

I. La empresa. Unidad de Produccion.

1. La clasificaci3n de la empresa. La empresa es ~~una~~ parte de un <sup>do</sup> total. El <sup>do</sup> total es la economi3 del Pa3s, que produce todos <sup>bienes y servicios</sup> los productos necesarios para la poblaci3n de un pa3s. La empresa es una unidad de producci3n inferior, que produce solamente ciertos productos. Para abastecerse tiene que comprar materiales de otras empresas, y ~~tiene~~ tiene que suministrar sus productos a otras empresas o directamente al consumidor. Por eso la empresa puede vivir solamente <sup>a traves de</sup> relaciones con otras unidades de producci3n fuera.

El medio de relaci3n con las otras empresas es el mercado. Dos contactos principales:

1. <sup>con</sup> el consumidor, que generalmente no es el obrero de la misma empresa
2. <sup>con</sup> el suministrador, que generalmente es otra empresa.

Esquema!

Como unidad de producci3n se puede clasificar <sup>(1)</sup> la empresa <sup>(2)</sup> de acuerdo a ~~con~~ distintas escalas.

1. El sector de producci3n. Se distinguen 3 sectores de producci3n:

- a. la producci3n primaria. Es la producci3n que procura las materias primas para la manufacturaci3n <sup>(1)</sup> y el consumo directo. Saca de la tierra ~~los~~ <sup>los</sup> materiales necesarios. Se trata de la producci3n agr3cola y de la producci3n primaria industrial: carb3n, hierro, cobre, ~~Petroleo~~, esta3o, etc.
- b. la producci3n secundaria. Es la producci3n que elabora las materias primas <sup>las convierte</sup> y resulta en productos manufacturados. ~~xxx~~ Relojes, maquinas, muebles, herramientas, etc.
- c. la producci3n terciaria. Se trata de la producci3n de servicios. El producto de esta esfera no son objetos <sup>an materiales</sup> sino servicios invisibles. Tr3fico, carga y descarga, Correo, todos los servicios estatales, bancos, etc.

Cada empresa se puede ubicar en uno de estas sectores.

2. Tamai3o. El tamai3o de una empresa se define <sup>segun</sup> ~~en~~ dos ~~maneras~~ <sup>maneras</sup>:

- a. por el n3mero de trabajadores.
- b. por el valor del capital invertido.

maneras  
puntos de vista

Generalmente se utiliza el n3mero de trabajadores. La peque3a hasta 15, entre 15 y 100 la media empresa, m3s de cien la empresa grande.

3. Forma jurídica. Hay que mencionar aquí solamente las formas más importantes, que son

- a. empresa personal < Resp limitada
- b. empresa capital < " ilimitada

- aa. empresa con responsabilidad limitada
- bb. Compañía accionista. Sociedad anónima. Limitada
- c. Cooperativas Resp. limitada

ad a. El dueño de esta empresa es responsable de todas las deudas de la empresa con toda su propiedad. En el caso de quebrar la empresa! Sociedad personal.

ad b.aa. Con responsabilidad limitada. Cada ~~tiene~~ <sup>coloca</sup> propietario una cierta cantidad de capital y se hace responsable <sup>por</sup> de las deudas de la empresa solamente ~~con~~ <sup>esta</sup> cantidad de capital. A la vez cada socio está <sup>autorizado</sup> ~~legitimado~~ para representar toda la empresa <sup>Reune</sup>

b.ab. La sociedad anónima es más importante. <sup>Reune</sup> ~~Coloca~~ el capital de muchas personas, <sup>venta de</sup> ~~colocando~~ <sup>son</sup> ~~una~~ acciones. Estos accionistas ~~son~~ <sup>son</sup> responsables ~~por~~ <sup>de</sup> las deudas de la empresa solamente <sup>por</sup> el valor de la acción ~~que~~ <sup>que</sup> tienen ~~ningún~~ <sup>no</sup> derecho para representar la empresa.

Sin embargo todos <sup>los</sup> accionistas en conjunto forman la asamblea general, que elige al consejo de administración, en <sup>dicha</sup> ~~la~~ <sup>esta</sup> elección cada accionista tiene un <sup>un</sup> ~~derecho~~ <sup>derecho</sup> de voto correspondiente al monto de acciones ~~que~~ <sup>que</sup> tiene. El consejo de administración elige a la junta ejecutiva, que tiene <sup>facultad</sup> ~~la~~ <sup>(derecho)</sup> ~~legitimación~~ de representar a toda la empresa.

ad c. Las cooperativas. La junta general de socios es la autoridad suprema, en la cual cada socio solamente tiene uno o una limitada cantidad de votos. La administración de los negocios <sup>esta</sup> ~~está~~ <sup>de</sup> ~~está~~ a su cargo <sup>de</sup> ~~de~~ un consejo de Administración, que <sup>nombra</sup> ~~emplea~~ a un gerente. Fuera de eso la junta general <sup>elige</sup> ~~designa~~ una junta de vigilancia que <sup>fiscaliza</sup> ~~revisa~~ la actuación del consejo de administración e informa a la junta general sobre la situación de la cooperativa.

un voto por persona // algunas Coop. Delegación Poder

La corporativa no tiene fines de lucro. Cooperativa

4. La estructura de la empresa. Muchas empresas no funcionan ~~exclusivamente~~ solamente en un lugar de producción, sino <sup>a través</sup> coordinan la producción de diferentes fábricas diversificadas ~~sobre todo~~ <sup>en</sup> el país.

