

LOS SINDICATOS EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACION. DESAFIOS Y RESPUESTAS

por

Luisa Montuschi

Desde mediados de los setenta se han ido produciendo una serie de fenómenos que han tenido una influencia profunda e irreversible sobre el mundo del trabajo y sobre las instituciones y organizaciones que lo caracterizan. Entre dichos fenómenos han tenido particular significación las transformaciones estructurales de las economías que se han manifestado, sobre todo, en el desplazamiento de la producción de los bienes a los servicios, en el crecimiento de la producción de industrias que producen artículos no materiales (como el software), en la declinación en la importancia de industrias tradicionalmente consideradas como sindicalizables, en la creciente globalización de las economías, en el cambio técnico, dado por la proliferación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) que se han insertado en todos los aspectos de la vida económica. Estos hechos han puesto en evidencia la necesidad perentoria de cambios en la organización del trabajo y ello se ha acentuado con el surgimiento en los noventa de lo que se ha denominado Sociedad de la Información (SI).

Los cambios en la organización del trabajo

La organización del trabajo, que puede ser definida como el modo de organizar los procesos de producción en el lugar de trabajo¹ estuvo determinada, hasta principios de los setenta, por los procesos de producción masiva. Estos procesos se llevaban a cabo de acuerdo con principios de mecanización, especialización y estandarización a lo largo de una línea de producción. De acuerdo con el enfoque fordista o taylorista la actividad productiva estaba determinada por los ritmos de las máquinas e implicaba la especialización de

¹ Se define la organización del trabajo como la forma de organizar los procesos de producción de bienes y servicios en el lugar de trabajo. Cf. Montuschi, L., (1997) y (1998).

funciones y la fragmentación de tareas. La insatisfacción con este estado de la organización del trabajo y con las relaciones laborales derivadas del modelo prevaleciente² se había vuelto claramente perceptible en esos años en todas las economías industrializadas. Esto originó debates, centrados sobre todo en el “*calidad de la vida laboral*” que se tradujeron luego en variados intentos de reforma laboral.

El énfasis de los intentos fue variando en el tiempo. En los primeros tiempos se centraba en el diseño y enriquecimiento de los puestos y en la reorganización del trabajo. En los ochenta se enfatizó la cuestión más amplia del *management participativo* que contemplaba la participación de los trabajadores en decisiones referidas a la calidad de la vida laboral y a la organización del trabajo.

La creciente globalización de las economías y el surgimiento de la SI originaron presiones adicionales sobre las empresas que las obligaron a emprender ulteriores cambios en la organización del trabajo para obtener mejoras en los niveles de productividad a fin de poder competir mejor en los mercados internacionales. En el pasado, niveles de productividad desiguales se asociaban con diferencias en las inversiones realizadas por las empresas en capital físico, capital humano y tecnología y en las inversiones realizadas por los gobiernos en educación, entrenamiento, infraestructura física e investigación y desarrollo.

De acuerdo con teorías modernas, a los factores anteriores deben añadirse otros que han ido asumiendo una importancia creciente en la llamada “nueva economía” tales como la naturaleza de las inversiones, la efectividad que pueden tener las empresas en organizar los procesos de innovación y los modos de organizar el trabajo que las mismas tienen³. Este último aspecto se ha constituido en un elemento crucial para la implementación de las decisiones estratégicas que las empresas deben tomar en respuesta a los desafíos y

² Cf. Montuschi, L., (1997), (1998) y (1999).

³ Cf. Business Decisions Ltd. (1998), (1999).

oportunidades que presenta el medio de los negocios. En casos estudiados en relación con modificaciones en la organización del trabajo se ha determinado que las empresas buscaban nuevas orientaciones estratégicas o variar las bases de la competencia y que los cambios tenían su origen tanto en problemas internos de la empresa como en variaciones continuas o estructurales de tipo exógeno⁴.

La modalidad que ha asumido en los últimos años la organización del trabajo se basa en un modelo organizacional caracterizado por elevados niveles de “confianza” y un alto contenido de “habilidades”, con amplia participación de los trabajadores en la toma de decisiones operativas. A pesar de que se indica que no existe un modelo único, se han señalado siete áreas en las cuales, en general, se han centrado los cambios:

- 1. Nuevas estructuras organizativas:** unidades de negocios orientadas a procesos y equipos de trabajo semiautónomos.
- 2. Métodos de trabajo más flexibles y menos jerárquicos:** horas de trabajo flexibles y trabajadores con habilidades múltiples.
- 3. Nuevas culturas empresarias:** un mayor énfasis en la gente, en los clientes, en el servicio y en la calidad.
- 4. Nuevas prácticas de negocios:** programas de management de la calidad.
- 5. Mayor inversión en educación y entrenamiento:** mayor cantidad de trabajadores involucrados en los programas de entrenamiento y formación e implementación de nuevos programas para mejorar las habilidades.
- 6. Nuevas técnicas de medición del desempeño:** utilización de indicadores no financieros y fijación de objetivos para los equipos y los individuos.
- 7. Nuevos sistemas de remuneración:** participación en los beneficios, bonos opciones para la compra de acciones de la compañía.

Estos cambios dan lugar a beneficios para las empresas y para los trabajadores. Para estos últimos la evidencia indica mejoras en los niveles de

⁴ Los casos estudiados en materia de cambios en la organización del trabajo han demostrado que la reducción de costos no ha sido, en la mayoría de las situaciones, a razón principal que ha impulsado su implementación. Cf. Business Decisions Ltd. (1998).

satisfacción en relación con sus puestos de trabajo debido al aumento

de la responsabilidad, a la mayor autonomía personal, a una gama más amplia de tareas y a mayores niveles de consulta. También se ha mostrado que con los cambios se incrementó la empleabilidad de los trabajadores por las mayores inversiones en entrenamiento que realizaron las empresas como parte de los mismos.

Introducir las nuevas formas de organización del trabajo no ha mostrado ser un proceso fácil. Aunque los beneficios finales pueden ser considerables, existen muchos ejemplos de fracasos. El nivel de compromiso y participación de la fuerza de trabajo aparece como un factor importante para el éxito de todo experimento en materia de cambios organizativos. También ha sido importante el papel de las organizaciones gremiales ya que en muchos casos exitosos las nuevas formas organizativas fueron elaboradas en forma conjunta con los sindicatos. Además hay algunos ejemplos de situaciones en que los cambios se debieron a iniciativas de los propios sindicatos.

