

# Nuevas tecnologías y movimiento sindical

Mertens, Leonard; Palomares, Laura

---

**Leonard Mertens:** Economista holandés, coordinador del Proyecto OIT/CTM «Modernización Productiva y Participación Sindical», México.

**Laura Palomares:** Socióloga mexicana; profesora e investigadora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, México.

---

*La técnica productiva y la forma de organización basada en alcanzar economías de escala, implican una inserción particular del trabajador en el proceso de trabajo, el cual corresponde a un tipo determinado de actividad sindical. La geografía de la producción es otro de los determinantes en la organización sindical, junto con la identificación del nexo trabajo-salario-consumo y el entorno material de la producción. Ante los límites a que llegó este modelo, surgen las nuevas tecnologías como alternativa de crecimiento. En el proceso de trabajo prevalece ahora la calidad y flexibilidad y nace una nueva cultura empresarial. La geografía de la producción se caracteriza por la descentralización y la globalización a partir de redes entre empresas y países. El nexo trabajo-salario-consumo se vuelve menos homogéneo con la diferenciación creciente en la fuerza de trabajo. El contenido material de las nuevas tecnologías resulta menor que en el modelo anterior. Para el movimiento sindical son múltiples las nuevas variables que influyen en su estructura, y su perspectiva está dada por la forma en que logre incorporarse al nuevo paradigma tecno-económico y al mismo tiempo adoptar ante éste una posición crítica en función de la calidad total de la vida y el trabajo, para así ir organizando la nueva clase trabajadora.*

Puede considerarse que la organización y la vida sindical se construyen, en última instancia, sobre las estructuras de inserción del hombre en el proceso productivo. Las nuevas tecnologías (NT) están cambiando estas formas de inserción. A conti-

nuación nos referiremos a aquellos elementos directamente relacionados con el movimiento sindical.

### ***El proceso de trabajo***

Las variables en el proceso de trabajo que sobresalen para el movimiento sindical podemos agruparlas según los siguientes niveles: contenido del trabajo y estructura de la calificación; edad y sexo; organización y relaciones de trabajo.

### **Estructura de calificación**

La introducción de la AP<sup>1</sup> en el proceso de trabajo no afecta a todos los puestos, ni cambia igualmente el contenido de la tarea en todas las ramas de actividad. En un intento de generalización, se puede afirmar que la AP así como las técnicas relacionadas con el control de calidad, implican tareas mentales y de abstracción que no pueden ser dominadas a partir de una acumulación de conocimientos empíricos, como fue la base del obrero calificado tradicionalmente.

El obrero calificado había construido cierta autonomía en la ejecución de la tarea ante la gestión de la empresa, precisamente por sus conocimientos basados en la práctica. Esto le otorgaba a su vez un poder de negociación que se hizo colectivo a través del sindicato. Su identificación era con los obreros en general, ya que él había pasado por los puestos de menor calificación, no obstante las rivalidades que existieran entre los mismos obreros calificados o con los demás trabajadores. El elemento que daba fuerza y liderazgo a los obreros calificados se expresaba a través de comentarios como «él sabe más que el ingeniero...»; lo que adquiere importancia en una situación donde la función del supervisor o «ingeniero» era la de controlar a los obreros para que realizaran detalladamente sus tareas prescritas.

---

<sup>1</sup>La innovación en el desarrollo de maquinaria guiada por sistemas de cómputo, introdujo al taller el concepto de automatización programable (AP). La AP puede considerarse como un proceso de 6 fases. Iniciando con controles computarizados aisladamente aplicados a una máquina y operados individualmente, pasa a células de estaciones de trabajo automatizadas; posteriormente a una integración parcial de la manufactura con el diseño, para llegar pasando por otras dos fases más, a la integración total entre manufactura, diseño, proveedores y distribuidores. Los objetivos a alcanzar usando la AP, desde la óptica de la empresa, son muy variados. como principales aparecen: reducción del tiempo de montaje y cargamento de la máquina; mayor flexibilidad en el mercado; reducción de inventarios; mejor cumplimiento de la entrega a tiempo; mayor nexibilidad productiva; alta calidad del producto; entre otros. El peso otorgado por empresarios germano-occidentales, representados en una muestra, a la aplicación de la AP para lograr los objetivos mencionados, es alto en el caso de la reducción del tiempo de montaje; en la mayor flexibilidad en el mercado, etc. Ellos le asignaron un peso bajo para el objetivo de reducir el costo de la mano de obra y para la humanización del trabajo.

