

El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales

Héctor Lucena

Decano del Area de Estudios de Postgrado
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Las Relaciones Industriales: sus asuntos de ayer y de hoy ¿Por qué el tema?1

El documento aborda el debate de las transformaciones que experimenta este campo disciplinario, como consecuencia de los cambios que ocurren en las sociedades. No se trata de solo hacer un ejercicio por simples razones del fin de un siglo o la entrada en un nuevo milenio. Como G. Castro nos advierte “Magnificación Milenarista”, “La inminencia del próximo milenio ha sido revestida de un cierto encantamiento discursivo, de un efectismo “mágico” y también de una cierta trivialidad emblemática nacida de esa búsqueda de novedad que está caracterizando a muy buena parte de la sociedad contemporánea” (1998:386). Pero en América Latina, desde la década de los ochenta asistimos al establecimiento de nuevos paradigmas en el mundo del trabajo, y por tanto se plantean interrogantes a los campos disciplinarios del conocimiento, que se ocupan de los estudios del trabajo.

En la academia se entiende, que la vigencia de la teoría se asocia a la capacidad explicativa que brinde a fenómenos dados. El hecho del desencuentro entre la teoría que intenta brindar explicaciones y los problemas reales, es el reto cotidiano que tienen las disciplinas científicas. Las teorías explicativas son temporales.

El mundo del trabajo es objeto de atención preferente por viejas y nuevas disciplinas, comprensible por las múltiples dimensiones que el trabajo presenta. También, es porque con el producto del trabajo nos alimentamos, nos vestimos, y disponemos de casi todos los elementos necesarios para la vida material y cultural. Con el trabajo se crea la acumulación de capital, el cual luego se reproduce a una muy dinámica escala con los recursos que ofrece el desarrollo del conocimiento, convertido en tecnologías.

El surgimiento de las Relaciones Industriales en la región

Dos vías principales se identifican para conocer la aparición de las RR.II. en nuestra región latinoamericana. En primer lugar el advenimiento de las empresas transnacionales que se instalaron en el mismo período de la economía exportadora primaria. La consolidación de las economías centrales en su desarrollo capitalista en su necesidad de búsqueda de materias primas en nuestras regiones, además requería el establecimiento de una organización de la producción, que empleaba grandes contingentes de fuerza de trabajo bajo relaciones de dependencia. En su mayor parte el advenimiento de estas inversiones se asoció al establecimiento de la organización de la producción identificada con el concepto de enclave². Ciertamente que este esquema productivo, no se extendió a los países de la cuenca del Río Plata, pero las inversiones internacionales para la explotación de productos primarios, igualmente desempeñaron el papel de proponentes de las primeras propuestas asociadas a las RR.II. Al ocurrir el desarrollo asociado a la industrialización sustitutiva, se extendieron a los centros productivos creados, las prácticas gerenciales traídas por las compañías extranjeras.

La otra vía para el surgimiento del concepto de las RR.II. en la región está asociada a la formación de profesionales en centros académicos en países anglosajones (EE.UU. y el Reino Unido), en donde desde la década de los cincuenta se venían elaborando tesis sobre la RR.II., de ellas la más influyente es la recogida en la obra J.Dunlop “Industrial Relations System” – 1958-, así como “El Industrialismo y el hombre industrial”-1963- junto a C Kerr, F Harbinson y C.Myers. Estos planteamientos enmarcados en la teoría de sistemas y en el concepto de Rostow del “take off” en cuanto al proceso de evolutivo de las

economías no desarrolladas, se basaban en que las RR.II. eran el producto inevitable del industrialismo y que a ellas se llegaba por la vía del consenso, en todo caso el conflicto era percibido como una patología prevenible. Estos mismos autores en su post scriptum de esta obra (1971), revelan las insuficiencias en las sociedades no desarrolladas para que ocurran los supuestos de sus planteamientos. En el Reino Unido, los autores que marcaron en esta primera etapa una mayor influencia en la definición de las RR.II. fueron A. Flanders, A. Fox, D. Lockwood y H. Clegg, siendo este último el más prolífico. Los autores británicos interpretaron el papel de las RR.II., al conflicto y al consenso, entendiendo que los consensos son de vigencia temporal, y que su capacidad de armonizar a las partes tiene vigencia bajo determinadas circunstancias y que modificadas éstas emerge de nuevo el conflicto. Terminando la década de los setenta una obra impactante en este campo –R. Hyman (1975)- introduce el planteamiento que el propósito de las RR.II. es el control de la fuerza de trabajo. Evidentemente que de estas concepciones de las RR.II. la más influyente en la región es la procedente de los EE.UU., por las relaciones existentes entre sus universidades con las de la región. El mismo gobierno de los EE.UU. tuvo interés en la difusión de estos enfoques, como parte de la búsqueda de la armonía en las relaciones empresas y sindicatos.

