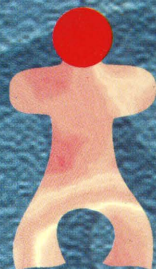


- INSTITUTO DE ESTUDIOS EUROPEOS
- CONSEJO BRITÁNICO



Ciudadanos en la Sociedad de la Información

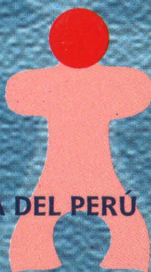
Capítulo 9

Miguel Giusti / María Isabel Merino / Editores



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FONDO EDITORIAL 1999



© The British Council Peru
Alberto Lynch 110, San Isidro, Lima-Perú
Telf.: 221-7552
ISBN: 0863554083

© Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú
Av. Universitaria cuadra 18, San Miguel, Lima-Perú
Telf. 460-0872 - 460-2291 - 460-2872 anexos 220 y 356
ISBN: 9972-42-160-0
Diseño de cubierta: AVA diseños

*Ciudadanos en la sociedad
de la información*

Prohibida la reproducción de este libro por cualquier medio,
total o parcialmente, sin permiso expreso de los editores.

Derechos reservados
Impreso en el Perú - Printed in Peru
Primera edición: mayo de 1999

Las negociaciones colectivas en Europa y la sociedad de la información

Hans Slomp*

Tipos de ciudadanía en Europa Occidental

La ciudadanía en Europa Occidental ha tomado distintas formas, desde que se completó la formación de una burguesía nacional en el Siglo XIX.

La primera forma se da con el establecimiento de una burguesía nacional luchando por los derechos, la libertad e incluso el mercado libre, por medios pacíficos en una revolución, como la Revolución Francesa. En este proceso se establecen las fronteras nacionales, y las elites comenzaron un proceso de integración nacional a través de la enseñanza obligatoria y también por el servicio militar. Ambas actividades tenían en común que eran dirigidas hacia la aceptación de una autoridad central y la implantación de un idioma nacional que sirviera de contacto directo entre dicha autoridad nacional y los ciudadanos.

En Europa Oriental este proceso de integración nacional comienza más tarde; en algunos países sólo está comenzando, y afecta a toda la población, incluso a las elites: por ejemplo, en Ucrania y Bielorrusia son los presidentes mismos los que tienen que aprender

* Profesor de ciencia política de la Universidad de Nimega, Holanda.

Los datos en esta contribución se basan en Hans Slomp, *Between Bargaining and Politics: An Introduction to European Labor Relations*. Westport CT: Praeger, 1996.

los idiomas nacionales, porque hasta ahora sólo hablaban el ruso. De hecho, este proceso hacia una ciudadanía nacional no transforma a los campesinos en ciudadanos nacionales, sino más bien en sujetos nacionales que hablan el idioma nacional para poder atender mejor las órdenes del gobierno: los campesinos aprendieron a hablar este idioma para escuchar.

Un segundo proceso de ciudadanía es la integración civil que se logra gracias al impulso de las clases obreras, proceso que no fue iniciado por las elites nacionales, sino contra ellas. El movimiento obrero forjó la emancipación de la clase trabajadora, buscando no la observancia de las leyes, sino la participación de la clase obrera en las decisiones nacionales. Este proceso tuvo dos modalidades: una primera integración de ciudadanía directa, que se logra por medio del sufragio universal, permitiendo a los obreros participar en las elecciones nacionales (y locales). Esta demanda tuvo aún más prioridad que la de la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas. Inicialmente esta demanda no buscaba una integración social, ya que el movimiento obrero se dirigía hacia la revolución internacional, pero la participación socialista en los parlamentos nacionales los transformó en movimientos reformistas y contribuyó a la integración de la clase obrera en la política nacional. Este proceso fue completado en Europa Occidental a finales de la Primera Guerra Mundial con la introducción del derecho de votos para todos los hombres y después también para las mujeres. La segunda forma que tomó esta demanda de la integración civil fue indirecta, por medio del reconocimiento oficial de los sindicatos obreros no sólo por parte del gobierno sino también por parte de los dirigentes de las empresas. Especialmente el movimiento obrero socialdemócrata, no sólo incluyó sindicatos sino también organizaciones de recreo, círculos de estudio y cooperativas de producción y de consumo.

