

LA SINDICALIZACION Y LA GLOBALIZACION

Roberto Rendón Vásquez
Catedrático UNMSM

Uno de los factores que determinó el desarrollo del Derecho del Trabajo, como disciplina autónoma dentro del Derecho en general, ha sido la acción organizada de los trabajadores a través del ejercicio de la sindicalización y la negociación colectiva. Evidentemente no son los únicos, también lo son el desarrollo de la economía, la evolución política, los cambios sociales, cambios de sistemas y técnicas de trabajo, la legislación, entre otros. Tratamos en este trabajo sólo la repercusión de la globalización de la economía en el ámbito del trabajo. Una vivencia importante de señalar ha sido el hecho que el movimiento sindical creció en la medida que representaba la palanca que impulsaba a los trabajadores a organizarse para pedir, reclamar, exigir y obtener -diríamos conquistar- el reconocimiento de mínimas condiciones de remuneraciones y de trabajo y alcanzar nuevos derechos laborales que paulatinamente se extendían, cual mancha de aceite en el mar, entre los trabajadores de otros centros de trabajo y otros gremios.

El movimiento sindical creció casi en la misma medida como la economía. El Sindicato se hizo fuerte allí donde era numeroso en afiliados en relación al total de trabajadores del centro de trabajo y mantenía una línea consecuente a los intereses de sus miembros; era importante donde la cantidad de trabajadores de la empresa era significativo y una acción sindical podía tener repercusiones serias, no solamente en la cotidiana marcha del centro de trabajo o empresa, sino que sus efectos eran severamente sentidos por terceros ajenos al conflicto laboral. Si la Empresa tenía cantidad elevada de trabajadores, además, acarrearba la posibilidad de un conflicto social con riesgo de implicancias sociales y aun políticas. Era, y aún lo es, importante la organización sindical que agrupa orgánicamente a cientos de trabajadores, en tanto que un sindicato de reducido número de afiliados -aún cuando agrupe a la totalidad de trabajadores de la empresa- no va ser temido, salvo por su propio empleador porque sufre las consecuencias inmediatas de la acción organizada de sus trabajadores. Un sindicato modesto en número de afiliados difícilmente atraerá la atención pública aunque cuente con el apoyo moral del movimiento sindical del gremio.

La necesidad de asalariados estaba y está en relación directamente proporcional al desarrollo de la tecnología. Cuando la ciencia y la tecnología no tenían el descomunal desarrollo actual, era necesario la mayor producción con la intervención directa de mano de obra. Esta, por razón de la organización de la producción o del servicio y de la propia empresa dependía y estaba bajo el control directo del empleador. Las empresas con gran poder económico tenían una producción importante por la cantidad de mercancía y su valor económico y consecuentemente el plantel de sus trabajadores era elevado. Las organizaciones de grado superior, esto es las federaciones y confederaciones se robustecieron con sindicatos de base numerosa. El sindicalismo se desarrolló en este natural caldo de cultivo. Cuanto más numerosos y organizados eran los sindicatos, las federaciones eran igualmente importantes en el ámbito del movimiento sindical. No ignoramos el hecho de la influencia ideológica y política dentro del movimiento sindical, en particular con mayor incidencia en las organizaciones de segundo y tercer grado.

En el devenir del tiempo, cuando la ciencia y la tecnología han progresado considerablemente, al aplicarse a la relación laboral, obviamente ha tenido sus repercusiones igualmente cualitativas. El nuevo equipo (maquinaria) reemplaza al hombre. Una máquina moderna produce más en calidad y cantidad que lo producido por de una persona en una antigua. La diferencia significa ahorro para el empresario, en tiempo, cantidad y calidad de producción, en personal y en dinero. Sobreviene entonces lo que no es deseado por la masa laboral: El desplazamiento del trabajador hacia la desocupación.

En efecto hecha la inversión e instalado el nuevo equipo, cuanto más sofisticado mejor, el empleador reducirá el número de sus trabajadores al mínimo indispensable y al mismo tiempo tomará personal altamente tecnificado que opere el nuevo sofisticado equipo. El antiguo personal quedará para labores secundarias de apoyo, pero la Empresa centrará sus actividades en su moderna maquinaria y sus nuevos técnicos. Estos, ahora egresados de centros superiores o universidades, con menor edad, llegan a un ambiente de trabajo que les permite un status significativo y diferenciado y sus remuneraciones, además, son muy mejoradas con relación a los salarios del personal antiguo. Para el empresario es una inversión la adquisición del equipo moderno y la contratación de personal altamente calificado, profesional o de mando medio. Su costo será pagado con el «ahorro» de la mano de obra despedida del empleo y con la mayor producción y la mejor calidad. En relativamente corto plazo la inversión es recuperada y, además, tendrá un centro de trabajo con menor número de

trabajadores, menores costos de producción y pocos problemas con sus dependientes. Es obvio que el personal profesional y altamente calificado, que goza de buena apreciación y remuneración, de principio no estará ligado a la organización sindical. Su status de personal denominado «profesional» o de «staff» le «impide» mezclarse con las actividades «gremialistas». El empleador tiene garantizada su tranquilidad.