Institucionalización

Entre las nuevas disciplinas que se ocupan del trabajo, se incluyen las Relaciones Industriales, entendiendo que con ellas nos hemos ocupado de las relaciones de trabajadores y empresas en el mundo formal de la producción. Empezamos a reconocerla como disciplina, a partir de la necesidad de desarrollar teorías y herramientas para abordar el análisis de las relaciones que los trabajadores organizados y las empresas asumieron, en un plano de mutuos reconocimientos, lo que se ha dado en identificar como la institucionalización. Con la conquista del reconocimiento de los trabajadores organizados sindicalmente, se fue constituyendo la trama normativa que fijaba las reglas de funcionamiento, tanto de las organizaciones de los trabajadores, como de las relaciones con los empleadores. Los sindicatos han sido actores de estos procesos, junto a los actores empresariales y gubernamentales.

Las reglas que fueron construyéndose para el gobierno de las relaciones industriales, tendieron a ser protectoras en lo individual, pero en lo colectivo permitieron y facilitaron un alto grado de intervencionismo estatal, lo que abrió camino para el establecimiento de relaciones neocorporativas. En la región los consensos como base para el logro de los reconocimientos de las partes, no siempre fueron el resultado de acuerdos basados en una paridad de fuerzas entre el capital y el trabajo, las organizaciones civiles y militares que accedieron al control del estado jugaron un papel determinante. Es lógico hablar entonces de consensos forzados, para adelantar procesos de institucionalización, que devinieron en mecanismos de control de la fuerza de trabajo. Por el lado contrario también existen argumentos históricos para reconocer consensos obstruidos, por políticas anti-obreros en el seno de las organizaciones empresariales y en las elites estatales. Las primeras legislaciones recogen y expresan estos intereses. Además en la región es característico que el funcionamiento de las relaciones industriales depende de un alto grado de reglamentarismo o “juridicismo” (OIT,1998:11).

Los Actores en las Relaciones Industriales son ejecutantes de las reglas que gobiernan su convivencia. Pero no se trata de un proceso pasivo, ya que ellos también crean reglas, o adaptan las existentes a su propia convivencia. La esencia de las Relaciones Industriales, es administrar, interpretar y convivir diariamente en los procesos productivos, para lo cual las reglas guían la acción de los actores.

Las reglas que guían su acción son las generales y las particulares. Las primeras devienen de los órganos superiores de la producción legislativa, sean los parlamentos o los ejecutivos. Las particulares refieren a las producidas en el seno de los actores directos, ya sea de carácter sectorial o empresarial, entendiendo que dependiendo del grado de institucionalización del sector y la empresa, serán reglas bilaterales o unilaterales. En todo caso existirán reglas unilaterales en lo que se refiere al gobierno interno de los actores, por eso existen los reglamentos de fábrica y los reglamentos de las organizaciones sindicales.

Pero ambos niveles de reglas se interrelacionan, ya que las generales responden a las experiencias que los actores en sus sectores y centros de producción específicos han venido desarrollando, o expresan sus aspiraciones, ya que también ellos son grupos de presión, que buscan alcanzar en las normativas generales sus aspiraciones. Por otro lado las reglas generales ya vigentes, van a ser puestas en práctica en los centros productivos, en donde la fuerza específica de los actores determinará su aplicación aparente o real, plena o parcial.

La pertinencia de las reglas generales y particulares debe responder al sentido de justicia y equidad que provea a la relación entre los actores. Con las generales cabe tener presente el que ellas cubran efectivamente, a la mayor cantidad de individuos comprometidos en la relación laboral. ¿Qué sentido tiene producir reglas generales destinadas a categorías inexistentes o casi inexistentes?

Construcción de un patrimonio

El modelo industrialista, el desarrollo de los mercados internos y las relaciones neocorporativas, contribuyeron a la construcción de un patrimonio de conquistas e intereses, representado por las legislaciones e instituciones laborales: leyes laborales, administración pública del trabajo, mecanismos para negociaciones colectivas, seguridad social, inspecciones, mediación. No obstante la estructura institucional creada, a lo largo del tiempo siempre se mantuvo una dualidad, entre los trabajadores de los sectores modernos y / o exportadores y otros segmentos del aparato productivo, que consistía en distintas condiciones de beneficios y accesos al bienestar. Por tanto no llegó a consolidarse una sociedad del bienestar en el buen sentido del término. Sin embargo, el sector cubierto o atendido por las estructuras laborales creadas representó un porcentaje importante de la sociedad, al menos en los países más desarrollados de la región. Debe tenerse presente que la modernización ocurrida para facilitar el establecimiento y la institucionalización de las RR.II., surge en distintos tiempos en los países de la región, acorde con los inicios de los procesos de industrialización, así como la magnitud de los mismos, por tanto desde fines de la I Guerra Mundial en algunos, luego el impacto de la Gran Depresión de los años treinta, la II Guerra Mundial en otros, completan el ciclo que facilita la construcción del patrimonio, completándose en los países de Centroamérica en períodos posteriores.