En su lucha por mejores condiciones sociales y políticas para la clase obrera, los sindicatos han introducido procesos de negociaciones colectivas sin intervención estatal. Este tipo de comunicación entre sindicatos y empresas se desarrolló como la forma más destacable de la ciudadanía civil sin derecho; es decir el acordar y negociar condiciones de vida por medio de organizaciones voluntarias en vez de por el Estado. Por eso la Iglesia Católica promovió estos contactos pacíficos como el corporativismo, un concepto que ahora

sigue siendo aplicado a los contactos al nivel central, entre los sindicatos, las asociaciones empresariales y el Estado.

Esta forma indirecta de ciudadanía civil no era una novedad: ya existía la economía privada y el mercado libre, y un sinnúmero de organizaciones liberales y católicas, pero se hizo extensiva hacia la clase obrera, no sólo a través de los sindicatos sino también por las cooperativas obreras, las organizaciones del recreo, los círculos de estudio, el movimiento contra el alcoholismo y otros. En contraste con las organizaciones católicas estas organizaciones sociales no eran organizadas de arriba a abajo para implantar una autoridad central, sino como organizaciones voluntarias con una amplia participación de los miembros en sus actividades y en la toma de las decisiones.

La existencia de estas asociaciones voluntarias y la comunicación entre ellas para concertar condiciones sociales de sus miembros están consideradas como un ingrediente central de la Sociedad Civil y como una característica de la democracia. En Europa oriental bajo el comunismo no existía la libertad de organizar y afiliarse a organizaciones voluntarias, y en esta parte del continente la Sociedad Civil está en pleno desarrollo o ya tiene que empezar.

El movimiento laboral no sólo ha contribuido a la ciudadanía civil en ambas formas, una directa y una indirecta, sino también a la forma más reciente, la ciudadanía social. Este concepto se refiere a la integración social que se da en Europa después de la Segunda Guerra Mundial, gracias a las extensas políticas públicas en el ámbito social, tales como la seguridad social, la sanidad pública, el apoyo estatal en la construcción de viviendas sociales. Estas políticas dieron como resultado el llamado Estado del Bienestar. Un objetivo a destacar de este Estado de Bienestar fue la búsqueda por brindar una cobertura social a toda la población para prevenir el aislamiento social de los ciudadanos sin trabajo o sin otra forma de ingreso.

Este tipo de política social ya tenía sus raíces a finales del Siglo XIX, con la introducción de la seguridad social por el canciller alemán Otto von Bismarck, pero será sólo después de la guerra mundial que se extiende a toda la población, gracias a las ideas del político británico William Beveridge y la dominación política de la socialdemocracia en muchos países de Europa Occidental. Ante las

nuevas prioridades del libre mercado y la reducción del déficit estatal, hoy día se habla de que el Estado del Bienestar está en crisis o que ha llegado a su fin, pero a pesar de ello el nivel del gasto social sigue siendo muy alto en Europa Occidental, especialmente debido a la seguridad social más exclusiva. Esta ciudadanía social también existió en Europa Oriental bajo el comunismo pero no se dio de manera tan extensiva como en Europa Occidental, con la excepción de la garantía del trabajo (bajo el comunismo oficialmente no existió el desempleo).

Existen así varias formas de ciudadanía:

- La ciudadanía *nacional*, impuesta por el Estado, especialmente por medio de la educación obligatoria en el idioma nacional.
- La ciudadanía *civil directa*, en la forma del sufragio universal y la ciudadanía *civil indirecta* en la forma de las actividades y contactos mutuales de organizaciones voluntarias.
- La ciudadanía *social* por medio de políticas sociales del Estado o de las organizaciones voluntarias con el apoyo oficial del Estado.

La ciudadanía *social* es la que diferencia la ciudadanía europea de la que se da en los Estados Unidos, donde es el mercado libre el que supuestamente garantiza las condiciones mínimas de subsistir. América del Norte prefiere la ciudadanía civil indirecta, la interacción de organizaciones voluntarias, como el núcleo de la democracia, como el principal medio para evitar una intervención demasiado fuerte del Estado en la sociedad civil. Los norteamericanos prefieren el pluralismo sobre el Estado del Bienestar. Ahora el gran reto de los países en Europa del Este es que tienen que desarrollar dos o más formas de ciudadanía al mismo tiempo: no sólo la introducción de la ciudadanía civil indirecta, el pluralismo de las organizaciones voluntarias, sino también cambios en sus sistemas de ciudadanía social para adaptarlos a las condiciones del mercado libre, y en algunas naciones nuevas también la ciudadanía nacional para establecer una nación con idioma nacional.