Al introducirse la AP, el obrero calificado pierde participación en la estructura ocupacional y, con ello, el movimiento sindical ve debilitada su columna vertebral en el proceso de trabajo. En el caso de Holanda, entre 1977 y 1985, creció la participación de los trabajadores técnicos e ingenieros en un 6% y los no calificados en un 4%. El segundo intermedio se redujo en un 14%<sup>2</sup>. Esto refleja un proceso de segmentación polarizada de los trabajadores, desapareciendo el trayecto gradual que va de no-calificado, calificado, hasta técnico-supervisor. Con esto, la AP se desliga de la cultura obrera existente en el trabajo manual: «Los nuevos trabajadores en la manufactura que ocupan funciones técnicas y para profesionales, provendrán de las escuelas técnicas medias y superiores, y tendrán poco en común con el obrero tradicional de la época de la posguerra»<sup>3</sup>. En las empresas que introducen AP en México, se ha observado que otorgan otro 'estatus' al trabajador que pasa a operar una máquina computarizada. Este pasa al grupo de los empleados 'no-sindicalizados' o también denominados 'de confianza', creando así la imagen de que ahora pertenece al club de los ingenieros y ya no a los 'de abajo'.

Otra tendencia que se da paralelamente con la introducción de la AP es la disminución de la participación de los trabajadores de «cuello azul» en el empleo total de las empresas. En EEUU, en 1983, el 69% de los trabajadores en la industria manufacturera era obrero, mientras en 1989 esto se redujo al 60%. Con la declinación en el empleo en la industria manufacturera en EEUU, esto significó la disminución absoluta de los obreros, la base del movimiento sindical<sup>4</sup>. En México, en las empresas con aplicación de AP, se ha observado la disminución de la participación del obrero manual y operario, mientras aumenta el técnico e ingeniero<sup>5</sup>.

### Edad y sexo

En relación a la introducción de AP, pero no de manera exclusiva, se ha modificado la escala de edades de los trabajadores ocupados en las empresas. Para países industrializados, la fuerza de trabajo ocupado se está concentrando en los grupos de edad entre 25 y 55 años. Los de 14 a 19 años han sido absorbidos básicamente por la extensión de la educación básica formal, aunque trabajan muchas veces en forma eventual o de tiempo compartido<sup>6</sup>. Los mayores de 55 años se han retirado anticipadamente, muchas veces porque la empresa ya no los considera adaptables a los cambios tecnológicos.

<sup>2</sup>W. Boerboom: «Changing Patterns in west European Labour Force», Tilburg, Tilburg University, Mimeo, 1990, P. 4.

<sup>3</sup>Economic Notes, LRA, Nueva York, septiembre-octubre 1989. p. 4.

<sup>4</sup>Ibid.

<sup>5</sup>L. Palomares y L. Mertens: «Automatización programable y nuevos contenidos de trabajo», en Análisis Económico, julio-diciembre 1987, p. 76.

<sup>6</sup>W. Boerboom, op. cit., p. 12.