La noción de Relaciones Industriales ha estado íntimamente ligada a la relación entre los sindicatos y las empresas, en asuntos del ámbito de la relación colectiva. Convenios y Conflictos, han sido los caballos de batalla de este campo del quehacer de la relación entre los sindicatos y la gerencia empresarial, en los espacios productivos. Por otra parte en los espacios macrosociales y políticos, la relación vinculaba a los actores centrales en los asuntos relativos a ingresos, legislación, seguridad social, empleo. Por supuesto estos planos se interrelacionaban, de ahí las estructuras de las relaciones industriales en tres niveles simultáneos: empresa, sectoriales y nacionales.

Estos asuntos a nuestro juicio siguen teniendo vigencia, sólo que aparte de las transformaciones que experimentan en sus contenidos y comportamientos, se agregan nuevos elementos que obligan a replantearse el campo como tal, es decir sus problemas teóricos y metodológicos.

Desde fines de los setenta toda la región latinoamericana experimenta profundas transformaciones en sus sistemas de acumulación. Los impactos de **la internacionalización y la globalización** no han dejando a país alguno libre de influencias. En los inicios de los ochenta la explosión de la crisis de la **deuda externa**, aceleró las transformaciones en las relaciones de nuestras economías con el sistema mundial. **Ajustes** e influencias de los **organismos financieros internacionales**, contribuyeron a determinar los programas de desarrollo económico. Estos elementos contribuyeron a sellar **la muerte del modelo de sustitución de importaciones** como palanca del desarrollo. La nueva palanca era elaborar una **oferta exportadora competitiva**, como ya lo venían haciendo con éxito desde inicios de los setenta los países del lejano este asiático.

Los modelos políticos

Los **modelos políticos** para dirigir las sociedades fueron experimentando transformaciones en la región, pero privilegiando opciones conservadoras que aceptaron el recetario y las prescripciones de **orientación neoliberal**, con el argumento que el populismo asociado al modelo de desarrollo basado en la sustitución de importaciones, había **hipertrofiado el Estado** haciéndolo inepto para atender sus responsabilidades.

El reconocimiento de la existencia y de la construcción de unas relaciones neocorporativas, plantea el interrogante, dado los cambios que se observan en los sistemas políticos, de preguntarse si estamos en presencia de un desmontaje de estas relaciones y su sustitución por otras más autónomas. La tradición histórica ha construido las relaciones neocorporativas a través de un largo proceso que tiene sus antecedentes en el ascenso al poder de organizaciones populistas. De tal manera que se trata de un tipo de relaciones suficientemente consolidadas, y que han echado raíces en el comportamiento de los actores, y no tan sólo en la relación ventajosa que ofrece para el Gobierno, el directo acceso a los asuntos del movimiento sindical, sino que los empleadores han derivado ventajas al contar con el recurso de apelar al gobierno para dirimir controversias, esquivando a las genuinas estructuras sindicales, o ejerciendo “lobbies” ante instancias gubernamentales, y dando por resultado salidas distintas a las aspiradas por los trabajadores, donde generalmente las reivindicaciones en controversia eran sacrificadas para favorecer la gobernabilidad del sistema o los niveles de rentabilidad empresarial. En este plano, puede entenderse que las RR.II. coadyuvaron al proceso de controlar la fuerza de trabajo, obviamente mediando procesos de concertación, algunas veces genuina y otras forzadas. Téngase presente que los modelos ideológicos sindicales no han sido homogéneos, ubicándose desde movimientos clasistas hasta otros de protección, rayando éstos cerca de comportamientos gansteriles, al menos con relación a los propios segmentos de trabajadores que aspiraban a una mayor democracia en su movimiento. En conclusión, la diversidad también nos complejiza el análisis del tema.

Así que el desmontaje de las relaciones neocorporativas, no parece ser un asunto fácil porque ha derivado ventajas para las cúpulas de los actores gubernamentales, empresariales y la dirigencia sindical adicta a este mecanismo.

También es necesario destacar, que estas relaciones han construido a lo largo del tiempo un conjunto de instituciones y mecanismos, que se expresan en los tripartismos que predominan en las relaciones industriales de muchos de los países de la región, que no escapan a la evaluación y análisis en su forma y procedimientos de consulta y apertura a la participación de las bases trabajadoras. Ciertamente el tripartismo es una conquista en las RR.II., pero no deja de discutirse ayer y hoy, que los mecanismos de representación demandan un permanente ejercicio de evaluación, ya que las altas responsabilidades que adquieren los actores que acceden a los niveles macro y meso, en función del tripartismo, comprometen a los universos representados, determinando avances o retrocesos de sus conquistas históricas.

Los paradigmas societales

Los movimientos sindicales se construyeron en estrecho contacto con organizaciones partidistas que experimentan profundas mutaciones, ya no se trata del ciclo anarquista, o anarcosindicalista, comunista, socialista, sino las organizaciones con pedigríe latinoamericano, nos referimos por ejemplo al PRI de México, al Justicialismo de Argentina, a Acción Democrática de Venezuela, a los Liberales de Colombia, al APRA de Perú, al MNR de Bolivia y que ligados a prácticas neocorporativas, determinaron influencias marcadas en las plataformas y controles del movimiento sindical regional, que lentamente se fueron vaciando de mensajes y propuestas para servir de esperanza a los movimientos sindicales, y por tanto éstos se debaten entre las viejas corrientes, y ensayos experimentales con fuertes dosis de mesianismo y autoritarismo.