Las negociaciones colectivas como forma principal de la ciudadanía civil indirecta

Aquí vamos a discutir las relaciones laborales, y específicamente las negociaciones colectivas. Las negociaciones forman parte no sólo de

la forma primaria de la ciudadanía civil indirecta sino también de la ciudadanía social, ya que en el proceso de negociaciones colectivas entre los sindicatos laborales y las asociaciones de empresas, también se concilia parte de la seguridad social y otras prestaciones sociales. Nos referimos en estas líneas, exclusivamente al tipo de negociaciones colectivas como se han desarrollado en Europa continental y que tienen como característica que se negocia y se acuerdan condiciones laborales para todas las empresas dentro de un sector o rama industrial. En muchos aspectos, incluida la forma de la ciudadanía civil, Gran Bretaña es una excepción en Europa, una posición muy apreciada por los británicos como por los continentales, y por eso no discutimos el sistema de las relaciones laborales en este país.

La negociación colectiva dentro de un sector de la economía o de una rama de la industria es la forma más importante de la regulación de los salarios, del tiempo del trabajo, de las remuneraciones adicionales, de la seguridad social y de otros tipos de condiciones laborales en Europa. Normalmente las negociaciones resultan en convenios colectivos que duran un año o dos. Una diferencia central entre las relaciones laborales en Europa Germánica y Europa Latina es la llamada paz laboral que se basa en la obligación mutua, que acompaña los convenios colectivos, de no entrar en conflictos durante el plazo del convenio. Durante este tiempo los sindicatos no organizan huelgas, ni apoyan huelgas espontáneas, limitándose los conflictos al periodo de las negociaciones. Los sindicatos pueden organizar huelgas cuando las negociaciones fracasan pero, una vez firmado el convenio o acuerdo, no hay ninguna huelga hasta el próximo periodo de negociaciones; trabajadores que entren en un conflicto tal, pueden ser despedidos por la empresa, con la aprobación explícita de los sindicatos.

Esta paz laboral se halla principalmente en la Europa Germánica, es decir en el Norte del continente: en Alemania, en un número de países más pequeños pero muy ricos como Finlandia, Suecia, Noruega, Dinamarca, Holanda, Bélgica, Austria y Suiza. En la Europa Latina, en países como Francia, España e Italia, la paz laboral es sancionada por los sindicatos como ajena a la idea misma de sindicato, y por eso la obligación de paz laboral disfruta de menor popularidad, y en caso de que ella se incluya en los convenios colectivos, no se observa estrictamente,

Esto lleva a que en Europa Germánica haya menos conflictos laborales. Además, en esta parte del continente el clima de negociación en vez de conflicto ha resultado en una reducción del número de huelgas en el rato del conflicto en general: mientras en España e Italia hay muchos días de huelga promedio por año; en países como Alemania y Holanda, sólo hay unos minutos de huelga; y en Suiza y Austria, no más que unos segundos de huelga por año.

¿Por qué en Europa las negociaciones sectoriales tienen tal importancia? Tienen un sinnúmero de ventajas sobre el sistema norteamericano de negociaciones, que se da dentro de la empresa. Primero ofrecen la posibilidad de una regulación de los salarios muy generales, sin intervención estatal, dándose así una combinación de ciudadanía civil indirecta y social. En algunos países pequeños como Holanda y Bélgica, el gobierno participa en negociaciones a nivel nacional. En el llamado tripartismo, que consiste en negociaciones entre las asociaciones empresariales, los sindicatos y el gobierno, este último sólo asiste en un rol reducido; por ejemplo, para ofrecer una compensación a los sindicatos en casa de la moderación de los salarios por dichos sindicatos. En Europa Latina el gobierno es más activo y más protagonista. En esta parte del continente los sindicatos presionan al gobierno para introducir innovaciones en las condiciones laborales si las empresas se niegan a hacerlo de manera voluntaria.