En países en desarrollo, con un rezago educacional más fuerte en los de mayor edad, con un promedio que no rebasa el nivel de la primaria, retiros del proceso de trabajo ante los cambios tecnológicos se presentan en personas de 40 años o a veces aún más jóvenes, a quienes la empresa ya no considera adaptables a los cambios. En una empresa metalmecánica en México, a un montador de máquina especializado de 45 años, ya no se lo consideró apto para aprender a operar las máquinas computarizadas. En una empresa de seguros, a un joven de 30 años que se encontraba en un departamento rezagado en la aplicación de AP, pero que había alcanzado una categoría alta en el escalafón, la empresa prefirió despedirlo en lugar de capacitarlo en el manejo de AP.

En los países industrializados, los jubilados obtienen su renta y a veces forman parte del círculo de la economía subterránea. En los países en desarrollo, estas personas pasan normalmente al sector informal, donde a veces están en condiciones de obtener un ingreso mayor que en el formal.

La compactación de la fuerza laboral en cuanto a edad, se reflejará también en los sindicalizados, que en términos de los rangos de edad de los afiliados, representará a un grupo más restringido de la clase trabajadora.

El sexo es otra variable importante en la cambiante composición de la fuerza laboral. La mayor participación de la mujer crece de manera particularmente fuerte en el segmento del trabajo menos calificado<sup>7</sup>. En industrias tradicionalmente consideradas propias del trabajo masculino por la fuerza requerida en las tareas, también está participando mayormente la mujer en el frente de trabajo. En la General Motors en México, tanto en su planta de motores como de ensamble, del 25 a 30% son mujeres. En Italia, en la industria metalmecánica, el porcentaje de las mujeres ha llegado al 17%. En la Fiat de Italia, uno de los argumentos para ocupar a mujeres se relaciona con la nueva cultura empresarial: «Las mujeres son mejores en las labores de grupo que los hombres. En los departamentos de producción revierten en el trabajo su capacidad de polivalencia familiar, el saber atender al mismo tiempo tantas cosas diferentes, los hijos, la compra, la cocina, (...) por lo que podría ser una buena conductora de línea»<sup>8</sup>.

El hecho de que aún se la contrate relativamente poco y en puestos de baja calificación, se debe a los períodos de disponibilidad laboral, reducida por razones familiares y maternas, lo que hace al empresario resistirse a invertir en capacitación.

---

<sup>7</sup> Idem, p. 4.

<sup>8</sup> Excelsior, 12 de agosto de 1990.

La resistencia sindical a proponer trabajo por tiempo parcial y otras formas de contratación flexible como alternativa, consiste en el temor a que la empresa tenga así «campo libre» para impulsar el trabajo en condiciones precarias. Es decir, el sindicalismo se encuentra frente al dilema de promover por un lado una mayor participación femenina en condiciones de mejor calificación dentro del proceso de trabajo, y por el otro, la defensa de los derechos básicos de los trabajadores en general. Ante esta disyuntiva, es factible que dentro del movimiento sindical se prefiera la defensa de los derechos básicos, disimulando así una postura sexista tradicional. A la empresa, por su parte, le conviene defender la postura de los contratos flexibles y con ello obtener el apoyo de los trabajadores femeninos, dividiéndose así la organización sindical.

### **Organización y relaciones de trabajo**

Con la nueva cultura empresarial, basada en la conceptualización del puesto de trabajo desde la perspectiva del conjunto y el énfasis en la calidad y flexibilidad, la gestión se está convirtiendo en el protagonista de la humanización del trabajo, retomando la crítica y la postura que el movimiento obrero avanzado en países como Italia o Suecia había desarrollado ante la extrema división interna de trabajo.

La gestión empresarial está apelando al sentido afectivo del trabajador cuando propone trabajar en grupo, donde entre todos resolverían los problemas. Todo trabajador se entusiasma con esa idea. El llamamiento para lograr la «calidad total», obtiene una resonancia natural en el orgullo del obrero y le otorga sentido al trabajo <sup>9</sup>. Los certificados «QI», «proveedor de calidad 1», y los premios al mejor trabajador del mes, refuerzan estos sentimientos.

