

- Reconversión Industrial
- D. Laboral

PERSPECTIVAS DEL DERECHO LABORAL FRETE A LA RECONVERSIÓN INDUSTRIAL

HUMBERTO JAIRO JARAMILLO V.

Abogado U.P.B.
Profesor de Derecho Procesal Laboral

El tema de reconversión industrial, el cual se conoció por primera vez en la crisis económica posterior a la Primera Guerra Mundial, en Colombia surge cuando se supera la década de los ochentas, y se precipita como consecuencia y respuesta a la crisis industrial de 1979, con el choque de los hidrocarburos. Y a raíz del mismo, es conocido como la apertura económica, con las políticas que al respecto han tomado el pasado y actual gobierno ejecutivo. Con el nombre de "REESTRUCTURACIÓN INDUSTRIAL INTEGRAL RINI", siempre buscando mayor presencia en los mercados internacionales.

El tema continúa siendo novedoso desde el punto de vista laboral, poco trabajado y considerado como un tema tabú ya que los laboralistas no lo tocan, y los sindicatos, los empresarios y el gobierno, prefieren distinguir su contenido bajo el nombre de "Reestructuración" y no de reconversión. Es un temor intuitivo a que reconversión y desempleo sean tema sinónimos y a que reconversión y despidos sean imprescindibles en esta ecuación. Siendo cierto que toda reconversión industrial trae cambios tecnológicos, políticos y humanos dentro del campo industrial, no se desconoce que en su implantación se producen medidas drásticas, pero todo ello revierte en un plazo determinado: es mejor un desempleo inicial, que la desaparición de las Empresas como fuente de empleo.

Para este estudio, dividiremos el tema laboral en funcionamiento de las relaciones industriales en lo individual y colectivo.

Es cierto que con la aparición de las máquinas se ha dado el desempleo, la superproducción produce el subconsumo, la crisis; los desequilibrios, han expropiado la fuerza del trabajo y se han suprimi-

do los medios de subsistencia. Pero el hombre no paró allí, pasó a la automatización de la máquina, originando una nueva revolución industrial, para ello sacó del griego la palabra cibernética para designar el campo de la teoría moderna que intenta reemplazar el cerebro humano por circuitos; todos los días se exige más y por ello en la actualidad los cambios tecnológicos son tan necesarios como inevitables, de ahí que las reflexiones sobre el tema de tan amplias repercusiones en el mundo del trabajo deba estudiarse bajo el parámetro de que todas estas repercusiones en las relaciones individuales del trabajo se deben mirar haciendo énfasis en la flexibilización, por ser un problema en que las nuevas tecnologías dan mucho valor con un compromiso de todos; además el subdesarrollo y la gestión autoritaria, permiten la radicalización de los sindicatos con relaciones laborales, hostiles y de confrontación.

Así es como la flexibilización, exige en el ámbito del derecho laboral efectuar transformaciones fundamentales como son:

1. Cambiar hombres por máquinas;
2. Reubicar a los trabajadores cesantes en otras actividades o en otros complejos industriales;
3. Efectuar préstamos en dinero para que los afectados se independicen;
4. Crear una protección económica al desempleo y para aquellos trabajadores próximos al retiro forzoso, otorgarles pensión de jubilación voluntaria, pero todo esto bajo nuestras actuales normas laborales pensadas y redactadas para un país agrícola del año 1950, inspiradas en una total uniformidad, aparatosa y compleja, con reglas oscuras que frenan la iniciativa, hoy no hacen posible una reconversión industrial y la denominada concertación que parece ser el medio para efectuarla, no puede ser indefinida, que parece ser lo que ocurre en nuestro medio.

Hay dos ópticas para ver la reconversión industrial: la que observamos anteriormente, que crea desempleo y la que anota que es una generadora de empleo en cuanto implica una reducción de pue-

tos al menos en la primera etapa, agregando que es un instrumento moderno e inteligente, para salir de la crisis económica por un encierro y mirar unos mercados más amplios. A esto, dicen los japoneses, el posible desempleo que se puede dar es inferior al cierre de mercados, como consecuencia de la pérdida de estos por obsolescencia y se agrega que se puede dar desempleo no calificado, el cual cambia por calificado y aumenta el nivel del trabajador en lo económico y de capacitación técnica, cambia la mera pala por un control automático.