La ventaja de las negociaciones sectoriales sobre las negociaciones dentro de la empresa no es sólo este rol reducido del gobierno (que es aún más reducido en Norteamérica), sino el hecho de que la regulación general de las condiciones de trabajo se dé solidariamente dentro del sector o hasta dentro de la economía nacional, y exista una responsabilidad sindical con la condición económica del país.

Una segunda ventaja es que las negociaciones al nivel del sector reducen el conflicto dentro de la empresa. Un conflicto sobre los sueldos o el tiempo del trabajo no más es una fuente del conflicto entre los trabajadores de cualquier empresa y la gestión de dicha empresa, sino un conflicto entre el sindicato sectorial y la asociación empresarial, es decir entre las asociaciones que están envueltas en las negociaciones. En el caso de que haya una huelga, ésta no está dirigida contra la gestión de la empresa sino contra la asociación

empresarial. Pues este tipo de negociaciones contribuye a la pacificación voluntaria de la empresa.

Una tercera ventaja de las negociaciones sectoriales es que las fuentes mayores del conflicto se hallan fuera de la empresa, lo que facilita el rol decisivo de los sindicatos en la promoción de la productividad de la empresa. En las grandes empresas europeas existen comités de empresa, elegidos por todos los trabajadores de la empresa, como una forma de participación laboral en las decisiones empresariales.

La gran mayoría de los comités de empresa están cooperando con la gestión de la empresa en buscar el crecimiento de la productividad. Los comités son instituciones o agencias de cooperación en vez de contestación u oposición. Además ellos están limitados en sus acciones por la obligación de la paz laboral durante el plazo del convenio colectivo. Esto no implica que los comités de empresa en Europa no tengan ninguna influencia en las decisiones empresariales. Al contrario, los más poderosos son aquellos comités de empresa que están limitados en sus actividades por los convenios colectivos, porque en estos casos no hay ninguna razón para que la empresa combata al comité o despidan a los miembros más activos. En caso de que despidan a estos militantes sindicales, tienen que hacerlo observando el convenio sectorial y puede tener como efecto que se pierda en parte la fuerza cooperativa en la empresa.

Esta cooperación se halla no sólo en Europa Germánica sino también en Europa Latina, aunque con una mayor hesitación de la parte de los sindicatos y de las empresas. Un sindicato francés utiliza el término cooperación conflictual para expresar esta hesitación —es casi un concepto que sólo los jesuitas habrían podido inventar.

Como resumen de esta parte podemos concluir que las relaciones laborales en Europa Germánica son más pacíficas, más disciplinadas, más organizadas, en una palabra: más aburridas que en Europa Latina donde hay más conflictos, una mayor libertad para acciones espontáneas (acción directa las llaman en Francia), con sindicatos que son movimientos más que organizaciones y por esto disfrutan o sufren más fluctuaciones en sus números de afiliados y en su poder.

La sociedad de la información en el mundo del trabajo

¿Y cuáles son los cambios que las nuevas tecnologías vienen dando en este sistema de convenios colectivos? El cambio actual en las relaciones del trabajo se basa parcialmente en cambios radicales del trabajo, debido a dichas tecnologías:

- a) En toda Europa hay un crecimiento rápido de empleados trabajando en servicios alrededor del proceso de la producción, en vez de en la producción misma, por ejemplo en el diseño del proceso de la producción, el desarrollo técnico, el control o la gestión.
- b) Dentro de muchas industrias ya hay más *empleados de cuello blanco* que obreros manuales. Así mismo, este cambio se expresa también en el desarrollo de los países europeos en la dirección de economías postindustriales o economías dominadas por los servicios en vez de por la industria.
- c) Este cambio del trabajo manual hacia el trabajo en oficinas implica más conformidad en las condiciones laborales. Las diferencias entre la industria y los servicios comerciales se han disminuido, tanto como las divergencias entre los sectores industriales como los del textil o del acero. Debido a esa mayor uniformidad en relaciones y condiciones laborales, el sector económico o la rama industrial pierde su rol como el núcleo de organización empresarial y sindical. Se establecen así nuevas formas de organización, no más basadas ya en el sector sino en el tipo de uso que el empleado hace de los nuevos medios de información. La distinción entre una secretaria en un banco y otra en la industria, que están sometidas a diferentes convenios colectivos desaparece: ellas tienen los mismos intereses y pueden organizarse en las mismas organizaciones. La profesión en vez del sector, es lo que va a distinguir a los empleados, generándose una creciente movilidad entre los sectores.

