en menos una expresión en la calidad de los individuos. Para éstos la calificación se convierte en un conjunto de reglas de comportamiento exigidas e impuestas por una combinación de máquinas.

Dentro de la tesis de la descalificación, que genera esta cuestión, una de las más difundidas es la de "la polarización de las calificaciones"; es decir que mientras unos, los técnicos, se sobrecalifican, al quedar como responsables de todos los aspectos que requieren toma de decisiones, los otros, los trabajadores, se descalifican.

4. Se produce una disminución del número de empleos, dado que la máquina hace lo que antes hacían varios trabajadores o varias máquinas. Así mismo, se produce una mayor segmentación de la fuerza de trabajo, pues se crean nuevas formas de empleos provisional para adecuar los volúmenes de producción a las exigencias del mercado.

Ahora bien, de acuerdo a lo estudiado por la autora, el efecto diagnosticado es distinto de acuerdo al tipo de proceso en cuestión y de acuerdo al tipo de tecnología empleada: en la

industria de proceso en continuo (por ejemplo ~~la industria~~ petroquímica), el trabajo consiste en vigilar la ~~marcha del~~ proceso para que las normas respondan normalmente (~~temperatura,~~ presión, marcha de los flujos, etc.). El funcionamiento del sistema exige una atención permanente para actuar a tiempo en caso de incidentes. Esto obliga al trabajador a pasar de estados de monotonía, donde el proceso funciona de manera regular, a estados de mucha actividad en el momento de alguna alteración. Todo esto genera una tensión psíquica constante. Así mismo, la disposición aislada de los puestos de trabajo tiende a hacer la actividad mucho más penosa. Sin embargo, como el ritmo de las operaciones no depende del trabajador, sino del propio proceso o de la capacidad de las instalaciones, la automatización no entraña una intensificación del ritmo de trabajo del obrero. Esto ocurre, en todo caso, cuando los controles son deficientes y se multiplican los incidentes inesperados.

Otro ejemplo es, en el caso de las industrias de serie (ensamble, por ejemplo), los problemas que han sido resaltados son otros. En particular, se destaca la intensificación del trabajo producida por varias vías. " por ejemplo, con la incorporación de los robots". Estos, aún cuando sustituyen mano de obra no calificada y toman bajo su cargo la ejecución de tareas repetitivas o peligrosas, siempre dejan un conjunto de tareas residuales que, siendo igualmente no calificadas, tienen

dificultad adicional de estar sujetas a los ritmos ~~que impone~~ la máquina.

Por otra parte, en las industrias de serie no desaparecen las cadencias, pues las piezas continúan circulando a través de los puestos, a menudo más rápidamente que antes. En lo que respecta a las tareas de vigilancia, requieren mayor atención e intervención en el seguimiento de operaciones aceleradas, pues las máquinas hacen ahora decenas de piezas en fracciones de minutos.

En el caso de lapautomatización en las oficinas, los efectos son también diversos: ciertas computadoras pasan a realizar tareas de oficina particularmente agobiantes, tales como la facturación o el pago, pero por lo general, la incorporación de la informática en el sector ha conducido a la "tay-lorización de las oficinas". Entre otras cosas, porque las máquinas de tratamiento de texto permiten obtener, al final de la jornada, estadísticas del número de operaciones ejecutadas, del número de errores cometidos, etc; es decir, facilitan el control sobre el trabajador. Así mismo, en el Salvador, los sindicatos han denunciado el uso abusivo que se ha hecho de los datos personales que permiten manejar los nuevos sistemas de información.(31).

El problema que ha sido más denunciado en términos de condiciones de trabajo es el del cansancio en la vista y los dolores de

(31). Reunión Anual de la Organización Regional Interamericana del Trabajo.1997.

cabeza que provoca el trabajo constante frente a las pantallas de los monitores. Por otra parte, no está comprobado que ~~no~~ produzcan efectos secundarios en las mujeres embarazadas. En la generalidad de los casos, los trabajos de oficina son realizados por mujeres, por lo que son éstas las que más han sufrido las consecuencias de la automatización, especialmente porque el problema de la ausencia de políticas de formación suele ser más acentuado con ellas que con los hombres.

Estos son, en síntesis, los problemas más destacados en los diagnósticos sobre las consecuencias de la automatización para los trabajadores. En resumen, ella conduciría hacia una descalificación creciente de la mano de obra más pronunciada en el sector de los servicios y menor en las industrias de proceso y a una reducción de los puestos de trabajo.

Ahora bien, para la O.I.T., no todos estos efectos son sustanciales a las nuevas tecnologías. En su mayor parte, son la consecuencia del tipo de modelo organizativo con el cual son puestos en práctica. (32). dicho modelo puede ser decisivo hasta para subsanar lo que es el problema más grave para los trabajadores, como es la disminución de los puestos de trabajo, tal como se verá posteriormente.

Si se da como un hecho visto lo anterior que los principios organizativos tradicionales inducen a la descalificación y a la degradación del trabajo, es lógico pensar que cualquier cambio

(32). O.I.T. OP.CIT.Pag. 172.

técnico basado en esa lógica profundizará en ~~esta~~ medida, esa misma tendencia.

3. LAS ALTERNATIVAS ORGANIZACIONALES Y LAS NUEVAS TECNOLOGIAS.

A. Crisis del modelo tradicional de organización.

Cada día cobra más fuerza la tesis según la cual la crisis que vive en la actualidad el mundo Industrial de Occidente, está directamente vinculada con el modelo de organización **taylorfordista**, en tanto este es un modelo que acumula profundas ineficiencias. Veamos concretamente las dos más importantes:

1. La degradación de las relaciones de trabajo y su cuestionamiento.

Existe casi un consenso en cuanto a que el ausentismo, la alta rotación, la baja calidad en el trabajo, el aumento de los desperdicios, etc. tienen su origen en el descontento del trabajador frente a labores que le resultan poco interesantes y repetitivas. Las expresiones de descontento pueden asumir diversas formas, pudiendo implicar una cierta organicidad, como es el caso del freno a la producción o del sabotaje, o ser totalmente individualizadas, como es el caso del ausentismo o la alta rotación.

Los indicadores sociales a nivel industrial muestran una

tendencia al agravamiento de estos problemas y esto ~~se debe~~ dado porque la elevación de los niveles educacionales, la aparición de nuevas y variadas expectativas de vida y de satisfacción profesional en vastas capas trabajadoras, el desarrollo del sindicalismo obrero no tiene ninguna incidencia en la toma de descisiones. En la medida en que la reacción obrera, en sus múltiples formas, afecta sensiblemente la productividad y la eficiencia de la empresa, ella ha pasado a ser un incentivo importantísimo para el cambio del modelo organizacional.

2. La rigidez del aparato productivo.

Según lo estudiado puede concluirse en que: Dos razones hacen al sistema taylorista ineficiente:

a) Los sistemas basados en la microelectrónica funcionan con una lógica distinta a la de la producción en masa. Sus ventajas residen en su enorme versatilidad mediante la cual pueden adaptarse a cualquier tipo de proceso y cambiar rápidamente de objetivo. Pero para hacer uso de esa característica se requiere de una organización que permita movilizar también de manera flexible a quienes operan máquinas.

b) En los sistemas más automatizados, los incidentes pueden ser sumamente graves, pues la integración que requieren los hace ser muy vulnerables. Para evitar que un incidente repercuta en todo proceso es necesario una respuesta rápida por parte de quien opera la maquina en ese momento: " la flexibilidad

BIBLIOTECA CENTRAL
CIUDAD DE GUATEMALA

que se requiere para gestionar lo inesperado se obtiene más fácilmente por medio de la intervención humana que por medio de un sistema automatizado. (33).

En síntesis, la rigidez de la organización tradicional impide enfrentar los problemas de la forma más adecuada.

Los factores mencionados, unidos a los efectos colaterales de la automatización en particular sobre el empleo, se convierten en fuente de múltiples conflictos que afectan directa o indirectamente los niveles de eficiencia, productividad y calidad en la industria. Es por ello que en la actualidad se habla de una " crisis del taylorismo".(34)

Para el autor Hob, entonces las razones que han conducido a tal crisis son, entonces de orden social (la presión y el descontento obrero), de orden técnico (necesidad de flexibilidad) y de orden económico (necesidad de aumentar la productividad). Entre estos tres factores hay un punto de encuentro(y también puntos de confrontación, como se estudiará más adelante) y él lo constituye el papel que cumple en todos los casos la calificación obrera.(35).

B. EL PAPEL DE LA CALIFICACION OBRERA.

Para comprender el porqué la calificación obrera tiene relevancia, hay que definir qué entendemos por calificación : Según Hob: " La calificación de un individuo es su capacidad de producir las normas exigidas en los plazos exigidos, pero

(33)DIETRICH HOB.Crisis del Taylorismo.Pag.66

(34).Dietrich.BOH.OP.CIT.

(35). DIETRICH.HOB. OP.CIT. Pag.72

es también su capacidad para situarse con respecto a su trabajo, para reflexionar sobre él para sobrepasar lo ~~existente~~ proponiendo mejoras y hacer frente al cambio. Es, en síntesis, tener los medios intelectuales para dominar su trabajo."(36).

En esta definición se encuentran dos tipos de criterios. Uno relacionado con el **aspecto formal de la calificación**; es decir, con la capacidad para cumplir las normas determinadas por los departamentos de producción y que aparece estipulada en los manuales de descripción de cargos. Otro relativo al **aspecto informal de la calificación**; es decir, la capacidad de actuar por iniciativa propia para resolver en forma cabal los problemas que se presentan durante la ejecución del trabajo.