Por eso hay que distinguir:

- a. la empresa que solamente comprende un lugar de producción, el caso más sencillo.
- b. la empresa, que comprende diversos ~~lxs~~ lugares de producción  
Formas diferentes: Trust, etc.

Con estas cuatro clasificaciones se puede ubicar cada empresa y describirla. De esta ubicación de la empresa depende mucho la táctica de los sindicatos, su forma de organización, etc. Sobre todo tiene importancia para eso el tamaño de la empresa, la forma jurídica y su estructura. Es más fácil, sindicalizar empresas grandes con forma de una sociedad anónima, que funcionan solamente en un lugar de producción. En la producción primaria y secundaria generalmente los sindicatos de obreros tienen más fuerzas, mientras los sindicatos de empleados son más importantes en el sector terciario.

Así se puede describir en términos generales la condición para organizar los trabajadores de una empresa. Claro es, que hay muchas excepciones. También depende mucho del factor personal. Las posibilidades del sindicato depende por eso :

1. De factores institucionales, descritos en la clasificación de las empresas
2. de factores personales
  - a. la habilidad de los sindicalistas, su grado de organización y conciencia
  - b. la disposición del empresario <sup>para</sup> reconocer a los sindicatos, su enfoque paternalista, etc.

A estos dos factores hay que añadir un tercer factor sobre lo cual tenemos que hablar más en extenso. ~~XXXXX~~ Se trata de la situación económica de la empresa. <sup>también</sup> La situación económica de la empresa ~~tiene~~ <sup>tiene</sup> que ver con los factores institucionales y personales, pero en el fondo es un problema distinto.

II. La situación económica de la empresa.

Hemos dicho ya que la empresa es una parte de un total, <sup>de unida</sup> ~~conjunto~~ <sup>do</sup> ~~conjunto~~ con <sup>al</sup> ~~el~~ <sup>do</sup> ~~total~~ por medio de los mercados. Pero dentro de este conjunto de la economía del país la empresa es autónoma. Eso significa, que los ingresos de la empresa deben cubrir todos sus gastos. Si la empresa gasta más para producir sus productos <sup>que</sup> ~~lo~~ permiten los precios del mercado quiebra. ~~En~~ <sup>caso</sup> contrario si los precios son más altos que los ~~costos~~ <sup>gastos</sup> de producción, la empresa tiene un beneficio.

1. La función empresarial: El empresario tiene la tarea de coordinar todo el funcionamiento de la empresa para asegurar un trabajo racional. El empresario se distingue por esta tarea del capitalista, quien es el hombre que <sup>coloca</sup> ~~da~~ el capital. A pesar de que muchas veces el empresario también es capitalista, hay que distinguir muy bien las dos funciones.

Para poder cumplir con su tarea, el empresario necesita ~~haber~~ conocer todos los costos de la producción, <sup>lo</sup> ~~que~~ consigue por la contabilidad. <sup>Dado</sup> ~~ya~~ que el conocimiento de los costos de producción para la acción sindical es tan importante como para el empresario, hay que mencionar los métodos más importantes para medirlos.

a. los costos según <sup>los</sup> factores de producción. Estos costos dan un índice de la situación de toda la empresa. Aquí se suma todos los gastos <sup>que están</sup> ~~para~~ los factores salarios, material, maquinaria y capital.

aa. los salarios. En este rubro <sup>se cuentan</sup> ~~ponen~~ todos los salarios pagados <sup>a los</sup> ~~para~~ obreros y empleados de la empresa.

bb. materiales, materias primas, electricidad, teléfono etc. <sup>se cuenta el valor de</sup> Estos materiales ~~se consumen~~ consumidos en el período, ~~ponen~~ <sup>se</sup> con su valores

cc. medios de producción, maquinaria. En este rubro <sup>se</sup> pone la suma de amortizaciones para la maquinaria. ~~Como~~ <sup>Como</sup> la maquinaria ~~no~~ se consume paulatinamente, paso a paso, y pierde cada año solamente una parte de su valor.

dd. el interés del capital prestado. ~~Por~~

<sup>e c. impuestos</sup> Esos son los costos totales que hay que comparar con los ingresos. Si los ingresos son más grandes, la empresa tiene un beneficio.

El esquema es el siguiente:

La Balance de costo y beneficio  
El Balance

- |                                |                            |       |                  |
|--------------------------------|----------------------------|-------|------------------|
| - deber                        |                            | haber | +                |
| 1. salarios                    |                            |       | Producción total |
| 2. materias primas, materiales |                            |       |                  |
| 3. amortizaciones              |                            |       |                  |
| 4. interés                     | 5. Impuestos de la empresa |       |                  |
|                                | Beneficio                  |       |                  |

Para los beneficios, que el empresario aplica si es ventajoso para él, para evitar impuestos o ~~enfrentarse~~ <sup>defenderse</sup> de la publicidad o ~~en~~ <sup>el</sup> frente de los sindicatos.