Antes de entrar a analizar cómo puede darse la reconversión en Colombia, es interesante analizar cómo ha operado ésta en la mayoría de los países de Europa, en Chile y en México, para de allí aprender lo positivo y corregir sus errores.

Dada la semejanza de culturas, el tema español es fácil de analizar sabiendo que en el caso colombiano no existe el apremio de el de España por acondicionarse a las presiones surgidas por su ingreso a la Comunidad Económica Europea y la eliminación de las barreras comerciales del año 1992. Este país se movió bajo cuatro esquemas que fueron :

1. **Promoción de nuevas actividades industriales.** Se reconvierte para llegar a la industrialización con una clara definición para el contenido de estos, cambiando el dólar temporal del turista por el dólar permanente del inversionista.
2. Replantean la reconversión de 1980 por insuficiente e inoperante.
3. Acelera la reconversión bajo nuevos objetivos CECGAPT.
4. Aumenta la protección a los sectores laborales directamente afectados por el cambio para comprometer su colaboración y disminuir la oposición en su implantación y ejecución. Dentro del entorno legal español fueron convocados los sectores más agraviados, como el textil 10%, la siderúrgica, los aceros especiales 40% la reconstrucción naval y los electrodomésticos 50%, con el salvamento de los subsectores que de estos dependían, creando una región definida con comunidades autónomas

en el país Vasco y Galicia, esto no fue perfecto por las demoras de la burocracia. Paralelo a esto en lo laboral se crearon normas que flexibilizarán o desregularizarán la norma laboral vigente y con un claro propósito de ajuste, así se facilitó:

1. El retiro de trabajadores sobrantes.
2. El traslado de cargos y oficios a otros puestos de trabajo aun por fuera de la empresa.
3. Reubicación geográfica de los trabajadores.
4. Indemnizaciones económicas por retiros voluntarios.
5. Reducción y adaptación de la jornada de trabajo.
6. Regulación de contratos por temporada, todo ello acompañado de un programa de readaptación laboral con cursos de capacitación para acceder a los nuevos cargos, un compromiso tripartito de ubicar a los trabajadores reconvertidos en las nuevas Empresas.

Para que fuera posible la reconversión industrial, se hizo necesario un compromiso de todos los sectores en él involucrados y para ello se celebró el pacto social con la UGT (Unión General de Trabajadores), y los patronos reunidos en sus distintas agremiaciones patronales; esto fue lo que se llamó el Pacto Social de la Moncloa. Aquí anoto que en Colombia, los pocos intentos que se han dado de pacto social han fracasado porque no existe una fuerza coercitiva que los haga cumplir, ni un querer de las partes para ello; es de esperar que el celebrado en 1994, sí lo sea.

En el caso mexicano, éste fracasó por el marcado proteccionismo económico y las crisis de las grandes empresas privadas y públicas en el campo financiero, por ello se ha tratado de implantar mediante normas forzadas del Estado; al analizar este modelo, dice el autor mexicano Ernesto de Buen, que para tener una suprema productividad pasando por el camino de la reconversión industrial, es algo que solo se logra con sacrificios, los que en principio traerán despidos colectivos, y agrega: "Las exigencias de la tecnología reclaman el cierre de em-

presas con instalaciones antiguas, a los trabajadores también se les declara en estado de obsolescencia". A lo cual yo agregó que ambos requieren de una solución justa y equitativa, en una coordinación económica de capital y trabajo.

En Italia, se lanzaron a la aventura de la reconversión industrial tomando como modelo el sistema alemán, donde la fábrica Volkswaguen, calcula que un robot suprime 3.2 puestos de trabajo al año y el ahorro de mano de obra va de 0.8 a 6.6 puestos y esto produjo en Italia las denominadas "Huelgas Salvajes" que en este país tuvieron un latente y amargo recuerdo como el de las "Brigadas Rojas", y a ello se suma la crisis de empresa que fue producto de la quiebra y otros instrumentos concursales para evitar éstas, pero que no pudieron salvarse ya que la revitalización y modernización de la coyuntura económica de un país tiene que hacerse coordinando todas las legislaciones y no solo la laboral.