Se diferencia el aspecto formal de la calificación de su aspecto informal porque, el primero, por lo general, contempla muy pocas habilidades para el manejo de las máquinas. Sin embargo, todas las investigaciones sobre el proceso de trabajo, independientemente del nivel de modernización tecnológica, constatan una distancia, más o menos importante, entre el proceso de trabajo diseñado por los ingenieros y el proceso de trabajo real que llevan a cabo los trabajadores en el taller de producción.

Los departamentos de planificación de la producción descomponen el proceso de fabricación de un producto en tareas que se distribuyen por puesto de trabajo y deducen el conjunto de

actividades necesarias para realizar cada una de esas tareas. Pero en realidad se ha demostrado que la tarea estipulada en el puesto no define más que el objetivo y que su ejecución es muy variable. (37).

En particular se pudo observar algo similar cuando el 85% de los obreros entrevistados en nuestra muestra de talleres industriales reconoció arreglar su máquina en caso de averías menores, a pesar de tenerlo explícitamente prohibido por la dirección. Sin embargo, si ellos no lo hiciesen, la producción se paralizaría constantemente a causa de la antigüedad de las máquinas y de la escasez de mecanismos en el taller. (38).

Para citar un ejemplo de la dependencia de las máquinas hacia los hombres, un antiguo obrero calificado norteamericano relata a la conferencia de la OIT, las experiencias recogidas en talleres metalmeccánicos de fabricación de prototipos o de pequeña serie. (39) donde los programadores tienen que estar en constante comunicación con los operarios para evaluar la eficiencia de los programas. El programador que trabaja en función de una pieza especialmente compleja necesitaría pasar semanas observando la fabricación para poder llevar el programa a punto. Si bien ciertos errores son muy evidentes, como la ruptura o desperfecto de una máquina, otros, mucho más sutiles, sólo pueden ser captados a la larga y esto nada más pueden hacerlo los que están permanentemente sobre ella. Estos han acumulado una experiencia

(37).J.DURAFFOWG.Iniciativa del Trabajador versus Robotización.Pag.250.

(38) Encuesta recogida en talleres de UNIPHARN Y LAN-CASCO. 1998.

(39).HARLEY SHIKEN.La inconsistencia de la Robotización. Pag.140.

previa y, por ende, una "intuición y una sensibilidad, muy importantes para sugerir una mejor fresa, indicar un ~~proceso~~ más rápido o explicar por qué el metal está dañado cuando una buena terminación es indispensable" (40).

El mismo autor plantea que la intervención obrera es necesaria en el caso de la fabricación de series medianas, cuando se hacen al mismo tiempo centenares de piezas idénticas, para poder eliminar vicios de construcción al comienzo de una serie.

Son diversas las explicaciones que permiten comprender las razones que conducen a los trabajadores a emplear su iniciativa dentro de un proceso donde no reciben ningún reconocimiento en particular. En la mayoría de los casos tiene que ver con el deseo de acelerar el proceso de trabajo, sea para obtener una mayor prima por producción, sea para ganar tiempo de descanso entre una tarea y otra. En otros casos, en cambio, es simplemente el deseo de hacer uso de sus capacidades y " por el gusto de un trabajo bien hecho".

Por su parte, la mayoría de las empresas no reconocen explícitamente la calidad de estas intervenciones, sea por el temor de que ello se traduzca en exigencias de recalificación y por ende en mayores salarios, o simplemente por una sub-estimación de las capacidades obreras.

C. LAS ALTERNATIVAS ORGANIZACIONALES.

(40). HARLEY SHAIKEN..OP.CIT.Pag.148.

Dentro de ese conjunto de transformaciones, las ~~nuevas~~ tecnologías ocupan un papel de primera importancia. Los ~~indicios~~ negativos que, como viésemos, ellas están ocasionando a nivel del trabajo, se revierten negativamente contra los objetivos perseguidos en la producción.

Es por ello que a partir de las deficiencias que presenta el modelo tradicional de organización, se ha desarrollado nuevos modelos y propuestas gerenciales que pretenden enfrentar los problemas del proceso productivo desde otra perspectiva. Las propuestas son diversas, con mayor alcance en unos casos que en otros, pero todas tienen en común que plantean la necesidad de implicar al trabajador en la empresa y aprovechar las capacidades con las cuáles éste cuenta.

Una de las propuestas, a nuestro parecer la más interesante, es la formulada por la Escuela Sociotécnica. (41) En esta óptica, los parámetros que definen la nueva organización del trabajo son los siguientes:

1. El taller o planta de producción no es un espacio estable, que se pueda programar de manera rigurosa y donde los hombres puedan ser reducidos, a la función de ápendices de las máquinas. Por el contrario, el taller es una unidad cambiante, donde factores tanto del orden estrictamente técnico como de orden social o humano, afectan las predicciones establecidas. La organización más eficiente entonces es la que está preparada

(41). Escuela Sociotécnica YOM.Francia. 1994.

para la variabilidad.

2. Una organización de esta naturaleza exige de mano de obra bien calificada, con capacidad para actuar con flexibilidad en el momento que se amerita. Tal flexibilidad es óptima en el marco de un trabajo organizado de manera colectiva y basado en la cooperación. El trabajo en grupo garantiza una mayor creatividad, calidad y eficiencia.

3. El diseño, la coordinación y el control del trabajo, son tareas que deben estar situadas en el taller donde la experiencia obrera se convine con la experiencia técnica.

La función de los supervisores debe ser solamente la de coordinar el funcionamiento colectivo.

4. La satisfacción y la motivación no son fenómenos ajenos al proceso de trabajo.

La satisfacción del trabajador resulta de la interacción entre sus expectativas, el empleo de sus aptitudes y las posibilidades de desarrollo que le ofrece el propio proceso de trabajo.

5. La optimización económica es el resultado tanto de la optimización tecnológica como de la calidad de vida en el trabajo.

En síntesis, lo que la autora de este estudio de Tesis ha querido destacar hasta el momento son los siguientes aspectos:

1. Que el proceso productivo tiene lugar, en una medida importante, gracias a las variaciones y reajustes que los

propios trabajadores han ido elaborando en la práctica ~~que~~ que les conducen a crear sus propias reglas muy diferentes a las formuladas por los técnicos responsables.

2. Que para que la introducción de un cambio técnico sea verdaderamente exitosa, debe contar con la experiencia de quienes conocen la dinámica del proceso productivo, los trabajadores, y a través de quienes es posible reconstruir el proceso de trabajo real y conocer cuáles son los principales problemas que afectan su eficiencia o calidad.

3. Que para la optimización de los nuevos sistemas tecnológicos es indispensable la calificación y la motivación obreras.

4. Que las características de las nuevas tecnologías, basadas en la integración y la flexibilidad, se ven optimizadas por medio de organizaciones flexibles, participativas e integradas.

4. EL CAMBIO TECNOLÓGICO Y LAS RELACIONES LABORALES.

A. Cambios en el modelo de negociación colectiva.

Hasta ahora se han visto los efectos(reales y potenciales) del cambio tecnológico a nivel del puesto y la organización del trabajo, pero como bien puede desprenderse de lo tratado, el impacto de tal cambio traspasa largamente esos ámbitos.

El conjunto de factores que explican la crisis del ~~taylorismo~~ taylorismo (las luchas sociales, los cambios tecnológicos, la modificación

en los patrones de producción y consumo), también están poniendo en cuestión, dentro de los marcos de la relación capitalista, parte de la normativa social que ha regulado las relaciones de trabajo a lo largo de este siglo. Tales normas, construidas para regir la relación obrero patronal en el marco de la producción y el consumo de masas, resultan en cierta medida inoperantes para resolver los problemas que comienzan a presentarse en la actualidad.

Muchos de los últimos análisis que tratan sobre la actividad sindical en los países desarrollados, plantean que los mecanismos institucionales con principios rígidos y centralizados, propios del período de empleo masivo y de la hegemonía de la manufactura, se encuentran desarticulados de una economía creciente flexible más orientada a los servicios y a la información y con menores requerimientos de empleo.(42).

En este sentido se hace referencia a un cambio de paradigma en las relaciones de trabajo. Para poder entender mejor en qué puede consistir tal cambio, vale la pena recoger primero, muy sintéticamente, lo que suelen ser los principios según Carmen Irango, que orientan regularmente la práctica sindical en el modelo de negociación tradicional.(43).

1. Las negociaciones obrero-patronales clásicas se plantean sobre la base de intereses antagónicos e irreconciliables y los puntos posibles de discusión son los salarios y la seguridad

(42). HEINZ.MACKMAM. Relaciones Industriales y Avances Tecnológicos 1987. Pag.76

(43).Cometariazo.op.cit.pag.220.

en el trabajo y, en algunos casos, de una manera un poco más amplia, las condiciones de trabajo. La actividad del trabajador es vista fatalmente tan sólo como la venta de su fuerza de trabajo y dentro de la negociación no cabe la posibilidad de que dicha actividad pueda constituir en sí misma fuente de otro tipo de satisfacciones. En síntesis, se deduce que la actividad sindical se ve obligada a asumir que los beneficios para los trabajadores son vistos por los empresarios tan sólo como costos forzosos.

2. El único mecanismo para obtener aumentos salariales sobre la base de restar beneficios al capital o en todo caso, de aceptar verlos revertidos en aumentos de precios que a la larga no hacen sino deteriorar el salario real.