Eso se puede hacer sobre todo en los rubros 2 y 3. El empresario <sup>Puede poner</sup> ~~pone~~ <sup>precios</sup> ~~da~~ precios a los materiales que el elige. Pueden ~~ser~~ <sup>Contabilizar</sup> precios de compra, precios del mercado ~~en~~ <sup>los</sup> el momento de venta o precios del mercado futuro. En general estos precios difieren y se pueden manipular. Lo mismo pasa con las amortizaciones. El empresario puede ~~manipular~~ <sup>manipular</sup> ~~facil~~ <sup>mente</sup> ~~de~~ <sup>de lo</sup> ellas. En estos dos casos el beneficio parece mas pequeño que es en ~~verdad~~ <sup>la realidad</sup>.

b. los costos según sectores. En cuanto a los costos hay que saber también, como se reparten dentro de los diferentes sectores de la empresa. ~~Normalmente se toma~~ <sup>por</sup> como sectores se entiende los ~~sectores~~ <sup>departamentos</sup> de la producción (p.e. un departamento de <sup>Comercializa</sup> ~~compra~~ <sup>de</sup> ~~tornos~~ una Cinta automática etc) la administración, el sector de ~~compra~~ <sup>de</sup> ~~venta~~, el parque de camiones de una empresa etc. El numero de los sectores depende del tamaño de la empresa, de la escala de producción, del grado de desarrollo de la contabilidad etc.

De este análisis el empresario sabe, cuantos costos tiene la producción de cada sector, si resulta ~~medidas~~ <sup>las</sup> de racionalización y si vale la pena de mantener ciertos sectores de producción trabajando. En cuanto a los salarios resulta ~~del análisis~~, <sup>de</sup> ~~en~~ que sectores se puede ~~mas facil~~ <sup>mas</sup> conseguir aumentos de sueldos, y como juzgar sobre planes del empresario de suprimir ciertos sectores de producción, que en general va junto con el ~~despidio~~ <sup>despidio</sup> ~~de~~ <sup>de</sup> obreros. ~~desahucio~~

c. el marco de las posibilidades de la empresa. Sin embargo, para el juicio sobre las posibilidades económicas de la empresa, la

los  
Pueden  
de  
aun ca de

~~La~~ balanza de costo y beneficio tiene una importancia primordial.

Rfc

Desde el punto de vista del sindicalista el beneficio de la empresa ~~describe~~ <sup>determina</sup> el marco de las posibilidades ~~de~~ económicas que tiene. La participación de los salarios no se puede aumentar ~~sin~~ <sup>con</sup> sacrificio de los gastos para materiales, amortización, impuestos ~~o~~ <sup>con</sup> interés pagado al banco, pero sí ~~con~~ sacrificio de los beneficios.

Pero también en cuanto a los beneficios hay que demostrar ciertos límites:

que el

a. si el empresario no es un empleado (gerente), sino ~~es~~ <sup>es</sup> dueño de la fábrica desempeña la función de ~~el~~ gerente de su empresa, entonces exigirá un sueldo comparable al sueldo del gerente.

b. además el empresario exigirá ~~un~~ <sup>por</sup> interés ~~para~~ su propio capital con la ~~misma~~ <sup>mayor</sup> ~~tarifa~~ <sup>tarifa</sup> ~~de~~ <sup>tan alta</sup> como la tasa de interés del banco. Si no para ~~él~~ <sup>ella</sup> vale más depositar su capital ~~en~~ un banco y retirarse de la función de ~~el~~ empresario, la empresa no se mantendría.

Si descontamos estos dos rubros del beneficio ~~llegamos~~ al beneficio neto, que describe la posibilidad económica de la empresa.

Por eso hay dos límites del salario:

1. la explotación total del obrero por salarios ~~mínimos~~ <sup>con</sup> los cuales él solamente puede vivir y nada más. En este límite el beneficio neto tiene un máximo
2. La ~~desaparición~~ del beneficio neto con un monto máximo de salarios. Todo el beneficio neto entonces se reparte entre los trabajadores.

El salario real siempre se produce en algún punto entre estos dos límites.

Pero la ~~falta~~ <sup>ausencia</sup> de un beneficio neto no siempre indica que los salarios son buenos y muy altos. Por otro lado se puede tener salarios altos en empresas con un beneficio bastante alto. Eso depende de la habilidad del empresario, la situación del mercado, también del rendimiento de los trabajadores. Por eso un sindicato tiene interés también ~~en~~ <sup>en</sup> tener a la cabeza de la empresa un buen empresario, ~~tener~~ <sup>para</sup> una situación favorable de la empresa en el mercado, ~~que~~ <sup>también tiene interés en que haya</sup> obreros de alto rendimiento.

2 La relación de los intereses de ~~los~~ empresarios y trabajadores.

a. Las contradicciones de los intereses. La contradicción principal entre ~~empresari~~ <sup>empresari</sup> y trabajador surge del hecho de que

el salario <sup>que</sup> para el trabajador es un ingreso, ~~pero~~ para la empresa <sup>es</sup> un gasto. Un aumento de los salarios <sup>por eso</sup> ~~por eso~~ significa siempre un ~~baja~~ de los beneficios de la empresa, si la técnica de la producción (la maquinaria) y el rendimiento del trabajo quedan igual.

b. El interés ~~com~~un entre empresa y trabajador. Pero no todos los intereses son contrarios.