La Sociedad de la Información: el teletrabajo

Uno de los factores que ha incidido de manera altamente significativa y en forma irreversible en el mundo del trabajo ha sido el surgimiento de la Sociedad de la Información que se ha hecho evidente en la década del noventa. La SI ha tenido sus orígenes en la rápida integración de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) a las vidas privadas y profesionales de las personas,
undo. Casi todas las definiciones o
caracterizaciones de la SI hacen referencia al uso y transmisión generalizados de

Los factores que han tenido un peso significativo en la emergencia de la SI han sido, por un lado, la tecnología que ha permitido la construcción y extensión de las redes de transmisión de la información y el desarrollo de interfaces amigables para el usuario en los sectores multimedia y, por el otro, el mundo del trabajo que ha creado un ámbito propicio a la aparición de actividades

profesionales y ocupacionales novedosas y ha permitido el surgimiento de nuevas formas de trabajar propias de esta sociedad.

Con la aplicación generalizada de las tecnologías de la información y de la comunicación puede esperarse una aceleración de los cambios estructurales que ya resultan evidentes en el mundo del trabajo. No sólo se están produciendo modificaciones importantes en las ocupaciones tradicionales, sino que además están apareciendo nuevas ocupaciones con nuevos contenidos de educación y de habilidades. Como consecuencia de ello, puede preverse que habrán de cambiar de forma significativa las relaciones laborales, la organización del trabajo y de las empresas, las demandas de habilidades y los sistemas de educación y aprendizaje.

Durante casi un siglo la organización del trabajo se basó en una estructura jerárquica construida de arriba hacia abajo con puestos caracterizados por un alto grado de especialización y tareas simples y fragmentadas, con frecuencia de I contrario, dentro de la SI las empresas exitosas serán basadas cada vez más en procesos y cada vez menos en funciones especializadas y en rígidas estructuras jerárquicas. En las mismas los trabajadores tendrán a su cargo un conjunto de funciones en vez de la estricta demarcación de tareas vigente en el viejo modelo. En esto tal vez radica la mayor diferencia que muestran los desarrollos producidos en los Estados Unidos y en el Japón.

La nueva “**empresa flexible**” será una organización descentralizada, con una producción más diversificada de bienes y servicios, basada en el conocimiento, con menos niveles jerárquicos, orientada a redes y con puestos más complejos, con una variada estructura de habilidades. En las nuevas estructuras organizativas, y mucho más que en el pasado, los recursos humanos habrán de jugar un papel fundamental⁵. Además, resulta también claro que, en este nuevo tipo de empresas, tampoco podrá seguir vigente el viejo esquema de relaciones laborales basadas en puestos y funciones estrictamente delimitados.

⁵ Cf. European Commission, (1997).

Si bien en todos los casos considerados como de “teletrabajo” aparece el hecho de “trabajar a distancia” la variedad de situaciones que pueden presentarse hacen necesario proceder a realizar una categorización de las mismas. Resulta útil seguir la propuesta de Ursula Huws quien identifica cinco tipos de teletrabajo⁷. A los cuatro primeros los describe como “formas individualizadas de teletrabajo” y al quinto como al único que implica un lugar de trabajo colectivo. Tales tipos serían los que se detallan:

I – Formas de teletrabajo individualizadas

⁶ Cf. Montuschi L., (1997).

⁷ Cf. Huws, U., (1995).

1. Teletrabajo con locaciones múltiples: se desarrolla en parte en el hogar y en parte en el establecimiento del empleador. En este caso es común que se trate de personal calificado generalmente cubierto por conveni o colectivos.
2. Teletrabajo realizado en el hogar: toda la actividad se desarrolla en el hogar, generalmente por parte de personas de sexo femenino, con tareas repetitivas que requieren bajo nivel de calificación y que son remuneradas por los resultados obtenidos.
3. Teletrabajo *freelance*: basado íntegramente en trabajo realizado en el hogar para múltiples empleadores o clientes. Es una simple extensión de las formas tradicionales de trabajo *freelance*.
4. Teletrabajo móvil: es una extensión de las formas tradicionales de trabajo móvil (representantes de ventas, inspectores, ingenieros de mantenimiento) con la utilización de las nuevas tecnologías.

II – Teletrabajo realizado en un lugar de trabajo colectivo

El trabajo se realiza en localizaciones remotas de carácter colectivo como los telecentros, *telecottages*, sucursales controladas por el empleador o en otras empresas.

El interés de los sindicatos se ha orientado fundamentalmente al primer tipo de teletrabajo individualizado: el teletrabajo con locaciones múltiples. Al parecer, la mayoría de los convenios colectivos negociados que se referían al teletrabajo correspondían a dicha modalidad. Por otra parte, como se menciona más arriba, los trabajadores que desempeñan tareas en esas condiciones suelen gozar del status de empleados corrientes con toda la protección que el mismo conlleva.

Sin embargo, toda la preocupación que el teletrabajo ha suscitado, al considerárselo como a una de las formas de explotación, se refiere a la segunda modalidad, la del teletrabajo realizado en el hogar. En este caso los trabajadores no suelen estar sindicalizados ni contar con el status de empleados. Se trata, por lo general, de trabajadores con bajos ingresos e insatisfactorias condiciones laborales. Los mismos constituyen un importante desafío para el sindicalismo que aún no ha proporcionado una respuesta satisfactoria. El sindicalismo tampoco ha prestado atención a aquellas categorías de teletrabajadores que pueden

considerarse como autoempleados. En general, los ha considerado como extraños a los objetivos de su accionar. Sin embargo, los sindicatos tienen una amplia experiencia en relación con asociados provenientes de los sectores de medios, teatro y otras industrias creativas, con características tales que permiten identificarlos como autoempleados. Esa experiencia podría resultar pertinente para que los sindicatos consideraran el reclutamiento de teletrabajadores autoempleados.