3. En este tipo de negociación la única garantía de un salario justo es que éste sea estipulado de acuerdo a la carga individual de trabajo. Se exige que cada uno de los aspectos que conciernen a la prestación de trabajo sean estrictamente normativizados en la contratación colectiva y ésta pasa a ser el único mecanismo moderador de la presión de la empresa sobre los trabajadores.

4. Como los requerimientos de mano de obra exigen contratos de trabajo a tiempo completo, los sindicatos sólo afilian aquellos que figuran en la nómina diaria de la empresa.

En los inicios del modelo donde impera esta orientación en la negociación obrero-patronal, el pleno empleo estaba garantizado

y el Estado benefactor cubría las necesidades de ~~base~~ de la población.

Como la producción no es tan estandarizada como en el pasado, ya que depende de mercados muy cambiantes, el número de puestos de trabajo necesarios no es fijo, sino que varía de acuerdo a las oscilaciones de dichos mercados. Es decir, además de los trabajadores con empleos estables se recurre a trabajadores a tiempo parcial o temporal.

Estas diferencias básicas tienen como consecuencia que no sea posible, aparentemente, la fijación de normas estrictas y precisas de regulación. Los contratos colectivos tienden a "no cubrir certidumbres, sino una serie de marcos, regulaciones flexibles y pragmáticas en el sitio de trabajo".(44).

Ante lo anterior según Marckman hay un conjunto de consecuencias de carácter positivo y negativo que es necesario destacar.(45)

1. Las experiencias de flexibilización han llegado a implicar, la eliminación de la supervisión directa de los trabajadores, lo cual implica que son éstos los que se hacen responsables del cumplimiento de los objetivos de producción. Esto les otorga una mayor autonomía y una mayor libertad en la organización del trabajo, pero, al mismo tiempo, les exige responder a imperativos de producción, calidad, etc. que siguen siendo determinados por la gerencia.

2. La interiorización de las obligaciones productivas puede

(44).HENRY MACKMAM.OP.CIT.Pag.88.

(45).HENRY MACKMAM.OP.CIT.Pag.108.

crear tensiones entre los miembros de los grupos de ~~trabajo~~ al respecto de los menos diligentes, generando ~~conductas~~ discriminatorias entre los mismos obreros. La autorregulación puede ser una amenaza contra la cohesión y la solidaridad de los trabajadores, pero al mismo tiempo un proceso de aprendizaje de lo que debe ser el trabajo en colectivo, en el cual el estímulo debe prevalecer frente a la discriminación o al marginamiento.

3. Como en función de obtener aumentos en la productividad se flexibiliza la organización, ello puede conducir a una intensificación de la carga individual o colectiva de trabajo:

a) Como las tareas de cada uno ya no se especifican de manera rígida, el trabajo se hace más variado e interesante, pero como su cantidad depende de las necesidades de la producción, el trabajador puede resultar haciendo mucho más trabajo que antes.

b) Este trabajo adicional o esta sobrecarga de su trabajo puede no corresponderse con los beneficios económicos que percibe, a menos que se establezcan claramente los términos, pues aún cuando reciba primas por productividad, ésta puede variar por múltiples factores que no dependen del trabajador mismo. En este aspecto la acción sindical es determinante.

c) Cuando la responsabilidad de las tareas pasa a ser colectiva, la ausencia de algún trabajador implica la suplencia del grupo en conjunto, por lo que aumenta la carga de trabajo individual.

4. La contratación de trabajadores a tiempo parcial o temporal para responder a las fluctuaciones en la producción, crea una división entre la élite de trabajadores estables y una porción que puede ser importante en condiciones de inestabilidad. El aumento del desempleo y la generación de estas formas precarias de trabajo son las consecuencias más graves de la flexibilización. En muchos casos, la necesidad de una mano no flexible no es sino una excusa para evadir las exigencias salariales de una fuerza de trabajo sindicalizada. Es por ello que los sindicatos están forzados a:

- a) Distinguir aquellos casos en que la flexibilidad es una necesidad real por parte de la empresa, para así orientar su acción en consecuencia.
- b) Crear mecanismos de sindicalización y protección para ese sector de empleo inestable.

5. Los mecanismos de participación directa de la base pueden conducir a la gerencia a ignorar los mecanismos de negociación institucionales, valiéndose de las nuevas formas de comunicación con los trabajadores. Sin embargo, esto difícilmente puede ocurrir cuando el sindicato existente goza de una gran confianza por parte de sus miembros. Una dirigencia sindical que conoce de cerca las expectativas de sus representados estará en la capacidad de actuar en nombre del trabajador, el cual se convierte más que nunca en el centro de la negociación (ya

que la empresa requiere de su motivación y de su participación voluntarias para aumentar la productividad). En este ~~sentido~~, la actividad sindical se hace más exigente y dentro de ella se hacen mucho más difíciles los acuerdos " por abajo ", es decir a espaldas de los trabajadores.

La situación sí puede tener consecuencias muy negativas cuando no existe un sindicato constituido, pues acrecienta la capacidad de manipulación por parte de la empresa. La experiencia en todos los países del mundo demuestra que la organización sindical sigue siendo la única que puede velar porque los cambios organizacionales no se reviertan negativamente sobre los trabajadores.(46).

Por los efectos que puede ocasionar, la flexibilización no puede implicar la desaparición de las normas que regulan la prestación del trabajo, sino que éstas, haciéndose más adelante, deben garantizar el esfuerzo colectivo y bien remunerado. El papel del sindicato pasa a ser el de vigilar que la antigua coerción no ceda ahora el paso a la manipulación, y por tanto, garantizar:

a) Que el esfuerzo y la iniciativa del trabajador sean retribuidos también económicamente.

b) Que la participación, la autonomía y la incidencia en los asuntos de la empresa sean cada día más reales, traspasando los simples marcos del taller de producción.

c) Que los trabajadores a tiempo parcial o temporal gocen de

(46). HENRY MACKMAM.OP.CIT. 108.

protecciones que les garanticen sus estabilidad y nivel de vida. Todo esto muestra de forma evidente como los imperativos ~~cambian~~, complicando los problemas implícitos en la relación laboral y exigiendo ser abordados desde una nueva óptica.

De tal suerte que, de la misma forma que las transformaciones técnicas y organizativas han forzado a los propietarios del capital a modificar sus patrones de gestión del trabajo, a su vez éstas están obligando a los representantes de los trabajadores a buscar nuevos términos de negociación con los cuales enfrentan aquellas consecuencias que puedan resultar negativas para ellos.

Para MARCKAM el retardo de los sindicatos en considerar todas las implicaciones del cambio tecnológico ha contribuido a profundizar su impacto negativo. La resistencia inicial a asumirlo como un fenómeno irreversible, los ha ido colocando en una posición meramente defensiva para tratar de preservar algunas de las conquistas anteriores, descuidando la posibilidad de negociar basándose en nuevos términos.(47)

(47). HENZ MACKMAN OP.CIT.Pag.128.

CAPITULO III.

LOS SINDICATOS FRENTE A LA PRODUCTIVIDAD.

1. Por qué la productividad es prioritaria para el movimiento sindical.

Según la Organización Internacional del Trabajo, los países Latinoamericanos presentan un inadecuado desempeño en lo concerniente a los indicadores, índices y tasas de productividad, lo cual constituye un problema álgido, pues sus efectos perniciosos se hacen sentir sobre aspectos fundamentales, como son los precios y calidad de los productos y bienes a los que accede la población.

Si se comparan índices de productividad en Guatemala, con aquellos países desarrollados, encontramos que nos separa una gran brecha; si los proyectamos para finales de siglo, la brecha se convierte en un abismo. Esta grave situación nos coloca en desventaja en el concierto internacional. La ausencia de un adecuado desempeño de productividad profundiza aún más la crisis actual, caracterizada, entre otras cosas, por la escasez.

La productividad en Latinoamérica ya de por sí estructuralmente baja, ha mostrado en los últimos años una tendencia a la disminución, situándose en niveles críticos. La tendencia a

la disminución de la productividad contrasta con los ~~incrementos~~ de la misma en los países desarrollados. La baja productividad tiene efectos perniciosos sobre aspectos como la inflación, la pérdida de poder adquisitivo del salario, y el desempleo. Además constituye una evidencia de la falta de vigor y fortaleza de nuestra economía y permite explicar que, en cierta medida, la crisis actual es consecuencia de la disminución sostenida de la productividad.

Los argumentos anteriores justifican ampliamente la necesidad de encontrar alternativas para acrecentar la productividad pues tocan dimensiones neurálgicas para los trabajadores. Hay otros argumentos que, sin pretender ser exhaustivos, destacan la importancia de la productividad como herramienta esencial para salir de la crisis.

Ahora se señala tan sólo aquellos aspectos más relevantes sobre los cuales la productividad (o la ausencia de ella) incide de manera significativa y cuyo impacto social, en particular sobre los trabajadores, hace que cobre mayor trascendencia el uso de este criterio.

1. En Latinoamérica entre las preocupaciones centrales del sindicalismo se encuentran los aspectos de precios y salarios, ambos estrechamente vinculados e interconectados, a los cuales afecta de manera directa el proceso inflacionario. La inflación constituye un grave problema económico que reduce el poder de

compra de la moneda y afecta, en consecuencia, a empresarios y trabajadores, razón por la cual debe atacarse con carácter prioritario.

Una forma de combatir con manera sólida el proceso inflacionario es a través de estrategias que permitan acrecentar la productividad. Su aumento permite disminuir la inflación de costos y reducir costos unitarios totales de la empresa, evitando que éstos se trasladen a los precios.