Así es como Italia para poder salir de esta encrucijada, tuvo que efectuar un pacto social con la UGI (Unión General Italiana), el cual se pactaron unos aumentos limitados de salarios con una congelación de cargos y de aumento de servicios básicos; esto fue en 1980, se aplicó el principio de los Exégetas del derecho laboral "Socializar las pérdidas".

Visto el tema general, vamos a analizar los cambios tecnológicos en los siguientes aspectos:

1. La tecnología y la disminución de trabajadores no especializados.
2. La predisposición de los trabajadores para admitir medidas de flexibilidad.
3. La flexibilidad en el horario de trabajo.
4. La flexibilidad y los contratos de temporada y suministro de mano de obra.
5. La flexibilización y la convención colectiva de trabajo.

1. LA TECNOLOGÍA Y DISMINUCIÓN DE LOS TRABAJADORES NO ESPECIALIZADOS:

Hemos dicho que los cambios tecnológicos tienen gran influencia en la fuerza de trabajo, ya que reduce la cantidad de trabajadores no calificados dedicados a la producción de bienes, mientras aumenta la de servicios técnicos o lo que se ha denominado el trabajo de cuello blanco, y disminuye el trabajo manual. Esto porque los trabajos de programación por un lado, los de mando, control de autómatas, así es como las industrias de producción en serie tiene la novedad de recibir y memorizar más información, muchas de ellas sin la intervención humana. El conjunto de esas operaciones se hace con robot y con autómatas programados, sin pensar que esto sea deshumanizar el trabajo, solo cambia la calidad de fuerza de trabajo: Brasil muestra una disminución del sindicato de empresas y aumenta el de técnicos o profesionales en gremio. Ubicados en la legislación laboral Colombiana, cuando se hace necesario en todos los ámbitos de la producción cambiar las máquinas viejas con muchos trabajadores, por máquinas adecuadas, a esto se opone la supraespecialización que en Colombia existe de las personas con relación a un puesto, el impedimento de los traslados horizontales o verticales y la orientación jurisprudencial de que la persona es inamovible de un cargo y de un horario (*Ius Varandí Absoluto*). Esta teoría tiene la protección social y la eficiencia económica. Los sistemas de protección social son condiciones necesarias del crecimiento racional. En los países pobres la falta casi total de verdadera protección social, es la que lleva a la gente a rechazar la innovación. La economía arcaica garantiza un mínimo de supervivencia a la célula familiar. Con los recursos de las nuevas tecnologías las empresas pasan a tener un amplio control de los gastos, mayor posibilidad de adaptarse a las exigencias del mercado. La tecnología implica:

1. Un deseo de flexibilidad,
2. Horarios alternativos,
3. Nuevas modalidades de contratos que permitan una mayor eficiencia, así es como en los países desarrollados y ricos, el pro-

greso está ligado a modificar el método de trabajo. La protección social es indispensable, por ser una imposición de la justicia, pero también para la eficiencia de la actividad, la protección social es selectiva y centralizada, ya que opera por burocracia y no por datos objetivos, y es así como todas las instituciones sociales, de seguridad social en los países subdesarrollados, están amenazadas por el fracaso financiero o la ineficiencia. Que tampoco se adecúa a las nuevas necesidades sociales y técnicas, esto influye en la productividad.

Se pregunta ¿por qué razón una empresa deberá tener en su lista colaboradores, directamente admitidos y estáticos todo el año, soportando costos desproporcionados, si la tecnología le permite adaptarse a los imperativos de orden económico? Es necesario concebir el punto ideal de encuentro entre las necesidades indispensables de adaptación y la protección social adecuada, atenuando el rigor de la norma. De manera general la flexibilidad corresponde a formas de empleo, duración de trabajo, reglas de trabajo, modalidades de remuneración, condiciones alternativas contractuales. Siendo indispensable que los problemas de flexibilidad se adapten a las relaciones industriales de cada país, y la nuestra, por la orientación de la jurisprudencia y las políticas sindicales de no modificar las convenciones, se asemejan a una camisa de fuerza, no es fácil pensar en un cambio tecnológico con normas anticuadas, y para ello debe conocerse que primero fue la ley del patrono, luego la superprotección del Estado y hoy se evoluciona hacia unas normas de las partes, con unas convenciones que son un marco general.