1. El trabajador tiene un interés en la existencia de la empresa, porque la empresa es para él <sup>el</sup> medio <sup>de</sup> para ganarse la vida, la base de su trabajo. Y un interés principal del trabajador es mantener su puesto de trabajo.
2. También un aumento de los ingresos de la empresa es en el interés del trabajador, porque ~~xx~~ da una facilidad a sus exigencias de un aumento de su salario. Si los ingresos de la empresa ~~se~~ aumentan el trabajador puede aumentar sus salarios sin bajar los beneficios de la empresa (en términos generales)

Esos son los ~~ix~~ intereses generales, que coinciden entre empresa y trabajador. Hay otros intereses. p. ej. el tratamiento humano del trabajador por <sup>la</sup> lado del empresario es un interés del trabajador, que aumenta <sup>la</sup> ~~su~~ ~~disposición~~ <sup>atractividad</sup> del trabajo. Pero ~~at~~ la vez fomenta la disposición de trabajar y con eso el rendimiento ~~de~~ trabajo, que también coincide con el interés del empresario. Pero muchos empresarios no tienen conciencia de estas relaciones, y no saben que su paternalismo <sup>hace mal</sup> ~~perjudica~~ también a sus propios intereses.

c. Los incentivos del trabajo y el aumento de los salarios. De todos estos argumentos se desprende, que los incentivos del trabajo, que <sup>están de acuerdo con</sup> aumentan el rendimiento del trabajador (salario a destajo) pueden ~~ser~~ <sup>ser</sup> en el interés también del trabajador. Con eso la posibilidad de la empresa para pagar salarios <sup>aumenta</sup> ~~se~~ ~~exce~~, y el trabajador, que rinde más, también gana más. Pero para poder aceptar los incentivos, hay que establecer un fuerte control por <sup>parte</sup> ~~de~~ los sindicatos sobre la política de salarios empresarial, para que las ventajas alcanzadas vuelvan en medida justa al trabajador y ~~para~~ evitar un aumento de la explotación del trabajador.

Lo mismo vale para la introducción de nuevas técnicas. Están ~~en~~ <sup>de acuerdo con</sup> el interés del trabajador, porque aumentan la productividad de su trabajo. Pero nuevas técnicas, pueden ser un arma del empresario

en frente del trabajador, y entonces el sindicato tiene el derecho y la obligación de rechazarlas. Por ejemplo: Una automatización y mecanización puede tener el fin de echar una parte de los trabajadores ~~al exterior~~, y de esta manera debilitar la organización sindical.

Por eso nunca se puede hablar sobre una identidad de los intereses de la empresa y los trabajadores. Lo que se puede es hablar sobre la coincidencia de ciertos intereses.

Podemos resumir las posibilidades de aumentar salarios:

1. Aumento de salarios por un bajo de los beneficios siempre, si todos los ingresos de la empresa quedan igual.
2. Aumento de los salarios junto con un aumento de los beneficios, si todos los ingresos de la empresa crecen.
3. Aumento de los salarios mas rapido que el aumento de los beneficios, si todos los ingresos de la empresa crecen.

Hablamos hasta ahora solamente sobre posibilidades de la empresa y aumentos de salarios. Dejamos por eso un problema al margen que es fundamental para cada acción sindical de Latinoamérica. Se trata del problema de la conservación de los adelantos sociales dentro de una economía inflatada. (inflacionaria)

Los aumentos de los salarios pueden ser solamente nominales, si los precios y el costo de vida suben. Entonces los beneficios de las empresas suben sin un mejoramiento de la producción solamente ~~en~~ <sup>a</sup> base ~~de~~ la inflación. Si los salarios nominales <sup>permanecen</sup> ~~quedan~~ igual o suben menos que el costo de <sup>la</sup> vida, los salarios reales bajan. Esa es ~~la~~ <sup>una</sup> manera indirecta de bajar salarios.

Para que la acción sindical sea eficaz, el sindicato tiene que tomar ~~una~~ <sup>como</sup> base de su acción la ~~mantención~~ <sup>conservación</sup> del salario real como mínimo y punto de partida de sus exigencias. <sup>ca</sup> Queda el problema de calcular el índice del costo de vida. La ~~tasa~~ <sup>ta</sup> de aumento del costo de vida, depende en gran medida del método empleado en la elaboración del índice. Por eso existe siempre una pelea sobre el método más justo. En tiempos de inflación grande los institutos de estadística estatales generalmente se ven ~~de~~ <sup>a</sup> frente ~~de~~ una fuerte presión del gobierno que ejerce influencia para conseguir un método indicando una ~~tasa~~ <sup>a</sup> baja. La misma dirección tiene la presión de los empresarios sobre los institutos de estadística. Por eso hay que tener mucho cuidado con el uso de estadísticas oficiales;

y movimientos sindicales fuertes fundan muchas veces sus propios institutos de estadística.