La valoración de las Relaciones Industriales como sistema de actores, instituciones y normas, es evaluada por la justicia y equidad que de ella se derivan. Es decir, si en el mundo del trabajo predomina la injusticia, la arbitrariedad y la desigualdad, necesariamente hay que plantearse la revisión de elementos de las Relaciones Industriales. Pero ello pudiera ser, la revisión de los actores, es decir su composición, su comportamiento, su transparencia, su eficiencia, su representatividad. O pudiera ser la revisión de las instituciones, o de las normas. Se trata de un mundo tan dinámico que su revisión constante es lo normal. Las Relaciones Industriales no son una religión, cuyas normas rigen por siglos. Aquí se trata de convivir en un mundo cambiante. Conviven quienes son dueños de los medios de producción con quienes no lo son, quiénes dirigen las unidades productivas con quienes son dirigidos, aún más, los dueños y los que dirigen cada vez son diferentes, quizás en las pequeñas unidades de producción, son los mismos individuos, pero al crecer las organizaciones aparece la gestión en manos de profesionales, los representantes del empleador. A su vez los dirigidos, no constituyen una masa homogénea, por el contrario la diversidad de sus valores, intereses, formación, y función en el mundo de la producción, implica percepciones y posiciones que se reflejan ante el representante del capital y ante la organización para la cual prestan sus servicios. Las expectativas van cambiando aún más cuando las transformaciones demográficas incorporan a la población económicamente activa a una mayor cantidad de mujeres, a jóvenes con mayor preparación intelectual, a migrantes que se desplazan en la geografía nacional e internacional, esta última impulsada por los procesos de integración ya en pleno desarrollo.

Heterogeneidad e Integración

A lo largo de los modelos económicos y políticos mencionados se construyeron unas **Relaciones Industriales caracterizadas por la heterogeneidad**, ya que los contrastes existentes entre sectores, regiones e instituciones, determinaron desigualdades, ahondadas aún más con el inicio de la aplicación de políticas neoliberales, desde los inicios de los noventa con la apertura y las políticas integracionistas. Estas últimas si bien apuntalan algunos sectores, también arrastran a crisis a otros. Dependiendo esto de las simetrías y las asimetrías existentes entre países y sectores, ante los desafíos de la integración. En todo caso en el aprovechamiento de las políticas de apertura y de integración regional, **el capital internacional ha tomado las mejores ventajas**.

Hacia el futuro se aprecian relaciones industriales en donde el capital internacional fortalece su presencia en nuestro escenario económico. Por ello importa muy especialmente las diligencias que adelanta el capital internacional para posicionarse en los espacios que representan nuestras naciones, y en esa dirección se debe tener presente el intento de imponer el Acuerdo Internacional de Inversiones (Multilateral Agreement on Investment), que se planteó en el seno de la OECD, pero que no logró ser aprobado por reacciones de diversos sectores que objetaron ciertas pretensiones del capital internacional, particularmente la posición de Francia favoreció el que se abortara esta iniciativa. Pero existen los acuerdos a nivel bilateral, como otra vía para la búsqueda de mayores ventajas y garantías para el capital internacional en detrimento de la soberanía de las naciones, y facilitando condiciones que tienen sus repercusiones en el ámbito laboral.

Pero la más importante complejidad que se plantea en las Relaciones Industriales en la presente época, viene dada por el carácter globalizado del mundo de la producción. Lo que viene determinando que las RR.II. cada vez responden más a influencias externas. Lo que no sólo es un fenómeno particular de este campo de la actividad humana, sino que los sistemas económicos en su conjunto son influidos de manera cada vez más directa por factores exógenos. Siempre han existido factores externos participando de alguna manera en las relaciones económicas de las sociedades, mucho más en nuestra condición de sociedades dependientes. Pero la antigua división del trabajo en el ámbito mundial, que nos colocaba en el papel de economías cerradas, que ofertaban al mundo desarrollado sólo materias primas, daba pie a dos sistemas diametralmente diferentes en las relaciones internacionales. Con la globalización, nos llegan productos de todo tipo y podemos enviar los nuestros a cualquier parte, claro que los niveles de desarrollo entre países y sus respectivas economías, determinan que seguimos enviando materias primas y recibiendo productos de más valor agregado. Con la globalización no ha cambiado tanto la división internacional del trabajo, pero si han cambiado los conceptos y condiciones de funcionamiento de las relaciones económicas internacionales. Un hecho incontrastable es la existencia de una mayor velocidad de los cambios económicos a los cambios políticos y laborales.

Reestructuración: trabajadores expulsados y las PyMES ¿Dónde están los empleos?

En cuanto a los procesos de reestructuración empresarial que se expresan en un continuado achatamiento, externacionalización, adelgazamiento de las organizaciones, evidentemente vienen reduciendo las nóminas de las empresas, y debilitando a las organizaciones sindicales. La expulsión de trabajadores de empresas grandes para empresas pequeñas, igualmente se convierte en un mecanismo debilitante, por la poca acción sindical en estas últimas.