Se forman así grupos nuevos e informales de colegas en los diferentes sectores industriales y sectores de servicios comerciales y públicos, es decir gente que utiliza el mismo tipo de información con contactos frecuentes por medio de la computadora y de internet. El tipo de información que se busca y el uso que se hace de la computadora y de programas de *software* sirven de base para esta nueva forma de agrupación, lo cual ahora aún

tiene un carácter informal. Dichos grupos profesionales se constituyen de colegas, quienes no sólo tienen intereses comunes en el trabajo sino también en sus condiciones laborales, comparten tanto las oportunidades de formación profesional como las opciones de trabajar en la casa; el teletrabajo permite, en vez de ir a la oficina, evitar las congestiones del tráfico y combinar el trabajo con el cuidado de los niños. Los colegas discuten estos tópicos en sus redes informales del correo electrónico, casi sin ninguna referencia al sector en que trabajan. Pues es la profesión o la ocupación en vez del sector lo que va a servir y en algunos casos ya sirve como la base de intereses comunes y de redes de comunicación electrónica.

Además, el teletrabajo estimula una mayor variación individual en intereses, en relación con diferencias en la vida familiar, disminuye la distancia entre la casa y la oficina; modifica los contactos sociales, el uso del tiempo libre, e individualiza y aumenta las variaciones en el ritmo diario preferido. Son estas variaciones individuales las que constituyen la base de la individualización de las condiciones laborales, con variaciones individuales en las horas de trabajo y en incentivos salariales. La movilidad del trabajo en forma del teletrabajo ya implica una remuneración por lo menos parcialmente a base de la productividad, porque falta el control directo del empleado como lo hay en una oficina.

Las empresas no sólo tienen que tener en cuenta la diferenciación profesional e individual de sus trabajadores. También deben adaptarse a la diferenciación en la demanda de sus productos o servicios, ofertando una mayor variedad de productos, debido a los nuevos intereses profesionales e individuales de sus consumidores. Más que la industria tradicional los servicios modernos están diferenciados debido a la necesidad de conformarse a la mayor variación en los gastos individuales.

- d) La llamada *lean production* es una expresión de esta adaptación a la variación en patrones del consumo, dada la abundancia de información sobre los productos y servicios. Estos procesos han resultado en la flexibilización del trabajo, con contratos temporales y contratos *part-time*. Es la sociedad de la información lo que ha estimulado esta diferenciación dentro de los sectores entre grupos profesionales, las empresas y los trabajadores individuales.

- e) Dichos cambios en la estructuración de la economía han generado nuevas formas de las negociaciones colectivas. Como consecuencia de la reducción del papel del sector a favor de grupos profesionales, las negociaciones colectivas se moverán desde el nivel del sector hacia un nivel más descentralizado. Hasta ahora las negociaciones en el ámbito de la profesión todavía no existen en Europa Occidental, pero en los pactos colectivos sectoriales ya se ve una diferenciación creciente entre las varias profesiones dentro del sector. Los cambios más destacados son la descentralización hacia la empresa y la individualización de los contratos del trabajo, los cuales son más que antes, negociados por los mismos empleados. Ambas formas de la descentralización se han desarrollado debido a las nuevas tecnologías de la información.

La diferenciación entre las profesiones y la descentralización hasta el nivel de la empresa y el nivel del empleado individual, podrían resultar en una fragmentación de las negociaciones, como la hay en los EE.UU. y también (pero menos articulado) en Gran Bretaña, es decir en una fragmentación de la ciudadanía civil, pero éste no es el caso. Para no abandonar la coordinación en este proceso de descentralización, los sindicatos y las asociaciones empresariales también promueven una centralización de las negociaciones hasta el nivel nacional o al nivel intersectorial, como lo llaman los belgas, es decir a un nivel que combina varios sectores de la economía, por ejemplo todos los servicios comerciales o todo el sector público. La concentración hasta el nivel intersectorial o nacional puede resultar en un pequeño número de pactos colectivos que cubren toda la economía nacional. Una tal centralización ya se observa en la industria italiana, donde todas las fábricas de automóviles, los talleres mecánicos y los asterillos están cubiertos por un solo convenio.