El teletrabajo forma parte de la creciente tendencia hacia modos más flexibles de trabajar. Con su advenimiento la idea de que el trabajo se realiza en un lugar *normal* en horarios también *normales* aparece seriamente cuestionada. Con el teletrabajo se produce una relocalización del trabajo de las oficinas convencionales a la casa de los trabajadores, de una zona geográfica a otra dentro de los límites de un país, de un país a otro, ya sea limítrofe o en el otro lado del mundo⁸. Se ha señalado que el crecimiento del teletrabajo ha estado muy vinculado con la internacionalización de los servicios. Tradicionalmente el sector servicios había sido considerado como el productor de bienes no comerciables, ya que solía operar dentro de los límites de un país. Esto está ciertamente cambiando en la Sociedad de la Información⁹.

En la SI un número elevado de empleos se vincula con el manejo de información, no sólo en el sector servicios sino también en la industria. Cuando la información se guardaba en papel en los archivos tradicionales, los empleados que debían procesarla tenían que trabajar en la localización donde estaban los

⁸ Algunos ejemplos pueden ilustrar este punto: en Italia a los empleados de siete oficinas de información de Telecom se les ha dado la oportunidad de trabajar en sus casas con equipos provistos por la empresa; en Suecia los pedidos de taxis de quienes llaman a Taxi Stockholm son atendidos por un pequeño grupo de trabajadores ubicado en la isla de Ingmarsö en el archipiélago de Estocolmo; en las Filipinas un grupo de empleados está trabajando en la compilación de textos y la elaboración de catálogos para la nueva Biblioteca Nacional de París.

⁹ Así por ejemplo la contabilidad de pasajes, consultas y planes de descuentos de Swissair están centralizados en una oficina en Bombay donde las 370 personas que trabajan también se ocupan de los pasajes de Austrian Airlines; en Barbados un grupo de empleados, integrado principalmente por mujeres, se ocupa de los reclamos de seguros de tenedores de pólizas de la empresa canadiense ManuLife (antes Confederation Life).

archivos. Si la información se guarda en forma digital, ella puede ser extraída de los archivos, procesada, nuevamente archivada y remitida desde computadoras localizadas a muchos kilómetros de distancia. Por lo tanto, los trabajadores pueden encontrarse en cualquier lugar del mundo. Por eso el teletrabajo es visto como el modo de organización del trabajo propio de la SI.

A partir de la revolución industrial había prevalecido una tendencia hacia lugares de trabajo centralizados. La centralización era un requerimiento de las industrias, las fábricas y las plantas. Para operar en forma eficiente estas debían estar situadas en localizaciones estratégicas en relación con las fuentes de energía y las materias primas. La mayor parte de la población se ocupó en el sector manufacturero estableciendo su domicilio en las proximidades de su lugar de trabajo, contribuyendo de este modo a una mayor centralización.

erigieron las bases para las ciudades y se dio origen a la distintiva relación la **Sociedad Industrial: trabajador-empleo-empleador**. Con el crecimiento de las industrias también fueron creciendo las ciudades. Todo se fue centralizando. Las materias primas que llegaban por tren o por camión, las máquinas que las procesaban y los trabajadores industriales. Este era el modelo de organización que caracterizaba a nuestras sociedades, modelo que se fue extendiendo a sectores de servicios y a organizaciones privadas y públicas que poco tenían que ver con la industria manufacturera.

Pero todo ello ha comenzado a cambiar. En la SI existe un potencial considerable para que los trabajadores puedan liberarse de un lugar de trabajo fijo o central. De este modo pueden encontrarse soluciones a problemas que afectan el desempeño de los individuos y de las organizaciones con efectos profundos sobre la estructura de la sociedad y sobre las instituciones que hasta ahora la han caracterizado¹⁰.

Las ventajas derivadas de la generalización de las modalidades del teletrabajo pueden presentarse en los siguientes aspectos:

1. Para los trabajadores

1.1. Se terminan los viajes diarios al trabajo y queda más tiempo disponible.

¹⁰ Ya se viene sosteniendo que en la SI las personas residirán en una “aldea global” o en “comunidades virtuales” donde podrán comunicarse y trabajar en forma conjunta desde cualquier lugar del planeta.

1.2. Menor estrés originado en el trabajo.

1.3. Mayor posibilidad de acceso al mercado laboral de personas con discapacidades y de mujeres con niños.

2. Para las empresas

2.1. Ganancias en términos de productividad¹¹.

2.2. Menores gastos fijos en oficinas.

3. Para la comunidad y el medio ambiente

3.1. Menor congestión del tránsito y de los transportes públicos.

3.2. Menor nivel de emisiones dañinas.

3.3. Menor consumo de combustible

El sindicalismo y los nuevos desafíos

Los sindicatos son un producto típico de la sociedad industrial. En el pasado los sindicatos ejercieron la representación de los trabajadores y la negociación colectiva fue el instrumento adecuado para asegurar el balance de poder y para obtener una equitativa distribución de los frutos del crecimiento económico. Por otra parte, la acción sindical también contribuía a asegurar el objetivo social de conseguir la integración en la sociedad civil de todos los que quisieran participar en el mundo del trabajo¹².

Como ya se analizara en trabajos anteriores¹³, el modelo de relaciones laborales basado en la negociación colectiva con los sindicatos industriales entró en crisis en la década del setenta¹⁴. Varias razones explican este hecho y, entre ellas, pueden mencionarse la mayor flexibilidad en el uso de la mano de obra, la progresiva vigencia del estilo de management participativo, la creciente internacionalización de la actividad económica y las nuevas formas de

¹¹ Se han registrado aumentos de productividad que han variado entre el 10 y el 40%, con un promedio del 15%.

¹² Cf. International Labour Organization, (1997).

¹³ Cf. Montuschi, (1997), (1998) y (1999).

¹⁴ El proceso de cambio en el modelo fue analizado para un conjunto importante de países en Locke R., T. Kochan y M. Piore, (1995).

organización del trabajo. El surgimiento de la SI y la aparición del teletrabajo son los más importantes desafíos que hoy deben enfrentar los movimientos laborales.