Hoy asistimos a la existencia de un déficit dramático y creciente en el surgimiento de los empleos. Sin embargo, los ciudadanos y la población en general, de alguna manera tienen que sobrevivir. Es por lo que el paradigma del empleo asalariado, que permite a una persona disponer de un salario y una protección legal laboral, está cada vez más distante para las nuevas generaciones. Se señala que entre las respuestas a esta situación, está el desarrollo de la empresarialidad. Parcialmente cierto, pero el hecho concreto es que hoy predomina junto a ella la exclusión. Además esta empresarialidad, expresada en multitud de individuos y microempresas reproduce mayormente actividades económicas que están a la zaga de las corrientes y tendencias que dominan el mundo de la producción actual. Y como coetáneamente vivimos la globalización de la pequeña aldea global, este acelerado proceso de incorporación de contingentes de fuerza de trabajo, cada vez mayores a actividades económicas de muy poca generación de riqueza, se produce entonces una situación para la cual las Relaciones Industriales de nuestras realidades latinoamericanas no tienen respuesta.

Habría que construir una plataforma de acción sindical que incluya una alianza con las pequeñas empresas, ya que en éstas en muchos casos el propietario es un operario calificado, que experimenta una relación con el proceso de trabajo similar a la de los operarios de empresas de mayor tamaño, es decir una relación de ejecutante imbuido del proceso y todas sus exigencias. Sin embargo se plantea la contradicción de que en estas empresas en muchos casos las condiciones de empleo son precarias, en las pequeñas empresas, el operario-propietario incluso se ve obligado a trabajar en condiciones desventajosas al lado del operario-asalariado de la gran empresa, al menos en garantías y protección. Convivir en esta dualidad, es necesario encontrarle un lugar, para una relación más integrada entre segmentos del movimiento sindical y las microempresas y pequeñas empresas. Ciertamente existirán divergencias, ya que los operarios asalariados, organizados sindicalmente, no dejan de sentir la oferta de las pequeñas empresas, competidoras de sus propias actividades en la gran empresa, poniendo en juego su seguridad en el empleo.

Existe la claridad suficiente para justificar que las RR.II. encajan sólo en el ámbito de las relaciones de trabajo formales, pero el asunto es que los mercados laborales, es decir los espacios en donde se encuentran las ofertas de empleos vacantes y la demanda de oportunidades de trabajo, guardan tal grado de disparidad y desequilibrio, que lleva a replantearse los problemas teóricos y metodológicos de las RR.II.. Al menos no puede este campo dejarse al arbitrio de las fuerzas del mercado, se requiere una intervención que contribuya a la existencia de organizaciones productivas que provean a la sociedad de los bienes y servicios necesarios, en el marco de las tendencias mundiales de competencia, pero al mismo tiempo que sean capaces de garantizar los derechos necesarios para el bienestar de la fuerza de trabajo.

¿Cómo hacer en las RR.II. de una sociedad en donde predomina el trabajo no dependiente?

La pregunta nos plantea un serio dilema en el mundo del trabajo de nuestros tiempos. Estaremos dispuestos a profundizar la exclusión y la precariedad, ya bastante extendida en nuestras sociedades. Entendida la exclusión como la porción cada vez más dramática que no ingresa al mercado de trabajo y precariedad como el caso de aquellos trabajadores que ni siquiera perciben los beneficios básicos previstos en la legislación laboral.

A las Relaciones Industriales se le reclama, que cada vez atienden a un porcentaje menor del mundo de los trabajadores. Reclamo que tiene fundamento ético, ya que las empresas en tanto dispongan de normas generales que le permiten eludir compromisos con categorías de trabajadores cuya no dependencia es su característica, obviamente multiplican estas formas de contratación.

Tan sólo queda la expectativa que los mismos procesos de desarrollo de la competitividad, a la cual no es posible eludir en el mundo globalizado, llamen la atención del mundo de las empresas, en el sentido de que su capacidad de competir, esté ligada a la tenencia no sólo de menores costos, sino de una fuerza de trabajo comprometida con los objetivos de la empresa, y suficientemente preparada para agregar valor con su ingenio y creatividad, y todo ello no se logra si no hay inversión en capacitación, pero cabe preguntar ¿quién invierte en un trabajador transitorio, que tiene una breve estadía en la empresa? he aquí la contradicción. La lógica de la inversión en capital humano es compatible con la persistencia de la persona en el seno de la organización que invirtió en ella. Es necesario volver a unas relaciones de empleo que privilegien estímulos para la inversión en la gente, y el sentido común sugiere que las relaciones a tiempo completo e indeterminado, facilitan condiciones para compromisos y esfuerzos conjuntos entre las partes.

Es cierto que hay sociedades en donde también existen altas tasas de rotación de personal, y sin embargo se dan procesos de inversión en capital humano. Pero lo que hay que destacar, es el hecho de que siempre se ha atendido a un segmento central en el conjunto de la fuerza de trabajo, que recibe las ventajas y bondades de la capacitación sofisticada, en detrimento de segmentos mayoritarios que están al margen de este proceso.