La contratación de personal actualmente ya no es directa entre el usuario de la mano de obra -aun de la calificada- sino que se utiliza bajo diversas modalidades de contratación a terceras empresas que son las que proporcionan a los trabajadores que se requieren para la producción o el servicio. La relación laboral se ha trasladado del empresario usuario al proveedor de personas. Este sistema permite controlar y disminuir el costo de la fuerza de trabajo y evita reclamos del personal «del serice» al empresario y obviamente también dificulta la formación de organizaciones laborales «en su» empresa. Esta situación agrava la estabilidad del sindicato del centro de trabajo.

En la medida que la empresa «progres» y se «moderniza» y con reducido número de trabajadores, el sindicato se «encoge» en número y al mismo tiempo los trabajadores ven que se «congelan» los salarios y pierde fuerza su organización. El antiguo servidor, aquél que se hizo «especialista» trabajando en la misma máquina por lustros ve que su empirismo no le permite competir con los nuevos y jóvenes técnicos y se aferra a defender el puesto de trabajo ante el grave riesgo de ser reemplazado, ya no solamente por el nuevo que es profesional o cuasi profesional, sino por el ejército de desocupados que están a la puerta del centro de trabajo ofreciéndose por menos dinero. Se produce un trastocamiento de la conciencia sindical y el activista y afiliado temen el despido del empleo y procuran, en primer término, defender su puesto de trabajo que es el modo de sustento de él y su familia. Así, no obstante a que íntimamente porta su descontento, merma su actividad sindical más por instinto de conservación que por convicción. En este momento el sindicato debilitado también ha sufrido cambios objetivos y subjetivos. ¿Podrá realizar una acción de fuerza para evitar el despido paulatino o masivo? ¿Cómo, si el propio dirigente piensa que su puesto de trabajo está en peligro? Una acción legal con la nueva legislación difícilmente tendrá frutos y si los tiene será luego de meses de gestión, gastos y agotamiento; para entonces las cosas habrán cambiado aun más tanto para él y su familia como en la empresa y el sindicato. Mientras tanto habrá incrementado el número de desocupados.

Es un fenómeno de la actualidad. El movimiento sindical como que languidece; el dirigente concreta su trabajo sindical a lo estrictamente necesario. Consecuentemente la federación también ve menguada su influencia y queda reducida a una mínima expresión, sin fuerza de convocatoria.

En muchos casos, salvo excepciones, el propio dirigente es también un empírico en su propio centro de trabajo y el sindicalismo. Aprendió en ambos lugares con los golpes positivos y negativos de la vida y a través de largos años. Dificilmente está actualizado por múltiples razones o «justificaciones». Lo cierto es que ya no puede manejar el problema como antaño.

También cambian las normas legales al mismo tiempo que cambia la realidad de la economía y la ciencia y tecnología. Todos corren para ser competitivos, corre el empresario, el banquero, el comerciante, el profesional, el técnico, pero el gremialista, quizá obnubilado por la cantidad de problemas laborales, económicos, familiares se aferra más a su adquirido sistema de defensa sin lograr resultados inmediatos.

Se crea un círculo del que difícilmente sale. En esa medida también su organización pierde la fuerza de antaño. Es un fenómeno que caracteriza la época. La reglas de la economía han cambiado y generalizado. La legislación laboral se ha trastocado para el trabajador. El empresariado provincial, nacional e internacional ya no es el mismo. La globalización de la economía ha creado nuevas perspectivas y problemas. El pequeño y mediano empresario, que era fuente de puestos de trabajo y de sindicatos, tiene limitadas posibilidades de subsistir ante la competencia de los grandes consorcios nacionales e internacionales que desde lugares de producción escogidos y determinados en el mundo logran producir mercancías que llegan a muchos países con precios reducidos, más bajos que los productos de manufactura nacional y local. ¿Cómo competir en estas condiciones?. Lo probable es que muchos centros de trabajo cierren sus puertas y dejen en la calle a sus trabajadores y estos se juntaran por miles en subempleos o en la indigencia. Con esa desaparición los sindicatos van extinguiéndose. En tanto están quedando las empresas que tienen posibilidad de competir pero a costa de modernizar su producción y reducir costos recurriendo a servicios por terceros, services y otros sistemas que se producen a la sombra del cambio de la legislación laboral. Estos factores también tienen su repercusión en la actividad sindical.