2. La productividad constituye la alternativa más sólida para incrementar los salarios (reales) sin caer en el tradicional círculo vicioso en que los aumentos de los precios convierten en sal y agua los aumentos salariales. Sin negar la existencia de otras opciones para mejorar los salarios, el aumento de la productividad es la vía más segura para lograrlo.

Acrecentar la productividad permite potenciar la rentabilidad de la empresa y reducir los costos y las ineficiencias, todo lo cual redundará en beneficio de ella y, en consecuencia, de los trabajadores. Ciertamente, no se trata de un proceso automático y pudiera ocurrir que los aumentos de productividad afecten de manera adversa los ingresos y la seguridad del trabajador. Cuando ello ocurre, no se puede hablar de un mejoramiento de la productividad, sino de una disminución de la calidad de vida del trabajador, lo cual atenta contra la empresa misma. A los trabajadores les interesa que la compañía

sea competitiva y rentable, pues, sin duda alguna, una empresa con éstas características incrementa la posibilidad de obtener de mejores salarios.

La mayor productividad de la empresa indica su fortaleza, su capacidad de gestión y su mayor rentabilidad. Los trabajadores y el Estado están interesados en que existan empresas sólidas y vigorosas capaces de generar empleo y pagar mejores salarios. A la inversa, ni a El Estado ni a los trabajadores les interesa empresas con bajos niveles de eficiencia, pues no estarán en capacidad de mantener empleos ni pagar salarios adecuados. Tanto la empresa como los trabajadores están interesados en obtener más. El aumento de la productividad en la empresa conlleva a un aumento de la producción en relación con los insumos utilizados y se mejora de manera radical el uso de los recursos, lo cual coloca a la empresa en capacidad de mantener sus precios bajos; en todo caso, evita los movimientos bruscos de precios y ubica en mejor posición para el pago de salarios. Todo lo anterior se traduce en una mayor competitividad de la empresa y, por ende, mejora la situación del trabajador.

3. Mayor productividad es sinónimo de mayor calidad; si la anterior relación no se cumple, es decir, si se obtienen productos fuera de especificación y fuera también de los requerimientos de los usuarios, no podrá hablarse con propiedad de aumento de la productividad. (49).

Con los aportes que hacen estos datos que persigue superar un viejo equívoco que asocia el desempleo con el aumento de la productividad. Tal confusión, que es compartida incluso por algunos líderes políticos, impide que el proceso de aumento de la productividad avance de manera coherente. Desconoce esta visión tradicional y perjudicial que la productividad puede aumentarse incrementando los recursos, incluidos los laborales, por supuesto.

El problema hay que enfocarlo desde otra perspectiva para poder establecer la correlación positiva entre productividad y empleo. En primer lugar, la industria que está en capacidad de emplear mano de obra es la próspera; cuando ello no es así, la capacidad de generar empleo disminuye. Una industria próspera y sana es aquella en capacidad de competir, lo cual requiere precios más bajos y de mayor calidad en el producto. Esto último se logra mejorando métodos de producción, procesos y utilizando mejor los recursos, entre otros aspectos, todo lo cual permite reducir costos y precios de venta. Por estas razones, no puede existir una correlación negativa entre productividad y empleo. Por el contrario, empresas poco eficientes e improductivas perjudican a la sociedad y actúan negativamente sobre el salario y el empleo.

5. A nivel de empresa o institución, la mejora de la productividad requiere de un contexto propicio para la

utilización adecuada de todos los recursos. El más importante recurso de cualquier empresa es el recurso humano, que ~~se~~ ~~debe~~ ~~crear~~ un clima organizativo y una adecuada calidad de vida laboral. Los sindicatos están interesados en garantizar a sus trabajadores un desarrollo pleno de todas sus capacidades, evitando así que se desperdicie tan valioso recurso en Latinoamérica.

6. En el contexto actual, donde se ha aprendido la importancia que posee la noción de escasez, cobra mayor fuerza el imperativo de asegurar un mejor uso de los recursos. Por su misma definición, la productividad constituye un instrumento poderoso para garantizar una administración idónea de los recursos, evitando así cualquier tipo de desperdicio.

La autora entonces considera que las razones enumeradas justifican plenamente el hecho de considerar a la productividad con carácter prioritario y colocarla en el centro de atención de la dirigencia sindical del país. Es preciso redoblar esfuerzos para evitar los efectos perniciosos de la baja productividad: aumento de la inflación y el desempleo, baja calidad de productos y servicios y, disminución sostenida del salario real de los trabajadores.

Ciertamente, lenta pero progresivamente, la productividad ha comenzado a ser preocupación prioritaria de dirigentes políticos, empresariales y sindicales. Muestra de este creciente interés por la productividad y el rol que puede desempeñar podemos

encontrarla en documentos, artículos de revista y prensa y en la proliferación de centros de productividad regionales. Debe, la proliferación de personas e instituciones que promueven la productividad, se hace necesario precisar exactamente qué debe entenderse por ella y evitar las consecuencias negativas que se derivan de una definición inadecuada.

2. Definición de Productividad.

Se ha hecho referencia a la importancia de la productividad y su efecto sobre dimensiones claves (precios, salarios, empleo, inflación, etc.) para el futuro del movimiento sindical. No obstante no se ha definido y por ello creo que es oportuno hacerlo. La precisión conceptual parece necesaria, por las confusiones y equívocos que se han tejido a su alrededor y en cierta medida han ideologizado el concepto.

Así mismo, porque pienso que una definición inadecuada acarrea consecuencias prácticas que perjudican a la empresa, gerentes y trabajadores incluidos y, por tanto, dañan el sentido mismo de la productividad. Por último, porque no hay mejor práctica que aquella que deriva de una adecuada definición.

2.1. Que es la productividad:

Toda empresa, organización o sistema, genera una serie de productos (bienes o servicios), utiliza diversidad de recursos o insumos: energía, materiales, maquinarias y equipos, recursos humanos, de cuya adecuada combinación depende el producto final. La productividad da cuenta de la resolución entre lo que se produce y los recursos que se utilizan para ello y se expresa como la relación entre productos/insumos. Esta definición es estrictamente operativa y constituye la manera de operacionalizar el concepto de productividad.

No obstante que la definición operacional es la base para construir los indicadores e índices de productividad y el sistema de información y medición del desempeño de la empresa, comprenderla únicamente como relación producto/ insumo puede provocar consecuencias negativas que es preciso evitar. Las mismas pueden constatarse cuando se incrementa la relación y, al hacerlo, se perjudica a la naturaleza, la calidad de los productos, la calidad de vida en el trabajo o al trabajador en general. (50).

Para evitar lo anterior es preciso enmarcar la definición operacional dentro de un contexto más amplio que le proporcione orientación. En tal sentido, se propone una definición conceptual o "filosófica" del término de la productividad.

(50). KUROSAWA KAZUKITO. MEDICION Y ANALISIS DE LA PRODUCTIVIDAD A NIVEL DE EUROPA. 1982. Pag.184

Bajo este enfoque la productividad es un principio ~~guía~~ ^{guía} de las relaciones que el hombre establece con los demás seres ~~humanos~~ ^{humanos} y con la naturaleza en el proceso de producción. Este principio ~~guía~~ ^{guía} se constituye en una **actitud** positiva hacia la mejora permanente. Ello le otorga a la productividad un sentido **estratégico**: es decir, las mejoras de hoy deben servir y apoyar a las mejoras del mañana.

Concebida de esta forma la productividad se asocia a creatividad, pues la capacidad de hacer las cosas siempre mejor no cesa y, a su vez, resalta la importancia del trabajador y del ser humano en general, factor creativo por excelencia.

La convicción de que siempre es posible hacer las cosas mejor, es un punto de partida clave para todas las organizaciones, incluida la sindical, pues abre la posibilidad de enfrentar los desafíos a los que se ha hecho alusión en mejores condiciones. Más que defender las formas tradicionales de organización o rescatar el trillado argumento de la experiencia, esta perspectiva permite la revisión y reflexión de las prácticas tradicionales y su superación. Es una actitud que reconoce la existencia de problemas, pues donde hay problemas no existe posibilidad de mejorar.

Así mismo, el concepto de productividad que se propone asume a la empresa operando en torno al que debe proteger, puesto que está constituido por seres humanos y por la naturaleza:

fuentes centrales del proceso de producción. Sin ~~clientes~~ y sin recursos la empresa no puede subsistir.

Lo anterior significa que cualquier mejora en la relación producto/consumo no debe traducirse en un embobamiento de las condiciones ambientales, concebida ésta en su acepción más amplia. Si así ocurriese se negaría el principio de productividad, pues a corto y mediano plazo la destrucción del ambiente perjudica a la sociedad como un todo y, en consecuencia, a la empresa en particular,

El otro aspecto del concepto de productividad que se postula es el carácter integral con el que debe abordarse, pues comprende los factores de productividad de manera conjunta: **tecnológicos, organizativos y humanos**. En los procesos de diagnóstico, análisis y medición, y mejora de la productividad no es posible separarlos, ya que conforman un sistema. Si cada factor se ve de manera aislada, se estaría incurriendo en un grave error con consecuencias negativas para la empresa y la productividad.

La postura integral rompe y supera los esquemas y visiones tradicionales y parciales que tanto daño le han hecho a la empresa, al trabajador y a la productividad. Aquellas visiones que hacen recaer la mejora de la productividad exclusivamente en la tecnología o en el recurso humano, se superan a partir del concepto de productividad que se ha expuesto.