Podemos resumir las posibilidades de aumentar salarios:

1. La conservación del salario real. Aquí se trata de un aumento del salario nominal (Cantidad de dinero) en la medida del grado de aumento <sup>de</sup> del costo de <sup>la</sup> vida. Hay que negociar este paso <sup>en</sup> base a <sup>un</sup> índice reconocido por el sindicato.
2. El aumento de los salarios por un <sup>que</sup> baja de los beneficios, siempre <sup>que</sup> los ingresos de la empresa quedan igual.
3. Aumento de los salarios junto con un aumento de los beneficios, si todos los ingresos de la empresa crecen. De la <sup>ta</sup> tasa del aumento de los salarios depende entonces el aumento de los beneficios.

Lo dicho en punto 2 es lo mas difícil conseguir porque los beneficios empresariales son directamente afectados. Muchas veces con el poder preponderante de las empresas es hoy día imposible intentar esta política.

II. La función de los sindicatos y el contrato colectivo.

Hemos hablado hasta ahora sobre las posibilidades <sup>de</sup> para conseguir éxitos por los trabajadores. Tenemos que hablar ahora sobre los medios que tienen los trabajadores para mejorar su situación social y económica.

1. La situación débil de los trabajadores no organizados ~~se~~ frente a ~~la~~ <sup>a</sup> ~~empresas~~ <sup>sin</sup> ~~organización~~. La empresa tiene todos los medios en su poder mientras el obrero sólo no tiene un poder para defenderse.

a. el poder de la empresa. Este poder tiene dos pilares principales

1. ~~El~~ La empresa tiene en sus manos toda la maquinaria que el trabajador necesita para poder trabajar. Y sin trabajar el trabajador no puede vivir. Por eso la empresa puede prescribir sus condiciones.

dictar

2. para los empresarios es mucho más fácil organizarse que para <sup>los</sup> trabajadores. Eso tiene diferentes causas. Sobre todo, porque el número de empresarios de la industria o de una rama industrial siempre es muy limitado, y no necesita publicidad. Además los gobiernos latino-americanos generalmente están en favor de Organizaciones empresariales mientras suprimen organizaciones obreros con la fuerza de <sup>la</sup> ley.

b. La organización de los trabajadores. Para los trabajadores solamente hay una solución: la organización. Como no tienen las fuerzas, que dan los medios económicos, sólo pueden tener confianza en sus propias fuerzas que son las fuerzas de la organización. Solamente si están organizados pueden evitar la competencia entre si que solamente aprovecha el empresario. Dos rasgos tiene su actividad:

a. Para organizarse los trabajadores tienen que organizar <sup>a gran parte</sup> masas de personas. Eso no se puede hacer en una pieza durante <sup>las</sup> un almuerzo. Masas se puede organizar solamente <sup>con</sup> la publicidad. Por eso cada movimiento sindical tiene que ser un movimiento democrático, porque sin un sistema democrático el sindicalismo nunca puede realizar sus fines. Tampoco los sindicatos pueden ser apolíticos. Su interés fundamental está <sup>ligado</sup> ~~unido~~ con la democracia para el pueblo, ~~que~~ una democracia real.

Claro que los sindicatos no tienen que decidir todas las cuestiones políticas, pero muchos de sus fines se deciden en el campo político y siempre es decisivo para ellos la posibilidad de organizarse democráticamente. Esa debe ser también su posición ~~en~~ <sup>al</sup> frente ~~al~~ <sup>pre</sup> Estado comunista. Una nacionalización de la industria nunca puede hacer superflua la organización libre de los trabajadores en frente del ~~sector~~ <sup>sector</sup> empresarial - ~~sean~~ <sup>que se trate de</sup> ~~empresas~~ <sup>o</sup> ~~privadas~~ <sup>empresas</sup> ~~o~~ <sup>empresas</sup> ~~nacionalizadas~~. La independencia sindical siempre es la piedra angular, y ella está directamente ~~ligada~~ <sup>ligada</sup> ~~con~~ <sup>al</sup> ~~dominio~~ <sup>dominio</sup> de la democracia.

b. El poder de la organización. Para organizarse el trabajador necesita dirigentes eficaces, que consiguen <sup>a</sup> la afiliación de la mayoría de los trabajadores de una industria o empresa; despertar una conciencia de los fines y la disposición de colaborar activamente. La colaboración incluye la cotización para el sindicato. Esta organización puede efectuar una verdadera representación de los trabajadores y puede realizar un cambio de todas las estructuras en cuanto son obstáculos para el desarrollo del trabajador y la realización de sus fines humanos. No puede limitarse a conseguir puras reivindicaciones, sino tiene que buscar un cambio del ambiente social y así puede llegar a ser una organización revolucionaria.

## 2. El contrato colectivo como medio principal de los sindicatos.

El contrato colectivo tiene dos aspectos:

- a. Las cláusulas no económicas. Se trata sobre todo de las cláusulas de seguridad sindical. Tienen su gran importancia para la organización sindical y se refieren al reconocimiento de los sindicatos por las empresas y organizaciones <sup>participación en direc</sup> de empresarios.
- b. Las cláusulas económicas y sociales. Estas son las cláusulas, que cuestan dinero al empresario y que ~~d~~eterminan en total el costo ~~de~~ trabajo para el. Todos estos costos en conjunto forman la remuneración, de la cual por eso el salario solamente forma una parte. Fuera de los salarios <sup>se incluyen en</sup> ~~pasan~~ a la remuneración: prestaciones familiares, vivienda, salud, ayuda para la educación, participación en las utilidades etc.