Antes, cuando surgían problemas entre trabajador y supervisor, o cuando se tenía que decidir sobre horas extras o suplir otras funciones, intervenía el delegado sindical. Con el trabajo en grupo la función de delegado queda minimizada, ya que los problemas deben ser resueltos en el seno del conjunto con los demás compañeros trabajadores. En la General Motors en México, existe la posibilidad que un trabajador se ausente por unas horas sin permiso previo pero con el solo consenso del grupo; mientras tanto, los demás del equipo harán entre todos su tarea.

En lugar de tratar los problemas en colectivo, como antes solía hacerse en el frente de trabajo entre la gestión y el sindicato, ahora con los grupos y los registros electrónicos de cada uno de los trabajadores, la empresa entabla relaciones individuales con cada uno de ellos sobre temas como calificación, escalafón, premios, des-

<sup>9</sup>Véase M. H. Best: *The New Competition*, Polity Press, Londres, 1990, p. 146.

cansos, capacitación y pagos por un conjunto de elementos subjetivos como creatividad, participación y comunicación. Frente a las estructuras sindicales verticales tradicionales, resultado de años de negociación centralizada, la empresa podrá aparecer como más participativa en el trabajo con grupos y círculos de calidad que la propia organización sindical, con el peligro de que se surja una crisis de identificación entre base trabajadora y sindicato.

Por otra parte, la nueva tecnología de comunicación y procesamiento de datos hace posible un control mayor del trabajador por parte de la empresa restringiendo así la actividad sindical. Los trabajadores de la Ford a nivel mundial están luchando actualmente contra la introducción de un sistema de comunicación digital que conectaría a todas las plantas que la empresa posee en el planeta, con la matriz de Detroit, permitiendo a los gerentes, entre otras cosas: registrar las llamadas telefónicas y su origen; monitorear el tiempo de cada trabajador en su tarea; controlar las llamadas relacionadas con actividades sindicales; tener un reporte del ritmo de trabajo<sup>10</sup>.

### ***La competencia y la geografía de la producción***

La globalización de las empresas y la descentralización de las actividades, incorporadas en estructuras de redes, tiene por resultado la flexibilización de la cadena productiva a nivel internacional y la atomización de la estructura productiva en unidades medianas y pequeñas. Ambos procesos dificultan la tradicional labor sindical, que ni ha sido internacional ni tampoco ha podido penetrar en las pequeñas y medianas empresas. La descentralización abarca también a todo tipo de subcontratación, que va desde el comedor o mantenimiento externo, hasta el procesamiento de cheques personales en bancos (Banamex en México).

La globalización hace posible que la empresa contraponga a los trabajadores y condiciones de diferentes países para obtener así el resultado deseado. Con la amenaza empresarial de trasladar la producción de su planta en Bridgend, Inglaterra, a Colonia, RFA, los trabajadores de la Ford aceptaron un plan que permitiera a ésta mucha mayor flexibilidad en las prácticas productivas, a lo cual los trabajadores se oponían en un primer momento. Igualmente Ford, en su planta del norte de México, amenazó a los trabajadores con reducir la producción si no aceptaban un esquema flexible de trabajo con jornadas de 10 horas y descansos alternados<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup>IMF News, Ginebra, N° 9, 1990.

<sup>11</sup>Financial Times, 12 de abril de 1990.

«El problema para el movimiento sindical es que no puede internacionalizarse de la misma manera que los empresarios, debido al carácter de su organización de masas. En principio esta organización se basa en 'one man, one vote' y las decisiones son tomadas en sus congresos. Además, los miembros tienen que actuar en el marco de su organización y las actividades requieren esfuerzos personales e involucramiento, razón por la cual existe una tensión entre la dirección y la base. Esta tensión se da generalmente por una falta de comunicación. Esto ya es un problema para el movimiento sindical dentro de las fronteras nacionales, pero la relación dirección/base se vuelve aún más problemática si el movimiento sindical se internacionaliza. En tal caso, o los líderes pierden el contacto con los miembros debido a la gran distancia entre la base y el nivel internacional, o tienen una buena relación con la masa de los miembros pero apenas pueden ocuparse de los asuntos internacionales.