Desde fines del siglo pasado y hasta mediados de los años setenta los movimientos sindicales se desarrollaron dentro de un marco estable y preconcebido. El mismo estaba definido por la presencia de un Estado poderoso con un sector público de significativa incidencia en la economía, relaciones de empleo estables y de largo plazo, actores sociales organizados con un esquema de valores compartidos. Hoy ese marco se ha desintegrado y se ha alterado el esquema tripartito de relaciones entre el trabajo, las empresas y el Estado. Los cambios tecnológicos, los nuevos modelos de organización del trabajo, una fuerza laboral diferente asociada con la economía de servicios que está predominando en todo el mundo, el nuevo modelo descentralizado de relaciones laborales, la creciente globalización e internacionalización de las economías, han debilitado la posición del sindicalismo y han incrementado la vulnerabilidad del trabajo.

Todos los factores señalados han tenido, sin duda, un efecto negativo sobre los movimientos sindicales en distintos países. Sus resultados más visibles han sido la declinación operada en la tasa de sindicalización cada vez más reducida de mano de obra cubierta por negociaciones colectivas y un progresivo debilitamiento de la protección legal de los trabajadores.

Con el avance sostenido de las nuevas formas de organización del trabajo surgen otras cuestiones relativas a los fundamentos sobre los cuales se sostiene el actual sistema de relaciones laborales y la legislación que las regula. La mayoría de las regulaciones vigentes responden a esquemas desarrollados para el trabajo que presuponía un empleo permanente para toda la vida activa del trabajador, con un sistema de seguridad social que responde a iguales supuestos, con remuneraciones vinculadas al puesto y no a la persona y con un esquema de negociaciones con los sindicatos que no contempla la situación de aquellos trabajadores que forman parte de esas nuevas estructuras laborales. Las nuevas prácticas relativas a la organización del trabajo han vuelto poco precisas ciertas nociones básicas de la relación laboral. El concepto de empleador se ha vuelto ciertamente más complejo ante las variadas

formas de organización empresaria, la localización del empleo se ha diversificado, las prácticas relativas al tiempo de trabajo se han individualizado, han surgido nuevos criterios para las remuneraciones que tienden a sustituir los pagos basados en el tiempo de trabajo. Ya no aparece tan clara la distinción entre el trabajo asalariado y el autoempleo. En consecuencia, la legislación laboral vigente resulta obsoleta para contemplar situaciones que son cada vez más frecuentes.

Estos desarrollos están teniendo un efecto de significación sobre los movimientos sindicales, sus objetivos y su accionar. En las últimas décadas las organizaciones gremiales se han visto enfrentadas a una serie de desafíos que las han llevado a replantear sus tradicionales estrategias como cuestión de supervivencia¹⁵. El surgimiento de la SI y las nuevas formas de organización del trabajo se han constituido en factores de presión adicionales para los cuales el sindicalismo debe encontrar respuesta.

Algunas acciones ya han sido emprendidas en tal sentido. El Comité Internacional de Sindicatos del Espectáculo y de los Medios de Comunicación (ICEMU)¹⁶ emitió una declaración política en junio de 1995 en la cual se planteaban tanto las ventajas y beneficios que podrían derivarse del surgimiento de la SI así como los riesgos que podría originar la limitación en el acceso a la misma. ICEMU no dejaba de reconocer que los desarrollos previstos facilitarían la transferencia de trabajo entre países, pero asumía la inevitabilidad del proceso y destacaba las oportunidades potenciales que la SI ofrece a todos los trabajadores, aclarando que en toda circunstancia debería sostenerse el respeto por los acuerdos internacionales sobre derechos humanos, empleo y condiciones de trabajo¹⁷. Por otra parte, sindicatos europeos en el sector de medios están desarrollando el proyecto **MUSENET** que debe determinar las necesidades de los sindicatos europeos de medios de comunicación en materia de información y

¹⁵ Cf. Montuschi, L., (1998).

¹⁶ ICEMU representaba un total de casi tres millones de trabajadores de la industria del espectáculo, los medios de comunicación y las telecomunicaciones de todo el mundo.

¹⁷ Cf. ICEMU, (1995).

los proyectos **TRAINS** y **MUSENET**, que fueron analizados anteriormente, así como el proyecto **MIRTI** sobre teletrabajo.

Cuando se analiza la relación del movimiento sindical con las TIC y con Internet, los antecedentes reseñados podrían indicar que la misma hubiera sido relativamente tardía. Sin embargo, ya en 1972 Charles Levinson, secretario general de la International Chemical Workers' Federation (entonces ICEF actualmente ICEM), en una conocida obra, se mostraba preocupado con el creciente poder de las corporaciones multinacionales y proponía conectar a los sindicatos mediante el uso de computadoras y otros medios de comunicación. En aquellos años Internet era aún un secreto militar celosamente mantenido, que se conocía bajo la sigla ARPNET (The Advanced Research Projects Agency Network) que vinculaba algunas instituciones militares y de investigación científica. Levinson nada conocía de ese proyecto lo que no le impidió especular sobre la creación de redes que vincularan los sindicatos en un sindicalismo internacional¹⁸. En los ochenta ya había cierto número de sindicalistas que estaban utilizando Internet.

No es de sorprender que fueran los sindicatos canadienses quienes estuvieron al frente de esos tempranos desarrollos orientados a la utilización de Internet con fines de comunicación y de establecimiento de redes entre las filiales y las centrales sindicales. Su extensión geográfica lo demandaba. En 1981 la Federation inició un sistema muy primitivo, que ni siquiera contaba con monitores, que vinculaba con modem a las distintas filiales del sindicato que representaba 40.000 maestros primarios y profesores secundarios. A los dos años el sistema estaba en pleno funcionamiento y se mantuvo en operación hasta 1990. Poco tiempo después la Canadian Union of Public Employees lanzó Solinet la primera nacional red solidaria y de conferencias laborales.

¹⁸ "Only a computerised information bank could possibly keep bargainers and union strategists tuned into the strengths and weaknesses of companies..." Cf. Levinson, C., (1972).