Se entiende que el aparato productivo luego de la sacudida del cambio de modelo económico, y las transformaciones que se vienen experimentando en las Relaciones Industriales, transcurre por una transición. Es de esperar y hacia allá deben dirigirse los esfuerzos, al alcance de unas relaciones de trabajo que construyan confianzas y compromisos entre las partes.

Los cambios demográficos

A futuro el tema de las Relaciones Industriales, también se asocia detenidamente con la composición de la población y los cambios demográficos y de mercado laboral, que se vienen observando. Por ello el incremento de la educación formal, la mayor participación de la mujer, mayor movilidad de migrantes que entran y salen a un país determinado, son factores a tener presente e ir evaluando en este propósito de mirar hacia el futuro de las Relaciones Industriales. Pero lo más importante es tener presente la cada vez mayor participación de una fuerza laboral, que no tiene en su proyecto de vida, un empleo de largo plazo en una organización determinada y en una ocupación específica. Que su entrada y salida al mercado laboral ocurrirá varias veces en su vida, que cambiará de ocupación, que entrará y saldrá del empleo asalariado al independiente y viceversa, que tendrá ciclos de pluriempleo entre uno asalariado y otro independiente. En fin la incertidumbre dominará su existencia en el mundo del trabajo. Si las empresas reclaman para sí el estado de incertidumbre en estos tiempos de mercados abiertos, difícilmente se pueda pensar lo contrario con quienes son los débiles de la relación laboral.

Con el ciclo de vida laboral, cabe una reflexión con los jubilados. Se mueven dos tendencias, una que prolonga el tiempo de actividad laboral, se expresa en la elevación de la edad para disfrutar de este beneficio. Así puede verse en algunas reformas de seguridad social reciente. Pero al mismo tiempo la continuada reestructuración de empresas y sectores, coloca en la calle a trabajadores en donde uno de los sectores más vulnerables son aquellos de mayor edad, dando lugar a expulsiones por la vía de las jubilaciones anticipadas, que de hecho reducen la edad jubilatoria. Este fenómeno es más frecuente en los procesos de reforma de Estado y de privatizaciones de los entes públicos.

Más actores en lo político que en lo laboral

El tema de la participación de los trabajadores en el seno de sus organizaciones, y el cuestionamiento abierto que se observa, al lado de la decisión por opciones políticas abiertamente diferentes de las que predominan en la conducción de las organizaciones sindicales, se vincula con el hecho de que en la medida que ha ocurrido el fortalecimiento de la democracia, y se hace más plural el escenario en las sociedades, ocurre entonces que casi el cien por ciento de la población ha devenido en actores políticos y sociales, porque el deterioro de sus condiciones de vida, les lleva a la búsqueda de medios para expresar su descontento ámbito electoral evidentemente ha sido uno de los puestos a su disposición. También son actores económicos, incluso aún sin tener empleo, ya que son consumidores, pero contrastantemente son muy poco actores laborales, en el marco de los mecanismos de relaciones industriales existentes en algunas sociedades, ya que estos se refieren a una parte de la población cada vez más pequeña, amén de los mecanismos excluyentes de las decisiones que se observan en su funcionamiento. De aquí el conjunto de contradicciones que se presentan en algunos países, entre densos sectores de la población y las organizaciones sindicales. Y no se trata simplemente de la clásica explicación del anti-sindicalismo.

Simplemente que un trabajador es un actor político, social, económico, pero que en cuanto a lo laboral, concretamente los mecanismos de las Relaciones Industriales, se requiere que tengan la fluidez y la capacidad de representar que en otros aspectos vitales de la vida actual se vienen planteando. Aquí el mensaje no es solo para las estructuras anquilosadas en los ámbitos sindicales, sino aún más para los limitados mecanismos participativos de la organización empresarial para con su fuerza de trabajo.

En las Relaciones Industriales se nos aparece en los últimos años un nuevo actor, se trata de las Organizaciones No Gubernamentales – ONG's -. Con las ONG's se nos plantean varias opciones para su vinculación con el tema de análisis, por un lado han venido a llenar vacíos no cubiertos por los movimientos sindicales, particularmente en dos grandes temas, la organización y el apoyo a sectores de trabajadores independientes, a minorías en el mundo del trabajo – minusválidos, menores de edad - y la preocupación por temas del interés de los trabajadores que exigen la incorporación de mecanismos distintos a los tradicionales de las relaciones laborales, tales son los casos de los derechos humanos y su vinculación con el trabajo³.