Los empresarios no tienen esta vinculación necesaria con sus accionistas. Aquí no vale el principio de one man, one vote, sino el poder se deriva del tamaño de la propiedad; en el proceso de decisión esto significa generalmente una retroalimentación con algunos grandes accionistas, quienes no tienen problemas para superar el entorno nacional hacia el internacional»<sup>12</sup>.

### ***La determinación del salario y el consumo***

La aplicación de la AP y el concepto de productividad basada en calidad total (flujo productivo) y flexibilidad, hacen menos tangible para el trabajador la relación entre productividad y esfuerzo humano, ya sea físico o mental. Al mismo tiempo, esta estrategia de productividad lleva a una mayor jerarquización de la estructura de calificación, que de manera contraria al modelo que dominaba anteriormente, no conduce a una mayor cohesión de la clase trabajadora. A esto debe agregarse las diferentes formas de contratos flexibles que están surgiendo y que no cuentan con la seguridad social que poseen los regulares.

En EEUU, entre 1980 y 1988, la fuerza de trabajo creció en 14% y, al mismo tiempo, los trabajadores con contratos flexibles aumentaron en un 28, representando estos últimos el 25% de la fuerza laboral. El salario por hora es en promedio 35% inferior al del trabajador con contrato regular y sólo el 30% goza del seguro social completo

---

<sup>12</sup>W. Boerboom: «Transformación del Estado y el movimiento sindical», Tilburg, Tilburg University, Mimeo, 1990, pp. 12-13.

<sup>13</sup> . En Holanda, el porcentaje de trabajadores con un contrato flexible era 8% en 1985, y el 70% de éstos aseguraba no desear dicha flexibilidad<sup>14</sup>.

En algunos casos, la AP permite la contratación flexible al transformar un trabajo complejo en una mera rutina. En el sector servicios se puede observar esta tendencia. Por ejemplo, a partir de la introducción de la AP en una empresa de seguros en México, se aumentó el número de trabajadores eventuales en la emisión de pólizas, que se está convirtiendo en una actividad rutinaria, contraria a cuando se tenía que hacer a mano. Dado los altibajos por temporadas en la emisión de pólizas, a la empresa le conviene tener personal eventual. Resulta ahora más difícil, por estas razones, aparte de la presión ejercida por el desempleo y subempleo, relacionar el incremento de la productividad con el salario real<sup>15</sup>.

La globalización es otro factor que torna más complicado para el movimiento sindical elaborar el nexo productividad-salario-consumo, al tener que enfrentar siempre el argumento de la competitividad internacional. El concepto de salario remunerador, basado sobre la necesidad reproductiva del trabajador como ente orientador de lo que debiera ser el salario, se está subordinando a la competencia internacional.

Ante la descentralización de la negociación, la estructura sindical, basada orgánicamente sobre la negociación central, no cuenta con los cuadros a nivel fábrica o empresa para reconstruir el mencionado nexo. Esto a su vez, ha dado lugar a tendencias de de-sindicalización. En muchas ocasiones la empresa ha «comprado» la no sindicalización. Por ejemplo, la Nissan en el área rural de Smyrna, Tennessee, tuvo que pagar el 60% por arriba del salario regional para que los trabajadores siguieran sin sindicato. Cuatro de las siete empresas japonesas de ensamble automotor en EEUU no están sindicalizadas<sup>16</sup>. Aunque el salario en promedio de los trabajadores sindicalizados era 33% arriba de los no-sindicalizados en EEUU en 1989, para los últimos el salario aumentó en 1.2 punto por ciento más por año en el período 1982-1989 que el salario de los sindicalizados<sup>17</sup>. En una muestra de 35 empresas de autopartes maquiladoras en la frontera norte de México, se llegó a las siguientes conclusiones: las no-sindicalizadas representaban el 67% de las empresas; tenían mayor nivel tecnológico en AP; en ellas el salario más prestaciones era en promedio un 50% más alto que el ofrecido por las sindicalizadas<sup>18</sup>.