Una dimensión fundamental de la definición de productividad

que me permito proponer, es que debe concebirse la ~~mejora~~ de la empresa considerada como un todo. Se mejora la ~~productividad~~ cuando las mejoras en departamentos o en el uso de determinados insumos, contribuye a la mejora total de la productividad. Es decir, si mejora la productividad de un determinado departamento en detrimento de los restantes, o la productividad de un insumo particular en detrimento de los demás, se le está haciendo un negativo servicio a la productividad.

Además, en términos conceptuales se parte del supuesto que la productividad debe orientarse a ensanchar la demanda de trabajo. La productividad está en el centro del crecimiento económico de la sociedad, a menos que se produzca una adecuada distribución de los beneficios, es decir que se incremente la capacidad de compra del usuario o cliente.

2.2 Factores de productividad.

Es de suma importancia precisar la existencia de los factores de productividad, pues de esta manera se entenderá mejor el significado del concepto y el sentido integral del mismo y será posible evitar las confusiones y enfoques parciales del problema.

1. Factores tecnológicos.

Incluye aspectos como la mecanización y automatización de la producción, introducción de nuevos productos, uso de nuevos materiales, diseño de nuevos productos y procesos, entre otros.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

2. Factores Organizativos.

Incluye aspectos como planificación de la producción, gerencia, políticas de mantenimiento, métodos de trabajo, flujos de información y decisión, políticas de personal; remuneración, selección y desarrollo, racionalización, etc.

3. Factores Humanos.

Según Luis Gómez Gran, el factor humano es el más importante de la empresa y de cualquier organización. La empresa debe asegurar una adecuada motivación, un clima organizativo propicio, calidad de vida laboral apropiada en uso de todas las capacidades, además de las simplemente filosóficas (51).

Cada vez que se hable de aumentos o decrementos de la productividad será necesario analizar cuál de estos factores está incidiendo en el nivel actual de desempeño de la empresa u organización. El enfoque integral indica que los tres factores deben analizarse de manera conjunta y que resulta imposible aislar sus efectos.

3. Consideraciones acerca del factor humano.

Dado que el sindicato representa al recurso y factor más importante para la productividad de cualquier organización, se hace necesario dedicar una mayor atención al mismo.

1. Constituye el centro de atención de la empresa y la gerencia

(51). GÓMEZ LUIS. LA PRODUCTIVIDAD. 1995. Pag. 158.

y no hay duda de que continuará siéndolo en el futuro inmediato. Cada día la gerencia y la empresa están más concientes de los costos financieros y no financieros que resultan del inadecuado manejo del recurso humano.

2. Es el recurso que pone en movimiento y da vida y sentido a la empresa. Es la parte vital del proceso de producción, el cual no podría realizarse sin su concurso. La afirmación es válida hasta en aquellas empresas altamente automatizadas.

3. Es el único factor con inteligencia, por ende, el más creativo de la empresa. Esta cualidad le otorga una relevancia capital.

4. La capacidad creativa, ilimitada, bien desarrollada y orientada puede incidir positivamente sobre los otros factores de productividad: **tecnológicos y organizativos**. La intervención humana produce innovaciones tecnológicas que potencian la capacidad. La discusión actual en el campo de la tecnología reconoce la importancia de las innovaciones incrementales que se producen en los equipos y que tanto modifican la capacidad de producción de las tecnologías. La inteligencia de los trabajadores y su capacidad creativa inciden sobre aspectos fundamentales como diversificación de productos, proceso, y diseño de nuevos métodos de trabajo, detección de problemas, producción de soluciones y alternativas, entre otros, lo cual redunda de manera positiva en incrementos de la productividad. Según el autor Tomas Paes las anteriores precisiones resaltan

la importancia de este factor de productividad, al que ~~no~~ puede considerarse como otro insumo cualquiera ni como un costo ~~más~~ de la empresa. (52).

En lo que respecta al trabajador, los sindicatos están en la obligación de reflexionar acerca de las políticas y acciones emprendidas para defender sus derechos. En no pocas ocasiones la resistencia al cambio y el no haber liberalizado las transformaciones han impedido el desarrollo de las habilidades y potencialidades del recurso humano en la empresa.

4. Superación de enfoques parciales.

También manifiesta TOMAS PAEZ,(53), que, entre los enfoques parciales de productividad de más amplio uso se encuentran aquellos que asocian a la productividad con el esfuerzo que realiza el trabajador, y los que la asocian al cambio y a la innovación tecnológica. Al primero se le denomina enfoque laboralista y al segundo tecnologista, e iniciará la discusión por el último de los enfoques mencionados.

4.1. Enfoque tecnologista.

Este punto de vista asume que la manera de acrecentar la productividad es a través de la instalación de nuevas tecnologías y allí concentra el énfasis de la explicación. En el sector laboral, no pocas veces se ve con temor a la innovación tecnológica, ya que se le asocia con desempleo.

Los cambios tecnológicos que se están produciendo mundialmente

(52). TOMAS PAEZ. Recursos Humanos y Productividad, pag.270.

(53). TOMAS PAEZ. OP. CIT. Pag.278.

son realmente trascendentes, por decir lo menos, y se ~~muestran~~ ~~muestran~~ en la aplicación de sistemas de computación, lectoras ópticas, sistemas de manufactura flexible y robots. según Tomas Paez (54), existen frente al hecho tecnológico varias posiciones, algunas de ellos extremas. De un lado tenemos a quienes manifiestan oposición por asociarlo con desempleo, y del otro, a quienes exaltan sus virtudes por considerarlo como el factor determinante de la productividad.

Desde la perspectiva de ese autor, la tecnología hay que entenderla dentro de la organización y no de manera aislada. No se puede olvidar que la tecnología es uno de los factores de productividad el cual se relaciona y depende de los otros, el humano y el organizativo. Tampoco se puede olvidar que el factor humano es capaz de mejorar el diseño de las tecnologías, con lo cual se potencia su capacidad de producción. Paez, ve en la tecnología una alternativa para la reducción de costos, sobre todo los laborales. Entenderla como tal para ahorrar mano de obra, y consecuentemente desde un supuesto ahorro de costos, es perder de vista que a la gerencia y al sindicato les interesa que la empresa mejore su productividad total y no solamente la de un insumo en particular. La reducción del costo de cada insumo no tiene significado si no se considera un efecto sobre el total.

Según Paez,(55)la empresa y a los sindicatos les interesa la

(54). TOMAS PAEZ. OP. CIT.

(55). TOMAS PAEZ.OP.CIT.

reducción del costo total. La instalación de una nueva tecnología puede incrementar la productividad laboral, es decir, la producción por hora-hombre trabaja, pero puede traducirse en una disminución de la productividad del capital y de esta manera afectar la productividad total de la empresa. Este hecho deben verlo con mucho detenimiento, tanto gerentes como sindicalistas. Además, dice Paez,(56), los vertiginosos cambios que se están produciendo en las tecnologías y en las formas de producción, no deben llevar a la ilusión de que la productividad mejora por esta vía. En países como Inglaterra y Alemania se ha aprendido mucho de la experiencia desarrollada con la introducción de nuevas tecnologías. El aprendizaje les permite concluir que la instalación de sistemas tecnológicamente sofisticados no es suficiente para alcanzar una productividad más elevada. Constatan expertos de estos países que sin adecuadas medidas de reorganización y formación de recursos humanos nunca se alcanzarán los grados de productividad deseados, incluso con la introducción de computadoras.

Por último, en relación a la tecnología, el movimiento obrero debe pasar de una postura "reactiva" a una perspectiva "proactiva" que le permita entender el hecho tecnológico desde un punto de vista dinámico.

La postura reactiva ve en la innovación tecnológica un grave problema en relación al empleo y, por tal motivo, hay que

(56) TOMAS PAEZ. OP.CIT.

oponerse a la introducción de ella en la empresa. La perspectiva no tradicional no se opone per se a la innovación tecnológica ni a la introducción de tecnologías; por el contrario, pide evaluar el impacto real en términos de productividad y de si es la alternativa más adecuada; evalúa su impacto en el ahorro de mano de obra, pero el sindicato pasa a la ofensiva y propone reubicación, ampliación de la empresa, generación de nuevos productos, creación de nuevas líneas de producción. No solamente está dispuesto a aceptar innovación, sino que rescata el lado positivo de la misma. Supera los viejos esquemas de visión de la tecnología.

4.2 Enfoque Laboralista.

Este enfoque está más extendido que el anterior y sus repercusiones son más directas para el movimiento sindical. El mismo es compartido por mucha gente, incluso personas cerca al movimiento laboral, sindicalistas y representantes laborales. La importancia ya descrita del trabajador como factor de productividad no debe conducir a la creencia de que la productividad depende de él. Es un factor de productividad (no olvidemos los factores tecnológico y organizativo) y no el factor de productividad.

Afirma que de lo relacionado, la autora pude asociar productividad con mayor esfuerzo de parte del trabajador es perjudicial para la empresa, los trabajadores y la productividad.

Por mucho esfuerzo que haga el trabajador, si las condiciones organizativas y tecnológicas no son las más apropiadas, no se incrementará la productividad y sí la desmotivación.

Resulta apropiado introducir aquí la idea de que la productividad es una responsabilidad gerencial. La gerencia es quien tiene la capacidad de decisión sobre todos aquellos aspectos y factores que inciden sobre la productividad.