Sin embargo, la mayoría de los sindicatos fue reaccionado lentamente a estos desarrollos. Es cierto que ya a partir de 1995, con la explosión de Internet, muchos sindicatos se apresuraron a crear páginas web. Pero las mismas parecían no tener un propósito demasiado definido. Se trataba, en general, de *brochures* online que publicitaban al sindicato y a sus dirigentes, con poca información y sin elementos interactivos. Esas primeras páginas permanecieron sin modificación meses y años. Los visitantes que accedían a las mismas inicialmente motivados por la curiosidad, difícilmente volvían a ingresar. Pero, paulatinamente, la cosa fue cambiando.

Junto con el crecimiento en el número de páginas web¹⁹ se produjo un cambio radical en sus características, representativo del mayor compromiso de los sindicatos con las nuevas tecnologías. Se trató al principio de añadir interactividad y foros online que no siempre fueron exitosos. Hoy las mejores páginas de los sindicatos están ofreciendo comunicación instantánea con un gran número de afiliados, acceso a información antes sólo disponible para quienes trabajaban en las sedes sindicales, foros de discusión y, sobre todo, se han convertido en un arma formidable en las campañas y disputas industriales²⁰.

No hace mucho sosteníamos que la internacionalización de la economía y el creciente predominio de las empresas multinacionales estaban imponiendo nuevas presiones a los sindicatos nacionales que se enfrentaban con dificultades crecientes para emprender acciones en defensa de sus afiliados²¹. Estas empresas tienen la posibilidad de desplazar su producción de una subsidiaria a otra sin incurrir en excesivos costos de ajuste y frente a una a una huelga era posible compensar la caída en la producción de la planta afectada con el aumento en otra localización. En ese momento se visualizaba a la amenaza de desplazamiento de actividades como una seria limitación del alcance que podían

¹⁹ A fines de 1998 se estimaban en 1700 las páginas sindicales existentes con nuevas

²⁰ De acuerdo con la expresión de E. Lee Internet permite a los trabajadores y a sus sindicatos "pensar globalmente y actuar localmente". Cf. Lee, E., (1996).

²¹ Cf. Montuschi, L., (1998).

tener las acciones del sindicato. En ese caso este podía verse obligado a hacer concesiones que no hubiera hecho bajo circunstancias distintas. Un punto que se destacaba era el referido al hecho de que, en esos momentos, aparecía como casi imposible la implementación de acciones concertadas con sindicatos de otros países por el conflicto de intereses que se presentaba en el caso de relocalizaciones.

Han transcurrido casi dos años desde que se escribiera lo anterior y la irrupción de la SI ha cambiado radicalmente el panorama. Hoy, gracias a la Tecnologías de la Información y de la Comunicación, los sindicatos pueden emprender campañas y generar solidaridades de alcance insospechado.

En cierto número de conflictos industriales, ampliamente difundidos por Internet se lograron adhesiones de sindicatos de todo el mundo. Tres casos se han destacados en los últimos años²²: el caso de los trabajadores de los docks de Liverpool, la disputa con la empresa Bridgestone/Firestone y la huelga de los US Teamsters en la empresa UPS.

El caso de los trabajadores portuarios de Liverpool marcó el punto de toma de conciencia de los activistas sindicales respecto de las posibilidades que podía ofrecer Internet. Con la colaboración de trabajadores entusiastas de Internet, no remunerados y en buena medida independientes del propio sindicato de los portuarios implicados en el conflicto (TGWU), se armó una campaña internacional con una rápida circulación de las noticias por todo el mundo, la declaración de dos Días de Acción internacional con conferencias y recolección de fondos. La campaña fue muy exitosa²³ y, aunque los trabajadores de los docks fueron finalmente derrotados, los barcos originarios de esos muelles no pudieron ingresar a puertos de los Estados Unidos pues los estibadores rehusaron cruzar las líneas de los piquetes. Esta situación se repitió poco tiempo después en un conflicto mantenido por trabajadores de los puertos australianos. Por medio de Internet la *Maritime Union of Australia* y la *International Transport Workers*

²² Cf. Davies, S. (1998).

²³ La campaña fue conducida bajo el lema "The World is our Picket Line".

²⁴. La ICEM identificó las direcciones de e-mail de los principales dirigentes y accionistas de la empresa en todo el mundo y publicó en su propia página de Internet links con los mismos urgiendo a sus afiliados y a todos los simpatizantes a enviar mensajes de apoyo a los trabajadores con una copia de la bandera negra. Los sindicatos estimaron que esta ciber campaña fue importante en el resultado favorable que obtuvieron en el conflicto con Bridgestone/Firestone²⁵.

Una huelga en la empresa United Parcel Services (UPS) posibilitó al sindicato de los US Teamsters ser el pionero en el uso de Internet en un conflicto nacional. Además organizaron también una red internacional de administradores de Internet integrada por empleados de UPS con dominio de la red y del idioma inglés que informara y recibiera noticias de todos los desarrollos producidos en la empresa en cualquier lugar del mundo y las transmitiera a los sindicatos locales en su idioma nativo.

Uno de los resultados de estas y otras acciones de los sindicatos nacionales ha sido el surgimiento de una red de relaciones internacionales entre sindicatos, federaciones internacionales, organizaciones de apoyo sindical, activistas individuales con acceso a Internet. Esta red está basada en nuevos

²⁴ En las carreras de autos la bandera negra significa la inmediata descalificación por serias violaciones de las reglas.

²⁵ Uno de los dirigentes de la ICEM sostenía: "The Bridgestone/Firestone campaign was the first time that unions used a company's own web presence against them". Cf. Davies, S. (1998). Los medios e instrumentos utilizados en esta campaña han sido

canales de comunicación abiertos y horizontales que se contraponen a las viejas canales verticales y jerárquicas no sostenibles en un mundo donde cualquier activista interesado conectado a Internet puede tener acceso a fuentes de información impensadas y discutir estrategias y tácticas con colegas de todo el mundo²⁶.

A pesar de los cambios ya operados parece que a los sindicatos aún les queda un largo camino por recorrer para integrarse totalmente a la SI. La adopción de instrumentos interactivos²⁷ en sus páginas web aunque implica un paso dado en la dirección adecuada todavía no muestra resultados enteramente satisfactorios. La posibilidad de realizar videoconferencias y utilizar software para conferencias online parecería ampliar los horizontes sindicales, ya que de este modo podría lograrse un fortalecimiento de las instituciones transnacionales de los movimientos laborales y también podrían beneficiarse las organizaciones nacionales al permitir reuniones regulares de distintos grupos sin ser necesaria la presencia física y sin incurrir en niveles significativos de costos.