<sup>13</sup>Business Week, 24 de julio de 1989.

<sup>14</sup>W. Boerboom: «Changing Patterns...», op. cit., p. 14.

<sup>15</sup>J. Hirsch, R. Roth: Das neue Gesicht des Kapitalismus, VSA, Hamburgo, 1986, p. 114.

<sup>16</sup>Business Week, 24 de julio de 1989.

<sup>17</sup>Economic Notes, LRA, Nueva York, mayo-junio de 1990, p. 4.

<sup>18</sup>J Carrillo, A. Hualde: «La reestructuración industrial y el impacto sindical en el norte de México», Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, Mimeo, 1990, p. 16.



### ***El entorno material y ecológico***

La característica de las empresas en los sectores dinámicos alrededor del núcleo de las NT es la baja tasa de sindicalización, a diferencia de los sectores dinámicos del núcleo tecnológico básico anterior, alrededor del cual se forjó precisamente el movimiento sindical industrial moderno.

El proceso de trabajo en las empresas que fabrican productos con un alto componente de NT requiere de relaciones laborales basadas en cooperación debido a la alta sensibilidad respecto al control medio-ambiental y a la complejidad de los procesos. Las empresas hacen todo lo posible para que su personal no se sindicalice. Ejemplos son la IBM, la HP y otras empresas del ramo electrónico.

El problema medioambiental que están creando las empresas dependientes del núcleo tecnológico básico anterior, está involucrando al sector más sindicalizado, que constituye a su vez las organizaciones más fuertes en las centrales obreras nacionales. El dilema se presenta. El movimiento sindical debe plantear la necesidad de reconvertir estas empresas ya que los trabajadores podrían ser afectados en su empleo, los cuales son a su vez la parte medular de la central obrera ante la ausencia de organizaciones nuevas a partir de las empresas de NT. Evidentemente, el movimiento obrero se ve afectado también como conjunto.

### ***La perspectiva sindical ante las nuevas tecnologías***

La intención de los apartados anteriores no era dibujar un callejón sin salida para el movimiento sindical, sino apuntar los cambios estructurales que derivan del nuevo modelo tecno-económico y sus implicancias para la organización sindical. Expresado en términos de los clásicos, la lucha de clases no ha terminado sino que está pasando por una metamorfosis y con ello la razón de ser de la organización sindical sigue en pie, aunque tendrá que adaptarse.

Este proceso no es cosa sencilla pero hay tiempo para experimentar, probar y regresar si fuese necesario, ya que la inserción del modelo técnico económico nuevo no se produce «de la noche a la mañana» ni tampoco desaparecerán todos los elementos del modelo anterior. En la práctica se verá más bien un panorama híbrido.

Cabe señalar que el trayecto del modelo tecno-económico no es predeterminado y dependerá de la forma y fuerza de inserción del movimiento sindical. Al mismo tiempo este modelo marcará las pautas del movimiento sindical al igual que los an-

teriores. En este apartado queremos apuntar algunos elementos que podrían considerarse como un aporte para definir los rumbos a tomar por el movimiento sindical en el marco del nuevo modelo.

Tres directrices globales para la estrategia sindical son:

- la necesidad de crear una nueva cultura obrera;
- descentralizar la actividad y vida sindical creando redes nacionales e internacionales, unificando las líneas de política y los conceptos básicos;
- centrar su capacidad organizativa alrededor de las nuevas contradicciones que están surgiendo en torno al modelo tecnoeconómico dominante, teniendo como perspectiva la calidad total de la vida y la labor de los trabajadores

Analizaremos a continuación cada uno de estos puntos en forma breve.