Si bien en un primer momento el antiguo y empírico trabajador no es un peligro para el nuevo y técnico personal que tiene a su cargo los nuevos equipos ni éste se siente cercano al sindicato, aunque simpatice sentimentalmente con los sindicalistas, no se afilia a la organización. El tiene su propia relación con el empleador, su manera personal de resolver sus problemas, entre ellos los remunerativos. Ahora es aún muy temprano; es la época de la introducción masiva de tecnología de punta al mercado nacional, por tanto no siente que tenga verdadera competencia, por lo que aún carece de temores. De su lado está su juventud y la capacitación que ha recibido en la universidad o el instituto y aún está en condiciones de continuar actualisándose. Tiene un marco de seguridad personal para un largo período.

Sin embargo tampoco para él la vida no quedará estática. Los cambios en el conocimiento y la tecnología se producen ahora vertiginosamente. El mercado va cambiando; los empresarios también han cambiado y saben que en la velocidad del cambio esta su supervivencia. Tienen ante sí la competencia que los agobia y ellos quieren vivir o sobrevivir por tanto tienen que adaptarse a los cambios y seguir bajando costos y mejorar la calidad. Simultáneamente a estos hechos la universidad o instituto del joven profesional o técnico y las decenas de universidades e institutos forman nuevas promociones que igualmente son de alta calificación y que saldrán al mismo mercado de empleo en la búsqueda de trabajo en circunstancias que cierran fábricas y negocios.

En el primer tiempo tendrán cabida porque son requeridos por las empresas, pero, ante una «emisión inorgánica de profesionales», cada año habrá menos puestos de trabajo y paulatinamente se acumulará una pléyade de técnicos y profesionales de alta calificación pero sin ofertas de trabajo. La nueva industria, las nuevas empresas no crecen como hongos. ¡Quizá si se instalarán nuevas empresas productoras de bienes y servicios, la cosa sería distinta!. Es lo deseable para todos y para el país, pero... Es el resultado de la globalización. Ya no solamente se trata de la competencia nacional, también la hay de la que viene de más allá de las fronteras y desde muy lejos con productos y servicios de más bajos precios. La globalización es buena y ayuda al país, pero trae consigo su propia contradicción. ¿Estamos al interior de estas fronteras en condiciones de afrontar una desigual competencia? ¿Cuántas empresas de aquí pueden tener la posibilidad de cambio y recambio para competir con las transnacionales?

Esta contradicción no será fácil de superar. Hay una acumulación de hechos de no fácil y continua solución. En este trance, con la ya abundancia de técnicos y profesionales en busca de una colocación para subsistir, competirán con los que tienen puesto de trabajo. En ese momento el empresario se quejará del alto costo de producción y comenzarán paulatinamente los temores. El profesional de alta calificación es bueno pero ya tiene competencia; entonces sus salarios se estancarán y hasta se reducirán para conservar el empleo.

Comenzará a sentir la necesidad de un alguien que lo ampare. En su peregrinar recordará que sólo no puede lograr mucho, organizado sí, y decide agruparse para presentar su problema, necesidad y también los temores. Al principio su agrupación no será necesariamente denominada «sindicato» sino una «asociación» formal o informal, pero el fin será el mismo. Después llegará al sindicato. La fuerza de la vida y sus propios golpes lo llevarán a las puertas de esa organización.

El Sindicato dentro algunos pocos lustros será formado por profesionales, técnicos, personas de alta calificación. Su concepción del trabajo, de la empresa, de la vida será distinto al de hoy. El sindicato en la era del conocimiento será «manejado» por cúpulas de profesionales, con igualmente alta capacidad, conocedores de las ciencias y técnicas de la administración, de la economía, contabilidad, política, comunicaciones, etc. Pero serán sindicatos de poco número en comparación con los sindicatos gigantescos de fines del siglo XX que aún sobreviven en medio de los embates de la globalización, de la era del conocimiento y las comunicaciones. La organización sindical de los próximos lustros será una red hecha a la medida de la globalización. Su poder será grande mas por lo que conoce que por el número de sus afiliados. Las negociaciones colectivas de trabajo presumimos serán en una dimensión distinta entre expertos de uno y otro lado de la mesa de negociaciones; se planteará la distribución de la riqueza en dimensiones diferentes. Al fin y al cabo por completo que sea el equipo y maquinaria éstas dependen del hombre; sin éste el caminar tendrá un límite. Una paralización de labores será de consecuencias inconmensurables pero ciertas y cuyo sólo anuncio hará reflexionar al empleador que, por duro que sea, tendrá la presión de sus propias necesidades empresariales y del Estado y también de sus colegas empresarios. Evidentemente estaremos frente a un sindicalismo de otras dimensiones, en que el empirismo será historia y experiencia de lo que no debería volver a producirse. La globalización llegará a las puertas de la organización sindical, y así como ha cambiado el empresario, el líder sindical también cambiará su concepción del trabajo, la negociación

colectiva; las remuneraciones serán discutidas desde perspectivas diferentes a las actuales. El sindicalismo también tratará su problemática en sus organizaciones a nivel internacional y mundial.