Pues no se trata en Europa de una descentralización, sino de una combinación de descentralización y centralización. La descentralización es el desarrollo principal y más general, pero ella ha sido compensada por las negociaciones nacionales o intersectoriales. En estas negociaciones centralizadas, el gobierno puede participar de manera más activa que en las negociaciones sectoriales. En los últimos años, el tripartismo disfruta de una popularidad creciente, específicamente como estrategia para reducir el desem-

pleo y para manejar la dirección de la flexibilización del trabajo. Para las empresas este desarrollo implica que tienen que observar un número de convenios colectivos en vez de un solo convenio, es decir un número de convenios descentralizados que se aplican a distintos grupos profesionales, dentro de los límites impuestos por el convenio intersectorial.

Los cambios en las negociaciones colectivas también afectan las organizaciones implicadas, los sindicatos y las asociaciones empresariales. En varios países europeos los sindicatos sectoriales están reagrupándose y se confunden en nuevos carteles de negociación, por ejemplo, un cartel para todo el sector público o un cartel para todos los servicios comerciales. En las asociaciones empresariales este desarrollo es menos pronunciado pero hay indicadores de que van en la misma dirección, de una concentración de las fuerzas. La cartelización sindical está más avanzada en los países escandinavos, como Dinamarca y Suecia, pero también se halla en otros países.

- f) Como resumen, las nuevas tecnologías de la información han cambiado no sólo el trabajo industrial y el trabajo en los servicios, sino también la estructura del mercado de trabajo y las profesiones, la variación de intereses de estas profesiones dentro de los sectores, las negociaciones y hasta la estructura de los sindicatos y las asociaciones empresariales. El uso del correo electrónico también está cambiando el proceso de la negociación. Este nuevo medio de comunicación sirve para una comunicación más rápida y más amplia entre todos los colegas en una profesión y dentro de una empresa. La comunicación más extensiva resulta en una participación más activa en las decisiones sobre nuevos pactos colectivos y sobre condiciones laborales, como una huelga u otras formas de protesta. Lo que el transporte público logró anteriormente, la comunicación fácil y rápida entre huelguistas en varias ciudades, se hace ahora por medio del *e-mail*, y no sólo para los huelguistas.

El uso más frecuente e intenso de los nuevos medios de la comunicación es un importante aspecto de las nuevas relaciones laborales. Él muestra que la diferenciación profesional y los nuevos niveles de negociación no sólo ofrecen oportunidades de una mayor participación en las decisiones, sino también que los trabaja-

dores utilizan estas oportunidades. Los nuevos medios de información y comunicación generan una amplia participación en las decisiones en cuanto a las condiciones laborales y sociales.

Conclusión

En síntesis, el resultado es una mayor participación de muchas personas afectadas por decisiones sobre las condiciones laborales. Esta mayor participación significa un desarrollo importante en la ciudadanía civil indirecta y en la ciudadanía social, por lo menos para la gente con trabajo. Los cambios no reducen las ventajas del modelo europeo sobre el modelo norteamericano de las relaciones laborales, debido a la supervivencia de una coordinación de las negociaciones al nivel intersectorial o nacional. Estas ventajas, tales como la paz laboral y la pacificación voluntaria de la empresa, continúan influyendo en las relaciones laborales en Europa.

La mayor participación en las decisiones y en las negociaciones implica, para las relaciones laborales en Europa Germánica, un mayor espacio para iniciativas personales y una reducción de la disciplina. En Europa Latina se reducen las oportunidades de acciones sectoriales que a menudo tienen un carácter político, lo que es más difícil en el nuevo sistema de las negociaciones diferenciadas. Entonces una mayor participación en la ciudadanía civil directa y en la ciudadanía social, podrían conducir a una convergencia entre los dos tipos de relaciones laborales y dar como resultado una mayor uniformidad entre Europa Germánica y Europa Latina.

Uno de los aspectos más interesantes de esta ciudadanía más activa y esta convergencia, es que se realizan casi sin intervención de la Unión Europea, pero debido a la sociedad de la información. Es el desarrollo de la tecnología más que los cambios en la política supranacional en Europa, lo que causa estas transformaciones radicales en las relaciones laborales y en la ciudadanía europea.