Sin embargo, muchos de los foros creados por movimientos sindicales parecen no despertar interés y están vacíos de participantes²⁸. Existen es cierto algunos ejemplos exitosos, tales como la experiencia realizada por Solinet, la red solidaria creada por el Canadian Union of Public Employees (CUPE) a mediados de los ochenta. En los noventa Solinet adoptó un sistema de conferencias basadas en la web abiertas a centenares de sindicalistas de todo el mundo. De

ampliados y profundizados en el actual conflicto con Rio Tinto, la mayor empresa minera del mundo.

²⁶ Donald MacDonald, presidente de los British Communication Workers manifestaba que "the technology can empower and enrich the experience of trade union activists above all we should embrace it as an extension of democracy". Citado en Davis, S., (1998).

²⁷ En muchos casos se agregaron foros de discusión y cuartos de chat.

²⁸ Puede citarse el ejemplo del foro Euro-FIET IT que es un evento anual organizado cada otoño europeo por los sindicalistas que trabajan en la industrias de las tecnologías de la información. En el foro de 1997 se hizo una demostración para la realización de conferencias basadas en la web utilizando Lotus Domino. Un año después sólo tres mensajes habían sido recibidos, todos el mismo día.

exclusivamente limitada a las naciones desarrolladas. La mayor parte de la población asalariada de Africa, Asia y América Latina está ajena a estos desarrollos y la posibilidad de poder conectarse a Internet. El sindicalismo internacional tiene allí una importante función por cumplir³⁰.

La globalización y la estructura del sindicalismo internacional

Los procesos de globalización han puesto bajo un severo escrutinio el papel que pueden jugar las instituciones nacionales para asegurar determinados niveles de justicia y equidad. La relocalización de actividades productivas hacia países con inferiores estándares sociales o ambientales, carentes de sindicatos independientes, el carácter cambiante de la relación laboral, las nuevas formas de organización del trabajo, las modalidades de empleo precario, plantean

²⁹ Tampoco los ciber piquetes deben ser considerados sustitutos de los piquetes reales.

³⁰ Ya se han cumplido algunas acciones en ese sentido en Sud Africa, Nepal, Corea del Sur. Al final del trabajo se hace una referencia a la situación de los sindicatos argentinos.

desafíos a la par que cuestionan el real papel que en los nuevos entornos pueden asumir los sindicatos nacionales.

La Organización Internacional del Trabajo ha planteado recientemente su preocupación en relación con las implicaciones sociales de la globalización³¹. En las palabras de su Director General el objetivo de la OIT que puede dar los fundamentos sociales de una economía globalizada debería ser el de un “**trabajo decente**” para todos³². Para la OIT el logro de un trabajo decente constituye la síntesis de cuatro objetivos estratégicos. El primero es el que se refiere a los **principios y derechos fundamentales en el trabajo**: libertad de asociación, reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzado o compulsivo, eliminación del trabajo infantil y de la discriminación en el empleo u ocupación. El segundo objetivo estratégico es el de la **empleo**: sin pleno empleo o, por lo menos, sin un crecimiento sostenido del empleo será muy difícil el logro de los restantes objetivos sociales. El tercer objetivo es el de la **protección social**: este objetivo ayuda a la estabilidad de la economía global y contribuye a los programas de ajuste de las economías en desarrollo. El cuarto objetivo estratégico es el de la promoción del diálogo entre el trabajo, el management y el gobierno. En tal sentido para facilitar el diálogo entre los actores sociales deberá facilitarse el desarrollo de instituciones y mecanismos tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

Uno de los desafíos que plantea la globalización es el de asegurar que puedan completarse exitosamente los procesos de ajuste de las economías y lograr que se produzcan cambios estructurales sin comprometer en el camino los objetivos de pleno empleo, equidad y justicia. Como lo señalan los documentos de la OIT esto parece exceder las posibilidades de los sindicatos nacionales. En consecuencia, se ha ido produciendo un crecimiento y fortalecimiento del sindicalismo internacional que está buscando maneras de incorporar en los

³¹ Cf. ILO, (1999).

³² Por un trabajo decente se entiende uno que es llevado a cabo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Cf. ILO, (1999).

procesos de globalización los niveles de protección social que ya habían sido

33

En la historia del sindicalismo internacional se registra que las primeras organizaciones que tuvieron ese carácter fueron la International Federation of Boot and Shoe Operatives, la International Federation of Tobacco Workers y la International Typographical Secretariat que fueron creadas en 1889³⁴. Posteriormente comenzaron a organizarse los ITS (International Trade Secretariats) que constituían federaciones mundiales de sindicatos de trabajadores de industrias, oficios u ocupaciones. En 1914 ya existían 33 ITS. Uno de estos ITS fue el International Secretariat Of Trade Union Centres, creado en 1901 y que constituyó la primera organización internacional integrada por sindicatos nacionales. En 1913 cambió su nombre por el de International Federation of Trade Unions (IFTU).

El período entre las dos guerras fue uno de aparición y desaparición de organizaciones, de cambios de nombres y de cismas. En 1949 se fundó la International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) sobre la base del principio de que los sindicatos deben ser controlados por sus miembros y no por los gobiernos, los empleadores o los partidos políticos. En el período también se organizó la World Confederation of Labour (WCL) que es una organización más pequeña basada en principios social cristianos. Un organismo creado en 1948 para representar a los sindicatos en relación con los programas de reconstrucción de Europa en la posguerra se convirtió luego en el Trade Union Advisory Committee (TUAC) de la OECD.

La International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) es sin duda la mayor confederación internacional de sindicatos. Agrupa a trabajadores de 215 organizaciones nacionales en 145 países que representan colectivamente 125 millones de miembros. Está gobernada por estructuras democráticas, su sede

³³ Cf. ICFTU, (2000).