Retorno a los derechos básicos

Las condiciones de funcionamiento del capitalismo que vienen imponiéndose bajo la influencia de políticas económicas neoliberales, han determinado el deterioro de las condiciones de trabajo y de seguridad para los trabajadores. Así mismo en el escenario internacional, particularmente en la OIT, con la caída del muro de Berlín, se alteraron las relaciones que existieron en su seno, ahora al tripartismo se le incorpora con fuerza renovada la latente controversia de las contradicciones entre el Norte y el Sur. Estos fenómenos ayudan a explicar que en la OIT se haya tenido que retornar a los derechos básicos, como mecanismo de intervención mínima por parte de la acción internacional. Estos derechos comprenden la abolición del trabajo forzoso, del trabajo infantil, la no discriminación en el empleo, la libertad de que los trabajadores organicen sus sindicatos y la libertad de negociar condiciones de trabajo.

La puesta en escena de los derechos básicos ofrece una doble lectura. En primer lugar la esbozada, el profundo deterioro de las condiciones de empleo reeditó los temas que estuvieron sobre el tapete hace más de cincuenta años, cuando el derecho internacional del trabajo daba los primeros pasos en los temas en cuestión. Por tanto es contradictorio que con todo el desarrollo humano, tecnológico y social, vayamos ahora nuevamente a estos derechos básicos. La otra lectura está asociada a que este convenio de derechos básicos viene acompañado de características particulares, como es el hecho de su obligatorio cumplimiento, ya no se deja a la voluntad de los países miembros de la organización; además le acompañan nuevos mecanismos de seguimiento⁴.

Responsabilidad Social de las Empresas

La sociedad necesita un aparato productivo que le provea los bienes y servicios necesarios para su funcionamiento. Para ello existe un andamiaje que permite al inversionista desenvolverse y alcanzar sus metas de rentabilidad. Pero no puede éticamente, una sociedad permitir que las condiciones que hagan posible la competitividad de su aparato productivo descansen en el deterioro y degradación de las condiciones de trabajo. Si esa es la base de la competitividad, es bastante frágil. Tiene la desventaja de no contar con el respaldo ni el entusiasmo de la fuerza laboral, así como las reservas de buena parte de la sociedad. Claro, la fuerza de trabajo prestará sus servicios por la necesidad de sobrevivencia, pero ello es insuficiente para el funcionamiento de una sociedad en su ámbito laboral.

Es importante el fomento y reconocimiento, así como evidenciar la credibilidad en los liderazgos que gobiernan los centros productivos, por su demostrada capacidad tecnológica y ejecutiva, por su condición de conductores en el alcance de metas en un ambiente de respeto y reconocimiento del papel de los distintos elementos que concurren al logro de las metas productivas.

En nuestras naciones se ha venido implantando la noción de calidad de los productos y de los procesos, para brindar reconocimientos a los esfuerzos productivos que logran metas como las identificadas con los ISO (International Standard Organizations). Pero aún se carece de reconocimientos a la responsabilidad social de las empresas en el cumplimiento de políticas de fortalecimiento de su fuerza de trabajo.

En el conjunto de la sociedad con los derechos básicos ya tratados, existe un esquema de compromiso al cual dirigirse en materia de una ética en las Relaciones Industriales. Pero en el nivel de unidad productiva, en donde por supuesto valen los derechos básicos, se imponen compromisos y seguimiento de ellos que atiendan a un fortalecimiento de las relaciones con la

Conclusiones y Líneas de desarrollo

Qué papel deben jugar los estudios laborales en el tratamiento de las Relaciones Industriales es la pregunta que se ha tratado de responder en este documento. Al respecto cabe señalar, que el estudio del trabajo exige un tratamiento amplio, con el concurso de las mismas disciplinas que estudian al hombre, la economía, la política, la sociedad, la tecnología, la historia. Las Relaciones Industriales se han planteado acercarse a la comprensión de como empresas y trabajadores llevan a cabo su convivencia. Es una tarea exigente, por ello un tratamiento transdisciplinario es la mejor opción.

Los cambios en el enfoque, así como repensar lo que se ha venido haciendo en los estudios laborales, vienen dado fundamentalmente por los siguientes fenómenos:

- Las transformaciones que experimentan los sistemas productivos, por nuevas verdades, nuevos paradigmas. El mundo del trabajo sigue siendo central en nuestras sociedades, si bien se crean menos empleos formales, surgen muchos en el trabajo independiente, pero en todo caso persisten altos déficits en la satisfacción de necesidades sociales. Puede afirmarse que hace falta más dinero para invertir y poner en funcionamiento las energías de la fuerza de trabajo, que se ve empujada a tareas y actividades de muy poca contribución social y económica en el ámbito del trabajo independiente.

- Las debacles de los partidos políticos que tradicionalmente habían orientado con mayor influencia a los movimientos sindicales; surgen nuevas orientaciones y alianzas, que combinan el pensamiento neoliberal, socialista, socialdemócrata, nacionalistas, socialcristianos.

- Las reestructuraciones en el nivel de empresa, con sus diversas formas: transplantada, unilateral local, informada, consultada, negociada, todas van expulsando fuerza de trabajo, ya que han privilegiado la flexibilidad externa, y particularmente la tercerización. Han contribuido al caos del mercado laboral, determinando la minimización de los empleos a tiempo indeterminado, y el fortalecimiento de los empleos intermitentes e inestables.