Toda la remuneración en conjunto forma el precio del trabajo, lo cual fija el contrato colectivo.

a. El mercado del ~~trabajo~~ ~~factor~~ ~~de~~ ~~producción~~ ~~trabajo~~.

Figando el precio de trabajo para una empresa o una rama de la industria, el sindicato ejerce una cierta presión sobre el empresario. El empresario siempre tiene que pagar la remuneración mínima, que fija el contrato. Si se trata de un contrato para una industria, entonces resulta para todas las empresas un cierto precio del trabajo.

Las empresas pueden solamente pagar ésta remuneración si tienen ingresos ~~tan~~ tan altos. Empresas, que no pueden pagar, tampoco pueden sobrevivir. Esta situación obliga a las empresas hacer esfuerzos ~~en~~ administrarse bien. Empresas mal administradas no pueden mantenerse a <sup>través del</sup> sacrificio de sus trabajadores.

Lo mismo vale para <sup>el</sup> el contrato colectivo de la empresa. Los sectores de producción de cada empresa tienen por los menos que tener un resultado tan alto que basta para poder pagar esta remuneración mínima fijada. Si no el empresario tiene que cerrar las y ampliar o fundar otras o mejorar el funcionamiento del sector.

Por eso el efecto de la contratación colectiva es también en un sentido puramente económico progresivo: ayuda al desarrollo de la industria.

Pero no se puede hacer igual todos los salarios de una industria. Entre las diferentes empresas siempre existe cierta diferencia de costos de producción, que resulta de causas diferentes, p.ej. de ventajas naturales, ventajas de tamaño, de técnica monopolizada, etc. Si se fija un precio igual para todas las empresas, solamente los empresarios tiene la ventaja. El mínimo fijado por el contrato tiene que amoldarse a la empresa más débil. Todas las otras empresas reciben una ventaja relativa en comparación con esta empresa (renta relativa). Solamente con contratos empresariales, que se matienen en el marco de los contratos industriales se puede alcanzar esta renta relativa.

Por eso ~~para~~ una contratación colectiva ~~por~~ hay dos pasos esenciales:

- a. el contrato colectivo de la industria, que fija el salario mínimo para una rama de la industria y a la vez el marco para todos los otros contratos dentro de la industria.
- b. el contrato colectivo empresarial, que se mantiene dentro del marco del contrato industrial como mínimo. Fija condiciones mejores si es posible.

b. el contrato colectivo industrial. El contrato colectivo industrial fija un marco para toda la contratación colectiva empresarial. Lo que importa aquí es que la contratación de una industria está hecha en solidaridad y conjunto con la contratación de todas las empresas de esta industria del país.

En muchos países no existe esta contratación industrial con la consecuencia de que cada empresa negocia <sup>por</sup> su propia cuenta, que debilita mucho su posición. Para evitar las peores consecuencias de esta debilidad, los gobiernos han establecido un salario mínimo por ley. Esa solución es mejor que <sup>no tener</sup> nada y en muchos países es la única protección que el trabajador tiene. Pero en el fondo es una mala solución, que quita a los sindicatos una de sus tareas más importantes, debilita a los sindicatos y debilita la solidaridad de los trabajadores. Se puede superar esta situación solamente por el empeño de contratos colectivos industriales que substituyen el mínimo establecido por <sup>la</sup> ley.

No se trata aquí de contratos para toda la industria en total. Un contrato así no tendría valor, porque toda la industria es demasiado grande y el contrato solamente podría ser muy poco concreto. Se trata de contratos para ramas industriales, como la industria metalúrgica, química, de madera, textil, los puertos, etc. Contratos colectivos industriales son ~~contratos~~ para toda una rama industrial.

c. el contrato colectivo de la empresa. El contrato colectivo de la empresa no puede contener cláusulas peores que las ~~cuales~~ que fija el contrato industrial. Solamente puede mejorar las cláusulas contenidas en el contrato industrial. Lo que puede alcanzar depende de la situación económica y personal ~~particular~~ de la empresa. Este contrato forma la base para todos los contratos individuales firmados por los propios trabajadores.

*Respecto*

en cuanto al contrato de trabajo individual el contrato colectivo también <sup>es</sup> ~~forma~~ un mínimo. Las cláusulas del contrato individual pueden ser mejores, pero nunca peores.