La productividad laboral, como indicador parcial de productividad que mide la relación entre la cantidad de productos y la cantidad de horas-hombre trabajadas para producirlos, expresa el comportamiento de la empresa y la gerencia, y no puede verse como dependiendo del mayor o menor esfuerzo que realiza el trabajador. La productividad en general es el resultado de la combinación de una serie de esfuerzos, capacidades y factores que no dependen exclusivamente del factor trabajo.

Esta aclaratoria es importante, pues muchas veces se utiliza el argumento de que la productividad laboral ha disminuido debido a un menor esfuerzo del trabajador en la actividad que está realizando. Esta explicación considero que es perjudicial para la gerencia y el trabajador.

Es perjudicial para la gerencia, porque la productividad laboral puede incrementarse con la introducción de una nueva tecnología y en este momento no participa el esfuerzo del trabajador; y perjudicial para el trabajador, porque una disminución de

productividad puede ser consecuencia de fallas en la gerencia de mantenimiento o de suministro y no del individuo.

Esta explicación es relevante para abordar la discusión que hoy se desarrolla en toda Latinoamérica, que pretende vincular el salario al comportamiento de la productividad. Esta confusión no es tan sólo conceptual, sino además intenta resolver, a nivel de empresa, problemas que se originan en el nivel del marco de la actividad económico-social y que no son susceptibles de ser solucionados solamente con el criterio de productividad.

En primer lugar, dado que la productividad depende de una serie de factores distintos al recurso humano y que están bajo el control y las decisiones de la gerencia, resulta inapropiado para gerentes y trabajadores asociar la productividad con el recurso humano o el trabajador. Si la gerencia y el sindicato aceptan vincular salarios a productividad, no podrían evitar las consecuencias negativas de esta asociación e incluso tal asociación puede actuar como detonante de conflictos seguros.

En segundo lugar, la productividad puede bajar como consecuencia de decisiones gerenciales y ello afectaría el salario del trabajador, que lo vería disminuído sin que él tenga alguna responsabilidad. Por las anteriores razones, es recomendable separar el salario de los beneficios de productividad que pueden traducirse en bonos para el trabajador y que puede obtener este último como producto de los ahorros logrados por mejoras en

la productividad. Los ahorros generados por aumentos ~~en~~ la productividad podrían aplicarse al desarrollo de ~~otras~~ actividades, previo acuerdo entre sindicatos y empresas, o entre la representación laboral y empresarial del país, como por ejemplo: ampliación de beneficios reinversión, generación de empleos.

Tampoco deben olvidar, tanto empresa como sindicato, que un programa de repartición de beneficios de mejoras en la productividad no sustituye a la política salarial de la empresa ni a la negociación que haga el sindicato. No está de más decir que una adecuada política de remuneración es condición necesaria para promover la productividad.

Como elemento adicional es de resaltar que la productividad es responsabilidad de la gerencia, porque, además, de ella depende en gran medida la rentabilidad y sanidad de la empresa. Ello no impide que el sindicato proponga opciones y programas para mejorar la productividad.

Según Tomas Páez, (57), en un programa de congestión los trabajadores en funciones gerenciales serán los responsables de crear las condiciones para la implantación del proceso de aumento de la productividad. Para garantizar un despliegue efectivo de políticas de productividad será necesario tomar decisiones sobre organización, métodos, proceso de racionalización, etc.

(57) TOMAS PELAEZ. OP.CIT.

Afirma Paez que(58), hay que agregar a todo lo anterior que la productividad de la empresa está influenciada por factores ajenos o fuera del control directo de la gerencia y de las empresas consideradas individualmente. Aspectos como los servicios, políticas de apoyo financiero, nivel de demanda agregada, entre otros, son factores que inciden en la realización de la productividad potencial de cada empresa o rama.

Por esta razón, la productividad es una relación con comportamientos desiguales y diferentes entre sectores, ramos o incluso empresas similares, por lo que la misma como criterio global o sectorial de redistribución o distribución del salario o del producto traerá inconvenientes incalculables. No se puede ni es procedente paralizar o favorecer la retribución del trabajo en una empresa por logros o deficiencias existentes en otras.

Por ello, es necesario separar la discusión salarial del incremento de la productividad. Los aumentos reales del salario sólo pueden obtenerse como producto de una disminución relativa del nivel de precios con relación al salario nominal, y en tal sentido se convierte en un poderoso instrumento para la contención de costos y la obtención de productos con menores precios relativos.

5. Las respuestas al desafío.

Lo que ya se ha dicho en este Estudio de Tesis nos lleva a señalar que los desafíos a los que se enfrenta el movimiento

(58) TOMAS PAEZ. OP.CIT.

sindical se han modificado de manera cualitativa y ~~por ello~~ requieren de nuevas respuestas. No obstante, es posible ~~salir~~ de la situación de manera segura y firme, aunque no se trata de algo que cambiará de un momento a otro, pues hace falta tiempo para recuperar estándares de vida pasados.

El problema no es estrictamente técnico, ello es sólo una parte del mismo, ya que para impulsar la productividad se requiere de un compromiso político, de voluntad para adelantar cambios y de la introducción de la productividad tanto en la empresa como en el sector público. Para ello se necesita el compromiso de la alta dirigencia del Estado: política, empresarial y laboral. Esta última debe propiciar un gran acuerdo y compromiso nacional para estimular la productividad; hay hechos que respaldan esta idea.

El acuerdo requiere de una definición que establezca con claridad el concepto de productividad, los factores de los cuales depende y la responsabilidad gerencial en su estímulo. La productividad hay que medirla y los trabajadores deben conocer los niveles de medición actuales y saber cuáles son los parámetros de evaluación del desempeño. Así mismo, se podrá arribar a acuerdos para establecer la forma en que se repartirán los beneficios producto de los ahorros generados.

Para los sindicatos es importante especificar en el acuerdo que sobre la productividad actúan los aspectos de clima y

situación de las relaciones laborales, la política ~~salarial~~, la calificación y adiestramiento de la mano de obra, ~~aspectos~~ que también interesan a la empresa. El acuerdo debe ser lo suficientemente flexible para que pueda adaptarse a las distintas realidades de las empresas Guatemaltecas; cualquier marco rígido que desconozca tal variedad se convierte en un obstáculo al mejoramiento de la productividad.

El movimiento sindical deberá está interesado en que se mejore la productividad total de la empresa; ello permitirá atacar y generar ahorros de materiales, maquinarias, instalaciones, etc.

El acuerdo considera necesario mejorar la productividad de los organismos públicos, usando el mismo principio descrito, exigiendo más de los niveles gerenciales y de la calidad de gestión de los organismos públicos.

Los desafíos, como vemos, no son pocos ni de poca monta. Sin embargo hay que enfrentarlos, pues no hacerlo o hacerlo desde la perspectiva tradicional no le permitirá al movimiento sindical ponerse en sintonía con los cambios que se están produciendo. Allí están los desafíos, aquí una propuesta. Le corresponde al movimiento sindical la última palabra.

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
REPUBLICA DE GUATEMALA

CAPITULO IV

CRITERIO DE TRABAJADORES Y DIRIGENTES SINDICALES, AMBOS DEL SECTOR PRIVADO, EN RELACION A LA ROBOTIZACION DEL TRABAJO COMO ARGUMENTO DE UNA MAYOR PRODUCTIVIDAD EN EL EMPLEO.

I. PRESENTACION.

En este capítulo se persigue demostrar que el proceso de maquinización o robotización ha iniciado en muchas industrias guatemaltecas, en donde ya se muestran signos de una clara intención de sustituir paulatinamente el trabajo del hombre por el trabajo de las máquinas, aunque los datos consignados en el estudio que se presenta dentro de este capítulo no son extremadamente altos, si se evidencia una clara tendencia a la robotización, lo que es de todas maneras preocupante, pues los modelos de procesos similares acaecidos en otros países latinoamericanos, demuestran que el proceso empezó como se está dando en Guatemala. Quizás, lo más importante es no sólo descubrir el inicio de la tendencia antes señalada, sino prever como enfrentarán los trabajadores organizados el reto que conlleva la introducción tecnológica en la industria, sobre todo en la concepción estudiada en el presente trabajo, que es precisamente

una concepción deformada del verdadero avance tecnológico, pues ni los propios países industrializados, han logrado sustituir el trabajo humano, por el de las máquinas, mucho menos naciones como las nuestras podrían lograrlo.

Partiendo entonces, de que los avances tecnológicos y la introducción de nuevas tecnologías en el trabajo, son parte de un proceso indetenible congruente con el avance mismo de la humanidad, lo importante de este capítulo será servir de marco para obtener conclusiones que permitan no detener lo que como ya se señaló es indetenible, sino enfrentarlo convenientemente a manera de que los trabajadores organizados conformen un frente común que permita luchar contra la inevitable consecuencia de desempleo que acarrearía una mal entendida introducción de tecnología que permita aumentar la productividad, pero teniendo como costo, la reducción de la mano de obra humana, la inevitable cesantía de los trabajadores.

II. ENCUESTA.

FUENTE: VEINTE muestras dirigidas a diez hombres y diez dirigentes sindicales
ambos, del sector privado.

MODELO PARA BOLETA DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

BOLETA DE ENCUESTA

TRABAJO DE TESIS: "LOS SINDICATOS FRENTE A LA PRODUCTIVIDAD
Y EL CAMBIO TECNOLÓGICO EN EL TRABAJO".

SUSTENTANTE: ROSSANNA MARIBEL MENA GUZMAN.