### ***La nueva cultura obrera***

La transformación del obrero masa, homogéneo, en uno colectivo más diferenciado, hace necesario desarrollar un concepto de cultura más amplio que el que prevalecía hasta ahora en torno al movimiento sindical. Tendrá que orientarse no sólo de acuerdo a las diferentes calificaciones que van desde el obrero manual hasta el técnico o ingeniero en computación sino también a las necesidades específicas de las mujeres, jóvenes, los de edad avanzada y las minorías étnicas (inmigrantes). Tendrá que experimentar con plataformas básicas mínimas y su especificación en cada caso.

Dentro del movimiento sindical deben crearse los mecanismos para lograr una comunicación más fluida y directa de la base con los dirigentes. Esto significaría delegar responsabilidad y fomentar la creatividad y participación de los afiliados.

Resulta de importancia la lucha sindical por generar un acceso igualitario de los trabajadores a las NT, de acuerdo a los diferentes niveles de conocimiento. La empresa está capacitando a quien le conviene y existe el peligro real de que se consolide un pequeño grupo integrado a la «fiesta de la AP», y un gran segmento de «analfabetos» en NT.

En el proceso de trabajo, el sindicato debe procurar crear mayor autonomía para los trabajadores, la que han perdido por la introducción de AP, así como debe encontrar nuevas formas de organización.

### **La descentralización de la actividad sindical**

Igual que la empresa, el movimiento sindical debe descentralizar en forma de redes sus actividades y toma de decisiones, sin perder un mando central sobre las líneas básicas de estrategia política. Esto es necesario no sólo para poder incorporar a las pequeñas empresas, sino también para crear respuestas ante la globalización empresarial. Esta globalización está basada en redes de unidades especializadas flexiblemente. Los sindicatos a nivel de empresa pueden comunicarse con trabajadores de otras empresas que fabrican lo mismo en la red. Conjuntamente pueden desarrollar una estrategia que será más difícil de dividir por parte de la empresa.

La construcción de redes sindicales significa en primer lugar la capacitación en comunicación de los sindicalistas; en segundo lugar, el uso de las nuevas tecnologías para fines sindicales en cuanto a comunicación e información.

### **Las contradicciones del nuevo modelo tecno-económico**

La introducción de la AP y la nueva cultura empresarial llevan a tendencias contradictorias en la calidad total de la vida y la tarea de los trabajadores. Estos elementos deben constituir las nuevas reivindicaciones del movimiento sindical. Para esto tendrá que ocuparse más que antes de los contenidos sociales de los cambios tecnológicos en la empresa, sin por eso perder de vista temas más generales que atañen al movimiento obrero.

Algunas tendencias contradictorias son:

1. La AP tiene muy pocas veces por objetivo «humanizar» el trabajo en la fábrica. En una muestra de empresas en la RFA, sólo el 1% contestó que la humanización fue un objetivo de la introducción de AP<sup>19</sup>. La alta inversión que representa la AP tiende a obligar a la empresa a introducir producción continua, con efectos nocivos sobre la salud del trabajador.

2. Frecuentemente, la AP se introduce sin conocimiento previo de los trabajadores y por ende sin una capacitación anticipada, provocando choques y tensiones en el trabajo.

---

<sup>19</sup>K. H. Ebel: Computer Integrated Manufacturing, The social dimension, OIT, Ginebra, 1990, p. 42.