Dos importantes cláusulas tiene que exigir el sindicato en el contrato colectivo como base:

a. en cuanto a las prestaciones que no forman objeto del contrato. La vida social dentro de una empresa es tan complicada que es imposible tratar todas las prestaciones en un contrato, solamente los más importantes. Por eso es importante una cláusula general, que ~~protección~~ <sup>sa</sup> las prestaciones no contenidas en el contrato, diciendo, que el empresario solamente puede mejorar la situación social dentro de la empresa y no empeorarla.

b. en cuanto a prestaciones contenidas en el contrato, si el empresario presta más que el mínimo establecido en el contrato. Se debe dar estas prestaciones también una cierta protección para evitar que el empresario reacciona a un mejoramiento de ciertas posiciones con una supresion de prestaciones voluntarias y ~~de~~ esa manera ~~no~~ haga fracasar los esfuerzos de los sindicatos. Si no, el empresario puede en frente de exigencias sindicales conceder voluntariamente el mejoramiento rechazando una contratacion.

*trabajo individual*

14  
~~III.~~ Las cláusulas económicas del contrato colectivo. Las cláusulas económicas afectan directa o indirectamente la remuneración del trabajador. Se distingue el salario directo y el salario indirecto.

a. el salario directo es el salario que se paga correspondiente al trabajo del trabajador. ~~Puede ser un salario por tiempo o un salario por rendimiento (al destajo)~~

~~a. el salario por tiempo.~~ El salario tiene ciertos rasgos, que hay que mencionar. Los salarios no son igual para distintos trabajos. El monto depende de

aa. Calificación del trabajador

bb. dificultad del trabajo

Ademas se paga suplementos para trabajos sucios, ~~para trabajos peligrosos (con indumentaria de protección) and para trabajos bajo ciertas condiciones (con mascara de gas p.e.)~~. Resulta de eso una evaluación de las tareas desde el trabajador no calificado, el operario especializado hasta el trabajador calificado. ~~XXXXXXXXXXXX~~ El desarrollo de esta evolución de las tareas es una tarea muy importante de los sindicatos.

Entonces la base para las negociaciones es la determinación del horario. Generalmente existe un horario establecido por ley, pero los sindicatos pueden alcanzar horarios más cortos. Si no para todos los trabajadores, entonces para trabajos más difíciles y cansadores.

El salario puede ser un salario por tiempo o por rendimiento (~~a~~ destajo)

a. el salario por tiempo. Este salario <sup>no</sup> tiene nada que ver con el rendimiento, ~~d~~ <sup>se</sup> se paga solamente por un tiempo trabajado. Tiene la ventaja de ser aplicado facilmente, si se sabe la ~~hora~~ <sup>hora</sup> de trabajo y el salario contratado por hora (dada el grado de especialización)

Pero tiene ciertos desventajas:

~~xx~~ El salario por tiempo trata ~~al~~ trabajador, que rinde más, igual como al trabajador, que rinde menos. Bajo este sistema de salarios no vale la pena esforzarse porque solamente el empresario ganaria. Tiende por eso a bajar el promedio del rendimiento del trabajo.

Para interesar al trabajador <sup>en</sup> ~~para~~ elevar sus esfuerzos de trabajo se desarrolló un sistema de pago por rendimiento (Taylor)

b. el salario por rendimiento (~~a~~ destajo) El sistema de salarios por ~~xxxxx~~ rendimiento puede aumentar el grado de explotación del trabajador, si los sindicatos no ejercen un fuerte control sobre su aplicación. Pero hemos dicho ya, que principalmente no hay motivo para rechazarla, dado que bajo este sistema de salarios también el trabajador tiene el derecho de encontrar un trabajo tranquilo, seguro y agradable. Además el sistema de salarios ~~a~~ destajo, solamente es aplicable a ciertos trabajos, cuyo resultado se puede medir por piezas o por trozos de tiempo. P.e.j no se puede hacer un trabajo de reparación por rendimiento, porque este trabajo no es calculable de antemano. Deben ser trabajos que se repiten bajo las mismas condiciones. p.e.j el trabajo en un torno que produce un cierto tiempo la misma serie. No es posible ~~xx~~ hacer un trabajo singular por rendimiento, por e. la producción de un mueble con un plan<sup>o</sup> especial. Tampoco se puede admitir el salario al destajo para todas las producciones, que se repiten en la misma manera. p.e. si se trata de trabajos peligrosos cuando el peligro de accidentes ~~se~~ aumenta con la velocidad del trabajo, etc.

Solo si todas estas condiciones son cumplidas, se puede aplicar el sistema de salarios por ~~xxxx~~ rendimiento. Pero también después de la decisión aplicar el sistema ~~a~~ destajo, hay que ~~+~~ tomar en cuenta diferentes pasos, que se puede demostrar comentando las formas del destajo.

aa. Complemento al salario por tiempo con arreglo al rendimiento. Aquí se paga una cierta cantidad de dinero un rendimiento ~~complementari~~ adicional. Se paga al trabajador el salario por tiempo, y si rinde más que una determinada cantidad de productos, recibe un complemento adicional, que se decide libremente. Es un método rudo, que deja al trabajador bajo las arbitriedades del patrón.