TRABAJO PREVIO Y NECESARIO PARA SUSTENTAR EL EXAMEN GENERAL PUBLICO
DE TESIS, PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS
Y SOCIALES A LOS TITULOS DE ABOGADA Y NOTARIA.

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta está dirigida a trabajadores dirigentes
sindicales de diversas industrias del sector privado, con el objeto
de conocer su criterio en relación a la robotización del trabajo,
como argumento de una mayor productividad en el empleo, pretendiendo

entonces establecer si es o no la robotización en el trabajo la causa que conlleve a una mayor productividad en la empresa.

Debe responderse, marcando una X en los espacios en blanco en la respuesta que se estime correcta.

INTERROGANTES:

1. CALIDAD DEL ENCUESTADO:

TRABAJADOR _____

DIRIGENTE SINDICAL _____

2. EXISTE EN SU CENTRO DE TRABAJO, MAQUINARIA INDUSTRIAL DE MODERNA TECNOLOGIA:

SI _____

NO _____

3. EXISTE EN SU CENTRO DE TRABAJO, MAQUINARIA QUE SEA OPERADA AUTOMATICAMENTE, SIN NECESIDAD DE CONTROL PERMANENTE:

SI _____

NO _____

4. CONSIDERA USTED QUE LAS LABORES DESARROLLADAS EN SU CENTRO ~~DE~~ TRABAJO PODRIAN SER CUBIERTAS SOLO CON LA MAQUINARIA EXISTENTE EN EL, SIN NECESIDAD DE LOS TRABAJADORES:

SI _____ NO _____

5. DE LOS SIGUIENTES PORCENTAJES, CUAL CONSIDERA USTED QUE ES EL QUE DESARROLLAN LAS MAQUINAS EN SU CENTRO DE TRABAJO, EN RELACION A LAS LABORES:

25% _____ 50% _____ 75% _____ 100% _____

6. CONSIDERA USTED QUE SU PATRONO HA INCREMENTADO EN LOS ULTIMOS DOS AÑOS EL NUMERO DE MAQUINAS DENTRO DE LA EMPRESA:

SI _____ NO _____

7. DENTRO DE LOS ULTIMOS DOS AÑOS HA IMPLEMENTADO SU PATRONO ALGUNA ACTIVIDAD TENDIENTE A TECNIFICAR O ESPECIALIZAR A LOS TRABAJADORES:

SI _____ NO _____

8. EN LOS ULTIMOS DOS AÑOS SE HA PRODUCIDO EN SU CENTRO DE TRABAJO ALGUNA REDUCCION DE PERSONAL:

SI _____ NO _____

9. DE LAS SIGUIENTES, CUAL CONSIDERA USTED QUE PUEDE SER LA CAUSA DE LA REDUCCION DE PERSONAL, EN SU CENTRO DE TRABAJO:

REORGANIZACION: _____ ADQUISICION DE NUEVA MAQUINARIA: _____

10. CONSIDERA USTED QUE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DEBEN BUSCAR LA INICIATIVA QUE PROMUEVE UNA REFORMA A LA LEY DE TRABAJO, QUE OBLIGUE A LOS PATRONOS A TECNIFICAR INICIALMENTE LA MANO DE OBRA DE LOS TRABAJADORES, COMO UN MECANISMO PARA COMBATIR EL ROBOTISMO:

SI _____ NO _____

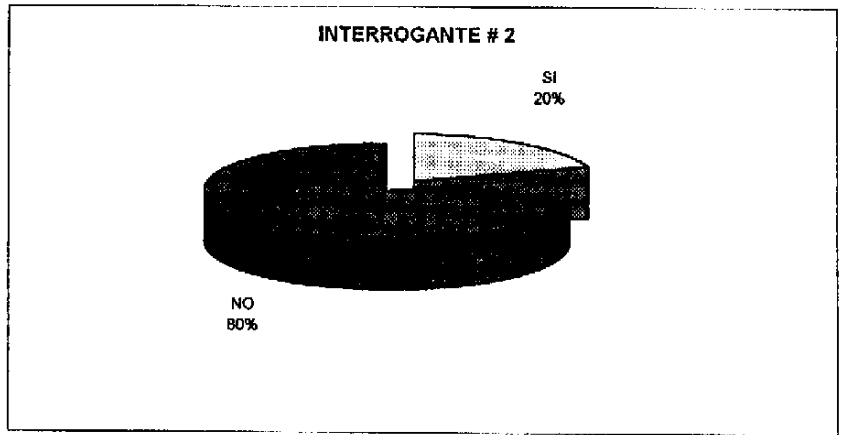
RMMG/t98.