2. LA PREDISPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA ADMITIR MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD.

La mayoría de la gente está de acuerdo con que los cambios tecnológicos son necesarios para el progreso social y económico, porque con la sociedad de masas, si la tecnología para por una hora, no tendríamos posibilidad de hacer llamadas telefónicas, viajes aéreos y todo lo que la vida moderna exige con rapidez; pero la posición individual está influenciada en contrario por las actitudes sindicales; en los

Estados Unidos los sindicatos de artesanos tienen una resistencia tradicional a las nuevas tecnologías por temer la supresión de determinados oficios, y al contrario los sindicatos industriales se han adaptado mejor a los nuevos oficios, por ello es diferente la posición de los sindicatos de empresa a los gremiales o de industria y así se ve la predisposición de los trabajadores tecnificados a las medidas de flexibilidad con el trabajo atípico, el cual se torna cada vez más ágil y con ello se crean modalidades de trabajo para profesionales, amas de casa, estudiantes, que pueden trabajar desde su casa a horas determinadas, por épocas, con sus propios equipos sin necesidad de sujetarse a un solo horario. Es preocupante que el sindicalismo colombiano sea reactivo a toda posibilidad de cambio, y a ello se suma la jurisprudencia laboral.

La mano de obra permanente exigida por la producción está disminuyendo y aumenta el grupo de contratos de trabajo a plazos y eventuales que cumplen una función importante como el de aumentar el número de personas por épocas, compensando el retiro de otros con una circulación del trabajo y ello hace necesario reglamentar la estabilidad del trabajo típico, para que se termine esa estabilidad absoluta por una estabilidad relativa, para conocer dos grupos de trabajadores capaces y efectivos, que gozan de una estabilidad en el empleo porque venden antes que fuerza conocimiento y calidad, y la del trabajador que por no saber hacer sino una cosa se aferra al puesto como un náufrago a la tabla. Así es como se hace necesario crear un concepto de estabilidad social nuevo y más solidario, con contratos atípicos, como por ejemplo, el de la construcción donde una vez terminada la obra, se termina la relación de trabajo y vendrá una nueva obra que le dé trabajo a esa persona, y no el trabajador ande caminando tras un solo patrono. Esta estabilidad de temporada en la legislación laboral colombiana para el trabajador de la construcción, tiene unas prestaciones sociales más altas y así se podría pensar en casi todas las actividades que son de ciclos, como la textil, recreación, comercio, entre otras.

Ciertamente, ya nos encontramos en la época en que se vive un concepto social más amplio, abierto y solidario, con relación a la duración del contrato de trabajo de acuerdo con las necesidades de produc-

ción y de mercado de cada empleador, y si se tuviera responsabilidad por parte de los sindicatos de ser verdaderos representantes de los trabajadores, con la celebración de los contratos sindicales, ellos podrían ser generadores de empleo por temporadas o para actividades propias del sindicato, anexas o no a las empresas.

3. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO DE TRABAJO.

Los cambios en la organización del trabajo se manifiestan dentro de la empresa. El modelo Taylor, basado en la separación entre la concepción y la ejecución, sobre la especialización del trabajo, la jerarquía cerrada y rígida, ha dominado por mucho tiempo las grandes fábricas y la ausencia de calificación del trabajador. El horario rígido, la imposibilidad de expresión de los trabajadores, las relaciones individuales fundadas en mínimos irrenunciables es algo que no responde a los nuevos tiempos. Este modelo cede a una nueva organización de las relaciones individuales de trabajo, a una nueva política social y a un nuevo derecho del trabajo. Las empresas sometidas a un severo régimen de concurrencia de normas, se contraponen a mejorar su organización de trabajo, a la calificación profesional de sus empleados con unas nuevas tecnologías para una mejor utilización del tiempo, con trabajadores engranados en su funcionamiento e interesados en el trabajo que realizan. Para el caso colombiano, un derecho de trabajo uniforme, complejo, con penalidades de orden público, no se encuadra en el nuevo paisaje social; el trabajo exige más iniciativa, responsabilidad, y por eso esa norma de orden público irrenunciable debe ceder a los derechos de la autonomía de voluntad de las partes, evolutivas y negociadas en la empresa entre patrono y sindicato o trabajadores de manera individual.