- Los fenómenos anteriores llevan a considerar la necesidad de tener presente y buscar, conceptos y categorías que faciliten la incorporación de un mayor número de trabajadores y formas productivas existentes en nuestra realidad. Por ello es importante que las organizaciones de los trabajadores al menos en sus niveles confederativos y federativos, particularmente las estructuras que atienden el ámbito de la territorialidad, incorporen a los desempleados y subempleados como sujetos de su plataforma de acción cotidiana. Téngase presente que la alta movilidad del empleo en las actividades productivas modernizadas, que operan con un porcentaje de trabajadores fijos, cada vez menores y un porcentaje de trabajadores móviles cada vez más alto, hace imprescindible conceptualizar al sujeto sindicalizado de una forma que atienda a esta realidad.

- El concepto de empresa también requiere revisión, ya que el acelerado proceso de fragmentación que se viene experimentando, que no solamente atiende a la evasión de compromisos laborales o tributarios, hay casos que siguen siendo así, sino que es parte de una lógica que demanda el comportamiento de los mercados y las disponibilidades tecnológicas del desarrollo de las comunicaciones y la informática. La revisión atiende a su consideración como sujeto de las RR.II., que se han transformado y no son adaptables a categorías propias de las empresas fordistas y tayloristas.

Bibliografía

BERNEDO, JORGE (1999) "Economía globalizada y relaciones colectivas" ponencia en el III Congreso de las Americas, AIRT-APERT, Lima, Sept.1999, mimeog.

CASTRO, GREGORIO (1998)"La Sociología frente al próximo milenio" En Espacio Abierto, vol.7, No.3 sep-dic., Universidad del Zulia, p.385-416.

CLEGG, HUGH (1979) "The changing system of industrial relations in Great Britain" Basil Blackwell, Grean Britain.

DOMBOIS, RAINER Y PIRES, LUDGER (1998) "Un huracan devastador o un choque catalizador ¿ Globalización y relaciones industriales en Brasil, Colombia y México " en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 4, No.8, pp.59-87.

DUNLOP, JOHN (1958) "Industrial Relations System" Holt and Company, New York.

DUNLOP, J., HARBINSON, F; KERR, C; Y MYERS, CH (1971) Post-scriptum a "El industrialismo y el hombre industrial" en Revista Internacional del Trabajo, Vol.83, Junio, No. 6, pp. 589-614.

(1963) “El industrialismo y el hombre industrial: los problemas del trabajo y la dirección en el desarrollo económico” Buenos Aires, Editorial Universitaria. La edición original se tituló “Industrialism and industrial man: the problems of labor and management in economic growth” es de 1960, editada por Harvard University Press.

HYMAN, RICHARD (1999) “National Industrial Relations Systems and Transnational Challenges: An Essay in Review”, en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, No. 9, Edit. ALAST, Sao Paulo.

(1975) “Industrial Relations: a Marxist Introduction” Macmillan, London.

ICHINO, PIETRO (1998) “Opinión de un jurista sobre los argumentos laborales de los economistas” en Revista Internacional del Trabajo, Vol.117, No.3, OIT Ginebra, pp.319-332.

IRANZO CONSUELO; LUCENA, HÉCTOR; SANDOVAL,, F Y BETENCOURT, L (1997) “Relaciones Laborales al desnudo” Edit. Cendes-Venezuela Competitiva.

LUCENA, HECTOR (1999) “Las Relaciones de Trabajo en el Siglo XXI” Edit. IIRA-APERT, Lima, Perú.

(1999) “Modernización Productiva y Negociaciones Colectivas” Edit. ILDIS-UC, Valencia.

(1998) “Las Relaciones Laborales en Venezuela” 3era edición, Edit. Centauro, Caracas.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT- (1999) “Memoria Director General” Conferencia de las Américas, Ag.1999, Lima; <http://oitamericas99.org.pe/agenda/textadop/memoria/texto1.shtml>

(1998) “Tendencias y contenido de la negociación colectiva: fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los Países Andinos”.

Sem-teo-met-Mx 18oct

Notas

1 La expresión “Relaciones Industriales” está suficientemente extendida en los círculos de los estudios laborales de la mayoría de los países de la región, sin embargo no está de más recordar su origen anglosajón, tanto en el plano académico, como en el hecho de que las empresas multinacionales procedentes de EE.UU. y el Reino Unido instaladas en nuestra región, identificaban con esta expresión las actividades referidas a la relación entre las compañías y su fuerza de trabajo. Otras expresiones sinónimas que frecuentemente se utilizan son: Relaciones de Trabajo, Relaciones de Empleo, Relaciones Laborales y Relaciones Profesionales.

2 En nuestro trabajo “Las Relaciones Laborales en Venezuela”, Edit.Centauro, 3era. edición 1998, Caracas, se desarrolla detenidamente esta tesis.

3 En Venezuela es interesante observar la acción que viene realizando Provea.

4 La “Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo” viene acompañada de un Anexo “Seguimiento de la Declaración” cuyo objetivo es “alentar los esfuerzos desplegados por los Miembros de la Organización con vistas a promover los principios y derechos fundamentales.. “