³⁴ Como señala E. Lee algo más de cien años atrás estaba floreciendo un movimiento laboral de carácter auténticamente internacional, que luego declinó casi totalmente en el curso del siglo XX. Cf. Lee, E., (1996).

está en Bruselas y su principal tarea es representar los intereses sindicales a nivel internacional, constituyendo el vocero del movimiento laboral internacional ante las organizaciones internacionales, los gobiernos y las organizaciones no gubernamentales. Para realizar la tarea de representación, de defensa de los derechos sindicales y de educación y entrenamiento de dirigentes gremiales la ICTFU cuenta con organizaciones regionales³⁵.

Una organización regional que no forma parte de la estructura de la ICFTU y que ha desempeñado un papel de importancia en la defensa de los intereses de los trabajadores de Europa es la European Trade Union Confederation (ETUC) que tiene su sede en Bruselas. Fue fundada en 1973 y tiene organizaciones tanto en Europa Occidental como en Europa del Este. Su principal actividad ha sido representar los intereses sindicales en la Unión Europea.

El Trade Union Advisory Committee (TUAC) representa ante la OECD los centros sindicales nacionales de los países miembros de dicha organización. Muchos afiliados al TUAC lo son también de la ICTFU. El TUAC tiene un carácter consultivo ante la OECD y ante sus variados comités y procura lograr que los mercados globales sean balanceados por una dimensión social. El TUAC, la ICTFU y los ITS colaboran efectivamente en una amplia variedad de cuestiones referidas a políticas económicas y sectoriales, educación y entrenamiento, manejo del sector público, acero, transporte marítimo y otras.

Los ITS han crecido en importancia con la globalización ya que son requeridos por sus afiliados que se enfrentan a problemas cuya solución trasciende las fronteras nacionales. Los ITS están asociados con la ICTFU pero, a diferencia de esta, tienen sindicatos afiliados que representan trabajadores de sectores, industrias u ocupaciones específicas. Sus acciones en defensa de los intereses de sus afiliados comprenden actividades organizativas y de solidaridad

³⁵ Esta son la AFRO African Regional Organisation con sede en Nairobi, la ORIT Organización Interamericana de Trabajadores con sede en Caracas, la APRO Asia-Pacific Regional Organisation con sede en Singapur. Estas organizaciones regionales tienen una autonomía considerable para desarrollar actividades y atender prioridades regionales.

en conflictos contra empleadores o gobiernos; trabajos de información e investigación, estudios y publicaciones; organización de campañas; los intereses de sus afiliados ante corporaciones multinacionales, gobiernos, a nivel intergubernamental, y ante organismos internacionales como la OIT y ante otras organizaciones sindicales internacionales. Se detallan a continuación los ITS, que aparecen divididos por sector, industria u ocupación.

1. **EI (Education International):** maestros, educadores, profesores y otros empleados en el sector educativo.
2. **ICEM (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Worker's Union):** trabajadores sector energía, electricidad, industrias químicas, de la goma y el plástico, de la cerámica, del vidrio, del cemento, de protección ambiental, producción de papel y celulosa, de piedra y arena,
3. **IFBWW (International Federation of Building and Wood Workers):** industria de la construcción, de la madera, forestal y sectores vinculados.
4. **IFJ (International Federation of Journalists):** medios impresos, radio, cine y televisión, oficinas de prensa, agencias de relaciones públicas y nuevos medios electrónicos.
5. **IMF (International Metalworkers' Federation):** trabajadores de producción y empleados asalariados de la industrias automovilística, aviación y aeroespacial, ingeniería eléctrica, electrónica y mecánica, astilleros, acero, metales no ferrosos e industria procesadora de metales.
6. **ITF (International Transport Workers' Federation):** industria del transporte.
7. **ITGLWF (International Textile, Garment and Leather Workers' Federation):** sector textil, confecciones y cuero.
8. **IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association):** sector de comidas y bebidas, hoteles, restaurantes, servicios de *catering* y turismo, agriculturas, granjas y procesamiento de tabaco.
9. **PSI (Public Services International):** empleados en la administración pública, en empresas e instituciones regionales, corporaciones e instituciones públicas, fundaciones; en empresas generadoras y distribuidoras de gas, electricidad, agua y manejo de residuos; en sectores de salud, acción social y medio ambiente; en servicios educacionales, culturales y de ocio y en otras

empresas e instituciones que suministran servicios públicos; empleados en instituciones internacionales³⁶.

10. **UADW (Universal Alliance of Diamond Workers)**: sector de diamantes.
11. **UNI (Union Network International)**: resultante de la fusión realizada el 1º de enero del 2000 entre el **CI (Communications International)**, **FIET (International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees)**, **IGF (International Graphical Federation)** y **MEI (Media and Entertainment International)**: todos los empleados en la Industrias de la Información y Comunicación, en el comercio, servicios financieros y a las empresas, seguros, medicina privada, actividades inmobiliarias, turismo, profesionales y directivos de empresas, sectores de imprenta y publicaciones, publicidad y relaciones públicas, empaques y procesamiento de papel, empleados y técnicos en todos los medios, teatros e industrias del entretenimiento.

A los ITS les corresponde asumir la importante función de intervenir en las cuestiones relacionadas con las empresas multinacionales en los casos en que resulta difícil identificar si la responsabilidad final en la toma de decisiones que pueden afectar los derechos de los trabajadores reside en la casa matriz o en el management local. Los ITS pueden entender en esas situaciones complejas pues tienen la experiencia, la información y los contactos con sindicatos en industrias de todo el mundo.

La actividad de las empresas multinacionales en un mundo globalizado es una fuente de preocupación para el sindicalismo nacional e internacional. La amenaza de relocalización de actividades a países de menores estándares es una fuente de presiones en las negociaciones colectivas. Además, en esta nueva apertura mundial de las economías las multinacionales han ingresado a países como China donde resulta imposible el control externo de las prácticas laborales vigentes. Con la aparición de las llamadas **Zonas de Procesamiento de Exportaciones** o **Zonas de Libre Comercio** se otorgan incentivos para ingresar al país partes que son procesadas o armadas sin entrar a formar parte de la economía local. Parte de los incentivos consisten en excepciones a las leyes laborales vigentes.

³⁶ Están explícitamente excluidos del PSI los maestros y profesores y los trabajadores de servicios postales y ferroviarios operados nacionalmente.