3. La AP en producción en serie puede causar la descalificación de la mano de obra y la limitación de responsabilidades.
4. La integración de tareas manuales con mentales, manteniendo el mismo volumen de 'output' por trabajador, causa una sobre intensidad del trabajo humano; sobre todo si algunas áreas son automatizadas y las demás siguen manuales, se produce un desbalance que la empresa no siempre quiere conocer.
5. El control del desempeño individual por computadora crea tensión y la percepción en el trabajador de ser sólo un objeto.
6. La incertidumbre ante los cambios tecnológicos por no existir una participación en las decisiones causa una sensación de inestabilidad en el empleo.
7. La integración de tareas de calidad total apelan al orgullo del trabajador pero pocas veces son respondidas con un mayor salario por parte de la empresa, al no reconocerlas como tareas.
8. En los equipos de trabajo y círculos de calidad se discute lo que atañe a la calidad del proceso o producto, pero pocas veces se permite discutir y resolver problemas relacionados con el ciclo de la operación, la ergonomía, la intensidad, el diseño del puesto.
9. Los equipos con frecuencia no pueden ser convocados autónomamente por los integrantes y el líder no siempre es elegido por el grupo.
10. La empresa crea una rivalidad entre los grupos hasta tal grado que no se apoyan mutuamente.
11. Los grupos y círculos significan una desigualdad en la información. Datos importantes acerca de los secretos profesionales de los trabajadores son extraídos y puestos a disposición de la gerencia, y a veces insertados en sistemas de inteligencia artificial. Por otro lado, los grupos no pueden participar en la toma de decisiones sobre tecnología ni calidad.
12. En la «gran familia» de la empresa hay «tíos ricos» y «primos pobres». Los últimos, con todo esto, no tienen asegurado ni su empleo ni su ingreso. En tiempos de recesión, la «familia» se desintegra.

Estas y muchas otras contradicciones son los desafíos a tratar por el movimiento sindical ante la nueva cultura empresarial. Siendo ésta más prometedora a la hora de las propuestas formales que en la práctica real. El movimiento sindical, con los mismos argumentos que los empresarios, puede luchar por el cumplimiento global de la calidad de vida del trabajador.

### **Referencias**

- \*Anónimo, BUSINESS WEEK-PRENSA. 24/07 - 1989;
- \*Anónimo, BUSINESS WEEK-PRENSA. 24/07 - 1989;
- \*Anónimo, ECONOMIC NOTES. p4 - Nueva York, EE.UU, LRA. 1989;
- \*Anónimo, ECONOMIC NOTES. p4 - Nueva York, EE.UU, LRA. 1990;
- \*Anónimo, EXCELSIOR-PRENSA. 12/08 - 1990;
- \*Anónimo, FINANCIAL TIMES-PRENSA. 12/04 - 1990;
- \*Anónimo, IMF NEWS. 9 - Ginebra, Suiza. 1990;
- \*Boerboom, W., CHANGING PATTERNS IN WEST EUROPEAN LABOUR FORCE. p12 - Tilburg, Tilburg University. 1990;
- \*Boerboom, W., CHANGING PATTERNS IN WEST EUROPEAN LABOUR FORCE. p4, 14 - Tilburg, Tilburg University. 1990; Automatización programable y nuevos contenidos de trabajo.
- \*Boerboom, W., TRANSFORMACION DEL ESTADO Y EL MOVIMIENTO SINDICAL. p12-13 - Tilburg, Tilburg University. 1990;
- \*Carrillo, J.; Hualde, A., LA RESESTRUCTURACION INDUSTRIAL Y EL IMPACTO SINDICAL EN EL NORTE DE MEXICO. p16 - Tijuana, México, Colegio de la Frontera Norte. 1990;
- \*Ebel, K. H., COMPUTER INTEGRATED MANUFACTURING, THE SOCIAL DIMENSION. p42 - Ginebra, Suiza, OIT. 1990;
- \*Hirsch, J.; Roth, R., DAS NEUE CESICHT DES KAPITALISMUS. p114 - Hamburgo, Alemania, VSA. 1986;
- \*M. H. Best, THE NEW COMPETITION. p146 - Londres, Inglaterra, Polity Press. 1990;
- \*Palomares, L.; Mertens, L., ANALISIS ECONOMICO. p76 - 1987;

Este artículo es copia fiel del publicado en la revista Nueva Sociedad N° 110 Noviembre- Diciembre 1990, ISSN: 0251-3552, <[www.nuso.org](http://www.nuso.org)>.