Con estas notas, en Colombia será muy difícil pensar que siempre la novena hora de trabajo, es extra, que cuando hoy el día no termina a las 6:00 p.m., ni empieza a las 6:00 a.m., el trabajo en este tiempo tenga un recargo extra, como tampoco exige el mismo esfuerzo ese denominado trabajo nocturno en una ciudad de tierra fría o en el trabajo en las zonas de frontera, en el transporte en las zonas de climas cálidos, o en la actividad agrícola de cosecha. Se puede sumar a esto

que Colombia es un país de regiones y no para todas debe imponerse como norma el trabajo de ocho horas, pues son distintas las necesidades de la cosecha, las zonas turísticas en temporada y fuera de ellas, o los trabajos continuos de producción, el comercio con cuentas a diario, pues tanto el patrono como el empleado quieren distribuir su horario para tener más tiempo para la diversión, sus problemas personales, el estudio y por ello es positivo el ejemplo de muchos países en el cual hay un horario a elección del trabajador, compensando los períodos que esté fuera de la empresa, con una parte fija y una parte móvil, pues los horarios rígidos pierden significación; así es positivo el caso francés, donde solo se ha limitado la jornada de semana.

Y si algo se queda por fuera de todo pensamiento lógico, hoy, cuando estamos a las puertas de un nuevo siglo, es la norma prohibitiva a laborar jornadas nocturnas en industria para todas las mujeres, mas no en otras actividades; esta vieja norma tuvo razón de ser una época en que se asimilaba la industria con lo rudo y peligroso, situación hoy no existente, pero bajo esa norma sí pueden laborar de conductoras de taxi o recogiendo peajes en una carretera, para solo mencionar estos dos casos, mas no en una técnica factoría industrial.

LA FLEXIBILIDAD DE LOS CONTRATOS DE TEMPORADA Y SUMINISTRO DE MANO DE OBRA.

El trabajo de tiempo parcial, no corresponde al modelo común de contrato de trabajo con disponibilidad integral y exclusiva, así es como las normas del contrato de trabajo parcial son las siguientes:

- a. Una duración inferior a la del trabajo normal.
- b. Adopción por elección de las partes.
- c. La posibilidad de implantar un ajuste inicial o alterar las condiciones vigentes.
- d. Remuneración y beneficios proporcionales a la duración del trabajo.
- e. Garantía plena a la seguridad social.

- f. Posibilidad de exigencia a las horas extras.
- g. Limitación al número de trabajadores de tiempo parcial en relación a los de dedicación integral.
- h. Exigencia de que sea por escrito.

Esta característica revela que el servicio parcial no se mezcla con el contrato de plazo fijo o indefinido y el punto común entre ambos, es un equilibrio entre la oferta y la demanda; no está sujeto a ningún modelo normativo y casos típicos son los trabajadores por días en el comercio, el turismo, y el transporte para los estudiantes, mujeres casadas, personas de edad, trabajadores altamente técnicos, lo cual representa una flexibilidad útil en las épocas pico de producción, y aunque como dije no está regulado, sí lo están estipulando las convenciones colectivas de la Comunidad Económica Europea, y en Colombia, forzando la interpretación de una ley rígida, se da con altos costos al empleador.

Con nuestra actual legislación no es fácil ésto, ya que todo contrato se encasilla en los rígidos modelos que da el Código Laboral y las estáticas normas de la seguridad social, que por ejemplo para un trabajador que labore solo unos días a la semana y devengue menos salario mínimo, su aporte se iniciará en el mínimo legal, o la carga del auxilio de transporte, o la ropa de trabajo.

En cuanto al suministro de mano de obra, las economías modernas tienen como característica la cooperación entre empresas, anotando que el aumento de productividad conlleva la especialidad de empresas con la posibilidad de hacer un uso más intenso de la tecnología, con transferencia de ésta a otras empresas, siendo innumerables los contratos de transferencia de tecnología, concesión de patentes, fabricación en común, contratos de investigación y en todos ellos va implícito que la contratante haga uso de la mano de obra de la otra empresa; no es esto el denominado simple intermediario de las actividades agrícolas y de construcción.