³⁷ Cf. ILO, (1977); OECD, (1997) y (1999); Fatouros, A.A.,(1999).

³⁸ Algunos prefieren referirse a un proceso de “integración global”. Cf. Fatouros. A.A., (1999).

³⁹ Paul Jennings sostenía en ese momento: “We are moving into a knowledge economy where success depends on skills –both for companies and workers. Our members offer the skills and, increasingly if present trends continue, they will be working as e-lancers, tele-workers, agency staff, sub contractors and pan-continental work travellers”, Cf. UNI, (2000).

seguridad y protección del medio ambiente⁴².

⁴⁰ El último informe de Naciones Unidas sobre Desarrollo Humano reveló que los Estados Unidos tiene más computadoras que todo el resto del mundo en conjunto.

⁴¹ El primer Consejo del Trabajo Europeo se creó en 1985 en la multinacional francesa Thomson. Al año siguiente Danone, otra multinacional francesa siguió este ejemplo. A comienzos de los noventa ya se habían organizado treinta Consejos del Trabajo Europeos (creados sobre todo en multinacionales francesas y alemanas).

⁴² En ese sentido un avance significativo en las relaciones industriales internacionales estuvo dado por los acuerdos logrados entre la multinacional francesa de alimentos Danone y la IUF. En 1989 firmaron un acuerdo marco sobre requerimientos mínimos de información social y económica que los trabajadores y sus sindicatos debían conocer así como un acuerdo sobre igual tratamiento para hombres y mujeres. En 1991 IUF y Danone acordaron programas conjuntos de entrenamiento y en mayo de 1994 ambas organizaciones firmaron una carta considerada "histórica" por la cual

Sin embargo, no todas las empresas multinacionales muestran una favorable disposición a realizar negociaciones con el sindicalismo internacional. En muchos casos existe una notoria inclinación a intentar prescindir de tal sindicalismo. Esto es fuente de conflictos que adquieren también un carácter globalizado por su difusión gracias a las Tecnologías de la Información y la

43

El sindicalismo argentino se encuentra aún en una etapa muy preliminar en relación con Internet y el uso de las herramientas de las TIC. Es cierto que ya muchos sindicatos y federaciones y aun la Confederación General del Trabajo tienen páginas web pero, al igual que sucedía al comienzo con los sindicatos de los países desarrollados se trata, en prácticamente todos los casos de *brochures* online. No hay todavía agregados de elementos interactivos, de foros online o de cuartos de chat. A lo sumo se presentan direcciones de e-mail con invitaciones a escribir al webmaster.

Hay pocos aspectos que valen la pena destacar en esas páginas. Entre los mismos hemos encontrado lo siguiente:

Danone acordó garantizar el pleno ejercicio de todos los derechos sindicales reconocidos para todas sus operaciones en el mundo. Otros acuerdos significativos fueron firmados en 1996 y 1997. Otros acuerdos globales fueron logrados por ICEM, uno con la multinacional Statoil por el cual la empresa se comprometió a respetar las convenciones de la OIT. Otro con la industria química ICCA por el cual ICEM colabora con la empresa para que esta efectivamente pueda asegurar en todas sus operaciones en el mundo los más elevados niveles en materia de salud, seguridad y protección ambiental.

⁴³ Un caso ejemplificador es el de los conflictos suscitados en diversos países entre la empresa Río Tinto, la mayor minera del mundo que opera en 40 países, y los sindicatos agrupados en ICEM. Este caso también puede ser tomado como un ejemplo significativo de la utilización de Internet para una campaña que se desarrolla en varios filiales de Río Tinto y en el resto del mundo. Cf. : www.icem.org/campaigns/rio_tinto/

nizaciones gremiales argentinas de la problemática y desafíos que enfrenta el sindicalismo en el mundo. Al respecto resulta ilustrativa la página web de la CGT. En la misma aparece una “Brevísimas Historia del Movimiento Obrero Argentino”. El último capítulo de la misma tiene el título “El sindicalismo y los nuevos compromisos” y las referencias están referidas de modo exclusivo a los avatares de la política argentina y nada se dice de los cambios que se han producido y se siguen produciendo en el mundo del trabajo que están afectando de modo irreversible las relaciones laborales y la forma de operar de operar del sindicalismo.

⁴⁴ Varios de estos documentos son de autoría de Juan José Zanola, Secretario General del gremio Bancario y Presidente de IRO-FIET (la organización regional americana de FIET).

People Management, septiembre

1998.

EUROPEAN COMMISSION, **Partnership for a New Organisation of Work**, 1997

FATOUROS, A. A., "The OECD Guidelines in a Globalising World", OECD, Paris, 1999.

HUWS, U., **Social Europe Follow-up to the White Paper**, EC Publication DG V, 1995.

ICEMU, **Information Society: Policy Statement of Media Trade Unions**, Ginebra, 1995.

ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions), **A Trade Union Guide to Globalisation**, 2000.

ILO (International Labour Organization), **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy**, Ginebra, 1977.

-----, **World Labour Report 1997-98. Democracy and Social Stability**, Ginebra, 1997.

-----, **Press Release**, ILO/99/42, 1999.

LEE, E., **The Labour Movement and the Internet: The New Internationalism**, Pluto Press, Londres, 1996.

LEVINSON, C., **International Trade Unionism**, Allen and Unwin, Londres, 1972

LOCKE, R., KOCHAN, T. y PIORE, M., (eds) **Employment Relations in a Changing World Economy**, Cambridge, Mass., The MIT Press, 1995.

MONTUSCHI, L., "Tendencias recientes en las relaciones laborales y en la organización del trabajo. Análisis de experiencias con referencia al papel de los sindicatos", **CEMA Documento de Trabajo N° 116**, mayo 1997.

CEMA Documento de Trabajo N° 131, junio

1998.

----- , "Perspectivas del empleo en los nuevos mercados laborales",
Academia Nacional de Ciencias Económicas, Buenos Aires, 1999

OECD, **The OECD Guidelines for Multinational Enterprises**, Paris, 1997.

----- , **The OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Framework for
the Review**, (Note by the Secretariat), Paris, 1999.

UNI, **About Us**, Press Pack, 2000.