El Derecho del Trabajo, que es fruto de las relaciones de trabajo, no se extinguirá, se modificará, porque mientras exista de un lado un empresario empleador, del otro habrá un dependiente de aquél, esto es un asalariado y entre ambos subsistirán la contradicción de intereses. Esta contradicción de tendrá que encuadrarse dentro del normas legales que solamente las puede dar el Estado. Estas serán hechas en la medida que la presión sindical logre que sean de equidad para ambas partes. El Sindicato seguirá jugando el papel de protector de la parte más débil de la relación laboral, esto es del trabajador, aunque éste sea de alta calificación profesional. La actividad sindical tenderá a tecnificarse y consolidarse en organizaciones de centros de trabajo o actividad y con el respaldo de federaciones que los agruparán tanto a nivel local como nacional y aun internacional a los trabajadores por ramas profesionales dentro de una economía globalizada en cada país y a nivel internacional. Las medidas de lucha serán estudiadas y proyectadas a nivel internacional pero aplicadas a nivel nacional o local, adaptadas tanto a las modalidades empresariales de cada lugar como a la legislación del país. Es probable que se produzca la presión internacional sobre los gobiernos ante conflictos laborales que involucren sectores claves de la economía o que puedan tener implicancia de orden social.

Subsistirá la presencia política en el ámbito sindical, en particular en las organizaciones sindicales de grado superior y a nivel internacional se fortificarán las de las ramas profesionales.

CONCLUSIONES

1. Los adelantos de la ciencia y la tecnología están contribuyendo a la invención de maquinaria y equipo que, en comparación con el antiguo, produce en mucha mayor cantidad y mejor calidad y con el empleo de reducido número de trabajadores.
2. La utilización de personal proporcionado por terceras empresas, desvincula contractualmente al empresario usuario de la mano de obra con ese personal. Igualmente la compra-venta de partes o de servicios a terceras empresas se hace «innecesaria» la contratación directa de personal. En ambos casos el empresario disminuye considerablemente o hace desaparecer a personal dependiente legalmente de él.

3. El reemplazo de personal por maquinaria sofisticada y el empleo de personal de «services» el empresario logra reducir costos de producción.
4. La reducción de personal por implementación de nueva maquinaria en el centro de trabajo o el empleo de «services» o la compra de partes, ha determinado la disminución del personal dependiente de la empresa y consecuentemente a reducido el número de afiliados al Sindicato.
5. La implementación de maquinaria y equipo moderno requiere la utilización de profesionales y técnicos de alta calificación. Uno de éstos en la nueva maquinaria, en los hechos reemplaza a muchos trabajadores empíricos. No obstante a las significativas remuneraciones que perciben los técnicos y profesionales, significa un ahorro para el empresario. Dicho personal, por el status actual que les dispensan, no son adictos a sindicalizarse.
6. La globalización de la economía, el progreso del conocimiento, el avance de las comunicaciones, determinan cambios constantes que obligan al empresario a cambiar si quiere subsistir como tal y para ello, también debe reducir sus costos de producción.
7. No obstante los cambios que ha asimilado el empresario, le resulta difícil competir en precios con la mercadería que ingresa a su país procedente de grandes centros productores que inundan los mercados mundiales con bienes de precios mucho más bajos que los locales o nacionales.
8. Los hechos anotados también determinan despido de trabajadores. Consecuencia: El sindicato reducirá el número de sus afiliados o desaparecerá con el cierre de su centro de trabajo.
9. Los profesionales y técnicos, en el devenir del tiempo, también serán afectados en cuanto a sus fuentes de trabajo por el cierre de fábricas y los nuevos contingentes de egresados de universidades e institutos que se ofrecerán por menos remuneración, con el fin de tener un puesto de trabajo y una remuneración.
10. En el devenir del tiempo, los sindicatos serán organizaciones de poco número de afiliados, quienes a su vez serán profesionales y técnicos de alta calificación. La organización sindical se fortalecerá en órganos gremiales de segundo y tercer grado (federaciones y confederaciones) y en el ámbito internacional. Los grandes cambios en el sindicalismo se proyectarán a estos niveles, pero se aplicarán teniendo en cuenta la realidad, la economía y la legislación de cada país.