Con este planteamiento es comprensible y es una realidad palpante en la economía actual, que por ejemplo, una empresa dedicada a

fabricar máquinas calculadoras pueda admitir empleados de limpieza en todo el establecimiento. Sin embargo, empresas de limpieza especializadas, por el hecho de comprar material de la limpieza a bajo costo, por tener un cuerpo de trabajadores ya acostumbrado a esta actividad y los equipos requeridos, se puedan prestar esos servicios a otras personas con eficiencia y costos reducidos, así es que ¿por qué no admitir que esas empresas puedan transferir sus servicios? Esto es muy común en la construcción, en los servicios de consultoría, en el suministro de servicios, en el mantenimiento de hidroeléctricas, industria automotriz, siendo una secuencia indefinida de contratos de cooperación y lo que también se ha llamado contratos de "Gerenciamiento"; pero el rigorismo de nuestro derecho laboral hace que esa mano de obra movilizad para atender las necesidades del cliente se convierta en trabajador de éste y se suma a ello que en Colombia el exceso de leyes y el poder de dictadura legislativo, haciendo un uso excesivo de la facultad reglamentaria, creen solidaridades en aportes parafiscales laborales y de la seguridad social del beneficiario con ese contratista o cooperador; esto es contraproducente, ya que a pequeñas unidades productivas de bienes o servicios, les queda difícil asociarse para prestar servicios conjuntos, y así engrandecer la economía y otorgar trabajo por ciclos en su especialidad.

Aquí decimos que el derecho del trabajo general, absoluto, pleno de normas obligatorias de orden público debe ser reemplazado por el derecho particular, diversificado, evolutivo y negociado, esto lo dijo en Francia Jacques Chirac, "que en el campo del trabajo la propuesta es la de reencontrar la motivación del trabajador, los cambios que empezamos a vivir no pueden ser preparados por la ley. Ellos se pronuncian por la difusión del espíritu de renovación y de la responsabilidad de todos".

LA FLEXIBILIDAD Y LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

Los modelos normativos oscilan de acuerdo a las coyunturas políticas y se mueven entre dos concepciones opuestas que se resumen así: Modelos Funcionales y Modelos Conflictuales. El pri-

mero funcional se basa en el principio de la protección jurídica al más débil, con mecanismos democráticos que permiten la defensa de los trabajadores a través de la representación política. Ese modelo pretende una división de funciones entre los partidos políticos y los sindicatos, anotando que las relaciones obrero patronales se basan en la autocomposición de las partes y en el consenso, estipulando unas convenciones colectivas amplias, ágiles y generales por sectores industriales, con lo cual se produce una mejor redistribución del ingreso y una paz laboral general. Alemania Occidental tiene siete (7) convenios colectivos generales, y se evita por medio de los costos laborales una competencia desleal entre quienes producen lo mismo con iguales capacidades económicas. Este es el modelo dominante en Inglaterra y Alemania, con apoyo en Italia, Francia y España. En el lado opuesto el modelo conflictivo se asienta tomando como raciocinio el que los mecanismos del régimen democrático no son suficientes ni para la defensa a los trabajadores ni para mejorar su condición social, por lo que la acción de los trabajadores se debe orientar a modificar el orden económico y social en favor de los trabajadores. Dicen que el acuerdo colectivo es una simple tregua en la lucha mayor, anotando que no pretenden la lucha del poder, sino posiciones más justas.

Este predicado teórico no se ajusta a la realidad, pues en los países de América Latina donde se predica la teoría de conflicto, ha llevado a que los sindicatos todos los días pierdan representatividad de la clase trabajadora, se desacrediten porque ha prevalecido lo político sobre lo laboral y hoy nace la inquietud de si es que el sindicalismo ya debe ser reemplazado por otro sistema de asociación y de contratación colectiva.

En el modelo funcional, la convención colectiva asume la concepción de protección como instrumento de mejora normativa de los asalariados y se apartan del compromiso sindical de obtener contrapartidas económicas; por ello en Europa Continental, la convención colectiva consagra parámetros generales con una reparación social más amplia, y de allí el caso de los pactos sociales de Italia y España de 1979 y 1980 que son la clara muestra de la flexibilización laboral y de pensamiento en grande, sin querer cada uno ser protagonista.