Trabajo — <sup>ref. por tarea</sup> a Trato (a destajo)  
          \            por Honorarios

bb. el destajo por piezas. Se determina la cantidad de dinero, que se paga para cada pieza. En la misma medida en que se aumenta la producción del trabajador se aumenta también el salario. Los dos, producto en piezas y salario son ~~directamente~~ <sup>directamente</sup> proporcional.

cc. el destajo por tiempo es parecido al destajo por piezas. Se acuerde atribuir un tiempo normal a un rendimiento. Para este tiempo normal se acuerde un salario, que se paga siempre independiente del rendimiento. Eso es el salario según la tarifa garantizada. Además se atribuye a cada rendimiento un tiempo normal. p.e. para la producción de un tornillo la cantidad de 10 minutos. Entonces el trabajador tiene el derecho recibir ~~por~~ <sup>por</sup> cada tornillo producido el salario de 10 minutos, igual si necesita 10 min. o no. De la suma de productos se desprende entonces todo el tiempo normal, que el trabajador tiene el derecho a recibir salarios.

El tiempo normal que se atribuye a un rendimiento se calcula por un estudio de tiempos. (con reloj)

Sobre el tiempo calculado se fija ciertos suplementos

1. para atender la máquina
2. para descansar
3. para necesidades personales
4. un suplemento general para ~~compensar~~ <sup>compensar</sup> llegar al promedio del rendimiento del trabajador, porque las condiciones de trabajo ~~son~~ <sup>son</sup> durante del estudio del tiempo son psicológicamente muy especiales.

Con estos suplementos se llega al tiempo normal atribuido a un cierto rendimiento.

Curvas de ganancias en el destajo con tarifa garantizada ~~X~~ con destajo libre!

Hay que mencionar también las posibilidades de destajo individual ~~y~~ destajo colectivo. Muchas veces no se puede medir el rendimiento de un trabajador pero si el rendimiento de un grupo. p.e. una cinta mecánica, donde el trabajo de cada uno es ~~unido~~ <sup>unido</sup> con el trabajo de los otros. Todos juntos pueden trabajar más pronto pero no uno solo. Entonces solamente un destajo colectivo es posible. También un grupo de trabajadores en un alto horno.

*unido*

*Necesidad ampliación de la extensión del salario.*

b. el salario indirecto. Además de los salarios por tiempo o rendimiento hay ~~xxxxxxx~~ prestaciones de la empresa que no ~~son~~ <sup>están</sup> relacionados directamente con el trabajo. Se trata de las siguientes:

aa. asignaciones familiares. Se paga un suplemento a los salarios que es independiente del trabajo mismo y depende solamente de la situación familiar. Por eso el salario para un trabajador casado es mas alto que para un soltero, y para un trabajador con mas hijos mas alto que para uno con menos hijos. Estas asignaciones son muy importante para que el trabajador pueda hacer progresar sus familiares. Pero hay un problema económico. Si se paga las asignaciones familiares a base de la empresa, para el empresario conviene más emplear solamente solteros. Por eso hay que formar Cajas de compensación a base de la industria. El empresario, que no tiene trabajadores casados, tiene que pagar a estas cajas, mientras las asignaciones familiares del empresario, que solamente tiene trabajadores casados, son pagados por la caja de compensación. Así se puede neutralizar el efecto económico de las asignaciones familiares.

bb. La vacación pagada es otra forma de salario indirecto.

cc. Vivienda, salud, ~~xxxxxxxxx~~ educación

dd. Participación en las utilidades. Es también una forma del salario indirecto. Sobre la participación en las utilidades se puede decir generalmente, que tienen ciertos inconvenientes para el trabajador. Su monto depende inmediatamente del éxito económico de la empresa. Si los negocios van mal, esta parte del salario baja. En todo caso sería mejor exigir salarios mas altos que participación en los beneficios. Pero siempre hay que evitar, que ~~el~~ porcentaje del salario pagado por participación en las utilidades no llegue a ser muy grande, si no se da al empresario siempre la posibilidad de bajar los salarios sin afectar el contrato colectivo.

El valor de la participación de las utilidades se encuentra en el hecho de que el trabajador así puede participar en beneficios casuales, no normales. *o si no, fijen una porcentaje fijo en el contrato*

1. *beneficios a furea*

2. *beneficios para autofinanciación*

*Participación en el segundo es participación en la propiedad.*

X

c. Para asegurar la eficacia de su política de salarios, el sindicato debe exigir dos cláusulas muy importantes: (S.14)

d. Las cláusulas comentadas hasta aquí se refieren al salario directo e indirecto. Contienen ya un cierto cambio de estructuras. Pero ~~en~~ hay otras cláusulas, que se refieren inmediatamente a un cambio de estructuras más fuerte y más ~~en~~ fondo, para los cuales se necesita además la ayuda de la ley.

1. La participación en los beneficios que la empresa dedica a la autofinanciación. Eso es ya el primer paso a una participación en la propiedad.
2. La participación en la dirección de la empresa, representantes de los trabajadores en los consejos de administración y en la junta directiva, que es extraordinariamente importante para la estabilidad en el trabajo.

Todas estas cláusulas muestran, que el contrato colectivo es un instrumento muy fuerte en la mano del trabajador, un instrumento no sólo de reivindicaciones, sino un instrumento de transformación revolucionaria.

Pero hay que aplicar este instrumento con fuerza que depende del grado de organización del sindicato. Esta fuerza misma del sindicato se desarrolla también por medio del contrato colectivo en cláusulas de seguridad sindical, que para el sindicato son tan importante como las cláusulas económicas.