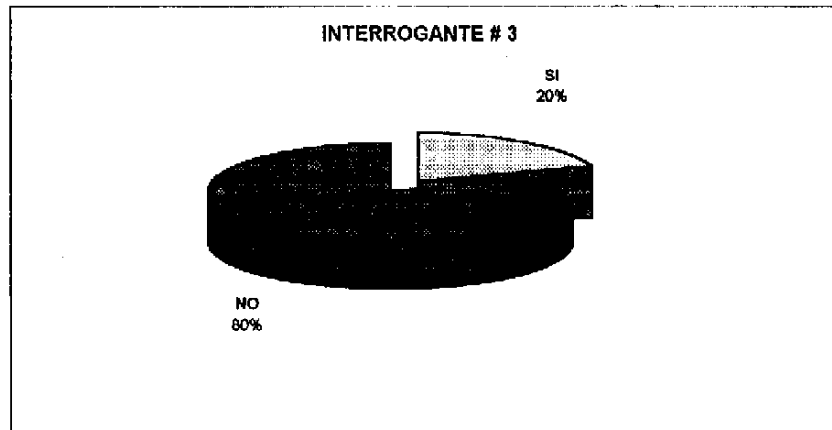
INTERROGANTE # 1

DIRIGENTE
SINDICAL
50%



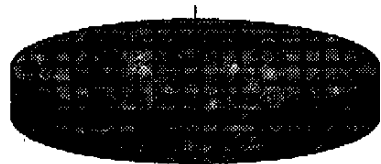
TRABAJADOR
50%



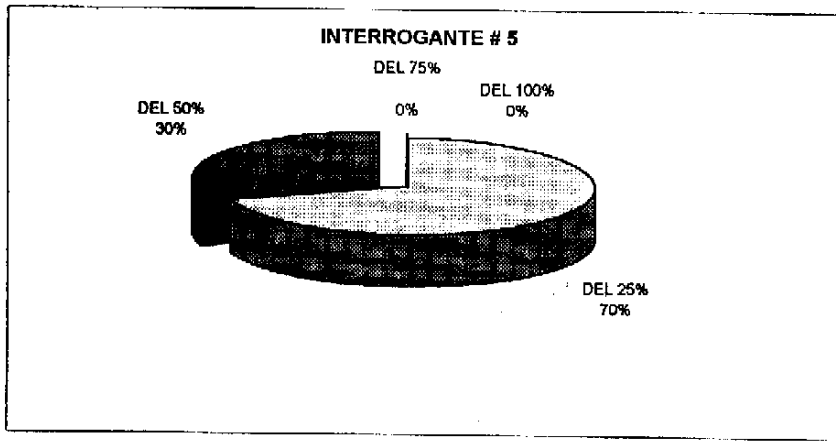


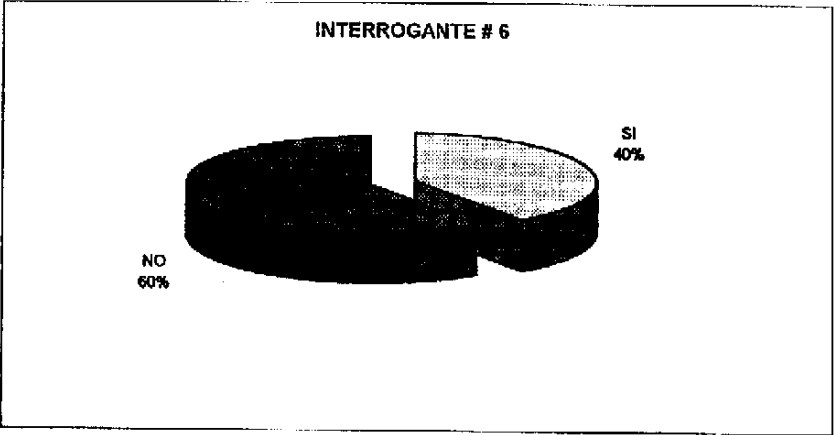
INTERROGANTE # 4

SI
0%



NO
100%





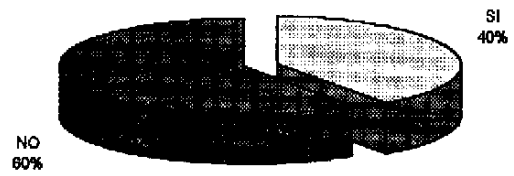
INTERROGANTE # 7

SI
0%

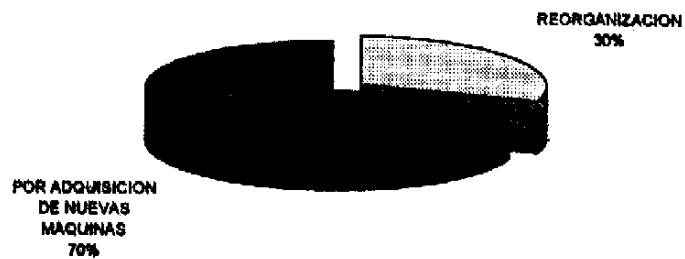


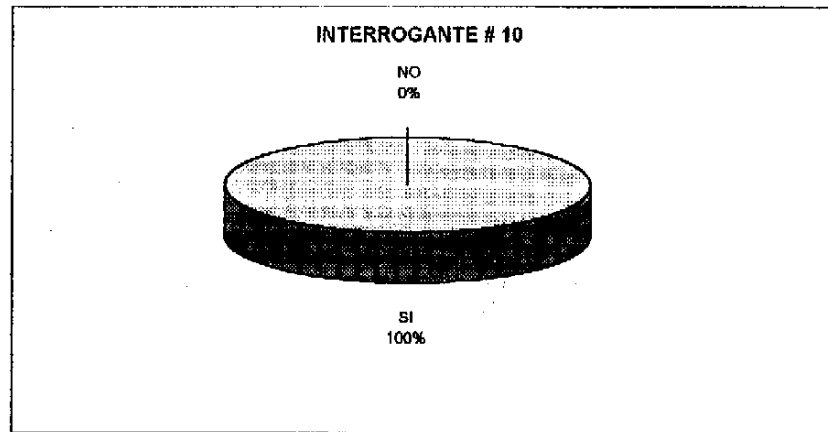
NO
100%

INTERROGANTE # 8



INTERROGANTE # 9





3. EVALUACION

A. En relación a la interrogante número uno, el resultado ilustra sobre el cincuenta por ciento de los encuestados tienen calidad de trabajadores y el otro cincuenta por ciento, de dirigentes sindicales, ambas categorías de diversas industrias del sector privado.

B. En relación a la interrogante número dos, su resultado ilustra sobre una cuestión muy importante, como lo es, el que la encuesta contenida en este trabajo de tesis, permite establecer que sólo en un 20% de las industrias encuestadas a donde precisamente corresponden los trabajadores y dirigentes sindicales encuestadas, existe maquinaria de moderna tecnología, mientras en el restante 80% no lo hay, esto permite concluir en que por lo menos de momento el maquinismo o robotismo que permite buscar la sustitución del hombre por la máquina no ha avanzado por lo menos de manera considerable en Guatemala.

C. En relación a la interrogante número tres, su resultado es también trascendente, y además complementario del de la interrogante anterior, pues las respuestas de los encuestados permiten establecer que en el 80% de industrias a las que pertenecen los interrogado no existe maquinaria que sea operada automáticamente, cuestión que demuestra

que la mano de obra del trabajador sigue siendo indispensable en un alto porcentaje en las industrias guatemaltecas. Sólo el restante 20% de los encuestados, manifestó que en sus centros de trabajo existe maquinaria operada automáticamente, sin necesidad de control permanente de los trabajadores.

D. En relación a la interrogante número cuatro, su resultado es completamente concluyente, pues el 100% de los encuestados, po que las labores desarrolladas en sus centros de trabajo, no podrían ser cubiertas sólo con la maquinaria existente en ellos, pues precisamente es preponderante e imprescindible el concurso de los trabajadores, esto como un punto más a favor de la lucha en contra del maquinismo o robotismo que de conformidad con la tendencia moderna pretende invadir el trabajo.

E. En la interrogante número cinco, se cuestionó a los encuestados sobre el porcentaje estimado de trabajo, que en sus centros de trabajo, desarrollan las máquinas, a lo que afortunadamente y de conformidad con las respuestas de los encuestados se pudo establecer que en la mayoría de las industrias en las que laboran los encuestados las máquinas únicamente desarrollan un 25% de las labores, lo que significa que el 75% de la actividad laboral recae sobre la mano de obra de los trabajadores. En el anterior sentido se manifestó precisamente el 70% de los encuestados, mientras que sólo el restante

30% manifestó considerar que en sus centros de trabajo recae el 50% de la actividad laboral en las máquinas.

F. En relación a la interrogante número seis, su resultado permite evidenciar, como los patronos menosprecian la posibilidad de tecnificar y profesionalizar la mano de obra de sus trabajadores, pues el 100% de los encuestados manifestó que en las industrias a que pertenecen, no se a observado durante los últimos dos años, alguna intención del empleador de incrementar actividades que tiendan a buscar la tecnificación o especialización de los trabajadores, lo que confirma que un alto porcentaje de empleadores, piensa más en adquirir maquinaria que sustituya la mano humana, que en profesionalizar a sus trabajadores.

H. En relación a la interrogante número ocho, el resultado obtenido permite establecer que en un porcentaje considerable de las industrias a las que pertenecen los encuestados se ha observado durante los últimos dos años, una tendencia a la reducción del personal, tendencia que aunque es mayoritaria, si debe de despertar preocupación dentro de los sectores laborales del país, pues la reducción que se ha producido podría tener como propósito la sustitución paulatina de trabajadores por máquinas o robots, que desde la optica del empleador

tiendan a simplificar y a maximizar el rendimiento en el trabajo.

En el anterior sentido se manifestó el 40% de los encuestados, mientras que el 60% restantes, manifestó que en los últimos dos años, no se han observado reducciones de personal en sus centros de trabajo.

I. En relación a la interrogante número nueve, su resultado en suma es preocupante, pues al consultarse a los encuestados sobre cual estiman es la razón de la reducción de personal en sus centros de trabajo, han señalado por lo menos el 70% de ellos, que las reducciones de personal en sus centros de trabajo, se han producido, por la adquisición de nuevas máquinas, que han venido a sustituir el trabajo humano, cuestión que implica el riesgo que corre la estabilidad en los contratos de trabajo, de ser efectada por una tendencia maquinista dentro de los centros de trabajo industriales. Sólo el 30% de los encuestados, manifestó que la reducción de personal en sus centros de trabajo, se ha debido a reorganización o en otras palabras a despidos producidos de manera injusta.

J. Finalmente en relación a la interrogante número diez, su resultado es concluyente, pues permite establecer que el 100% de los encuestados coinciden en la necesidad de buscar consenso con aquellos sectores que poseen iniciativa de ley, para buscar la reforma a la legislación

laboral que permita insertar en ella, normas que obliguen a los patronos a buscar la especialización de la mano de obra de los trabajadores como una manera de contrarestar el maquinismo y también como una manera de proteger la estabilidad en las relaciones o contratos de trabajo.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca

CONCLUSIONES

1. En Guatemala existe una clara tendencia de los empleadores en la rama industrial de la actividad laboral, a buscar la implementación de sistemas de producción de moderna tecnología, que permitan la reducción de personal, como una manera de abaratar los costos de producción.

2. En Guatemala, la tendencia perseguida por los empleadores en la rama de la industria, pretende introducir cambios tecnológicos que suponen la aparición de maquinaria que permita prescindir del control permanente de ejercer la mano de obra humana, para generar una progresiva sustitución de trabajadores por máquinas.

3. En Guatemala, un alto porcentaje de las reducciones de personal que se observa en las industrias, obedece a la intención de los empleadores de sustituir la mano de obra humana, por el trabajo que vendrían a desarrollar máquinas de moderna tecnología.

4. Se concluye en que la introducción de cambios tecnológicos que tiendan a buscar la maquinización de las industrias, puede generar

altos niveles de desempleo, afectando de manera directa el principio de estabilidad, que regula las relaciones o contratos de trabajo.

5. Se concluye en que la maquinización o robotización de los centros de trabajo, vulneraría la garantía constitucional establecida en el artículo 101 de la Constitución Política de la República, que instituye el derecho al trabajo de las máquinas operadas automáticamente.

6. Se concluye en que en Guatemala, hasta hoy la maquinización o robotización sólo a avanzado hasta en un 20% de las industrias a las que pertenecen los trabajadores encuestados dentro del presente trabajo de tesis, lo que hace todavía atajable el problema, pues el índice no es todavía elevado.

7. Se concluye en que en por lo menos el 70% de industrias la mano de obra de los trabajadores es todavía indispensable, pues aún con la existencia de máquinas o robots, los trabajadores ejercen un control permanente sobre éstos, sin el cual no sería posible un proceso de producción efectivo.

8. Se concluye en que la generalidad de los patronos en Guatemala, del ramo industrial, no buscan la tecnificación y especialización de la mano de obra de sus trabajadores, lo que da como resultado

que el trabajo desarrollado por las máquinas, pueda ser visto como más eficiente y como una manera de reducir los costos de producción.

9. Se concluye que tanto en Guatemala, como en Latinoamérica en general, la automatización del proceso de producción dirigido por los patronos, tiende a buscar no la mejora de la producción, sino principalmente la reducción de costos de producción y la eliminación de conflictos laborales, con la consiguiente disminución de trabajadores empleados.

10. Se concluye en que la manera más efectiva de contrarrestar los efectos de maquinización y robotización producido por los cambios tecnológicos en el proceso de producción, es reformar la legislación laboral, permitiendo la creación de normas que obliguen al patrono a tecnificar y profesionalizar la mano de obra de sus trabajadores para que el trabajo que desarrollan éstos, siga siendo tan o más necesario que el de las máquinas.

TESIS:

CANIZ CONTERAS,

MARIO LEONEL

Así Nace un Sindicato Obrero en
Guatemala.

Tesis 1989.

DICCIONARIOS.

CANALELLAS, GUILLEMO

Diccionario de Derecho Usual

Editorial Heliasta

Décima Edición

Buenos Aires, 1976.

OSSORIO, MANUEL

Diccionario de Ciencias Jurídicas

Políticas y Sociales

Buenos Aires, 1983.

LEGISLACION.

Constitución Política de la
República de Guatemala

Código de Trabajo
Decreto 1441 del
Congreso de la República.