Es contrario a esto el caso colombiano donde los asomos de pacto social como lo fue el de la industria bananera en 1997, no tuvo efectividad porque al ser un contrato atípico a la legislación colombiana, no existía norma que exigiera su cumplimiento, ni había un compromiso mutuo de cumplimiento, y en un régimen de convenciones colectivas por empresa, donde cada cual quiere ser protagonistas de los logros de la misma, los sindicatos se empeñan en insistir que las conquistas laborales son irreversibles e irrenunciables, haciendo que toda obligación pactada en una convención colectiva de trabajo sea irredimible, por ello la reconversión que es una solución económico-laboral será difícil de implantar en Colombia al menos mediante acuerdos y tendrá el gobernante que buscar su imposición siendo éste el mecanismo menos recomendable y de resultado incierto, ya que el subdesarrollado y la gestión autoritaria sólo producen la radicalización de los sindicatos, y las relaciones laborales en las grandes empresas se desarrollan en un ambiente hostil y de confrontación, con una situación de peligro, la que puede darse que cuando venga la crisis económica con la misma de empleo, se tengan que aplicar políticas drásticas en perjuicio de nuevas tecnologías, con supresión de mano de obra en forma agresiva, para así no dejar en el atraso la empresa o actividad donde se dirige el cambio.

Antes de anotar las conclusiones a esta exposición, es bueno resaltar que la reconversión industrial, que es lo que viene para Colombia en el nuevo siglo, no es la deshumanización del derecho laboral pues para éste lo esencial es el hombre y si estos no consumen, sobran las empresas; así es como un día en una fábrica de Detroit se inauguraba una planta robotizada y en tono burlesco el presidente de la empresa le dijo a su homónimo del sindicato "Ahí se los presento para que los sindicalice" y éste muy inteligente le respondió: "Espero que esos mismos señores de metal le compren los carros que van a producir".

Las conclusiones a la necesidad de adaptar el derecho laboral a las nuevas tecnologías son entre otras las que a continuación expongo:

1. Es imposible negar la necesidad del país de volver su industria y comercio competitivos en los mercados mundiales, para ello es



necesario renovar las empresas en todos sus ámbitos, técnico y humano.

2. El tiempo oportuno para hacerlo es esta época y solo se logra con reconversión industrial independiente de la modalidad que se acoja.
3. El programa de reconversión industrial afectará en más o menos el esquema tradicional del trabajo y del empleo hasta ahora conocidos y regulados por un código antiguo, con normas desarticuladas e incompatibles, y orden público que limitan la voluntad de contratación.
4. Bajo la actual legislación laboral no es posible adelantar un proceso de adecuación de las empresas nacionales, porque se insiste en normas de protección del trabajador que impiden cambios radicales y oportunos.
5. Es deber del derecho laboral colombiano defender el principio constitucional que garantiza el trabajo, antes que defender un principio tradicional de solo proteger al trabajador amarrado a un contrato de trabajo, conceptos diferentes pero por todos confundidos.

Para lograr estas conclusiones es necesario tomar acciones tales como:

1. Las relaciones de trabajo se deben adecuar a los cambios y nuevas tecnologías que al hombre se le imponen.
2. Se debe aprender lo positivo y adecuado de la flexibilización del derecho del trabajo en Europa, que toma como instrumento la convención colectiva de trabajo. Con pactos por región o sector industrial.
3. Deben producirse normas de honda repercusión en la estabilidad del trabajo, ya que la penetración masiva de la tecnología y las diversas actividades económicas han transformado el mundo laboral.

4. A la robotización en los países desarrollados se le critica porque reduce el puesto de trabajo, sin embargo es positivo porque ha liberado al trabajador de tareas duras, monótonas y de alta peligrosidad y a la vez ha motivado la reducción de la jornada de trabajo y mayores períodos de descanso.
5. Para todo esto al trabajador le asiste el derecho de ser informado previamente sobre la incorporación de nuevas tecnologías y a que se le proporcione capacitación necesaria previa para adaptarse a ellas, y por ello empresa, sindicato y gobierno, deben aunar esfuerzos para la capacitación de los trabajadores en bien del cambio tecnológico.

Terminamos diciendo que la tecnología en todos los ámbitos debe estar al servicio del hombre y no al contrario, pero éste no puede radicalizarse apoyado en antiguas normas laborales para que la tecnología le sirva.