



PLAN DE INVESTIGACIÓN

EL EMPLEO PUBLICO Y PRIVADO, EL
DESEMPLEO, EL SUBEMPLEO Y LAS
RELACIONES LABORALES EN EL PROCESO DE
REFORMA Y MODERNIZACION LABORAL

Informe Parcial II

Lic. NORA REGUEIRA.

EI PARADIGMA DE LAS RELACIONES LABORALES POSMODERNAS

De esta forma, el modelo neoliberal acicateado por la globalización y sumado a los efectos del cambio tecnológico, va delineando una suerte de paradigma de relaciones laborales posmodernas.

Como va dicho, el paradigma teórico puro, sería la disolución de las relaciones laborales en relaciones individuales, civiles o comerciales.

Pero como esto no ha sucedido en la práctica -de hecho, siguen existiendo sindicatos, negociaciones colectivas y huelgas, Códigos del trabajo, Administración pública laboral y Justicia del trabajo-, la resultante, por el momento, va quedando "a mitad de camino".

Algunas de las características de estas relaciones laborales posmodernas serían las siguientes.

En primer lugar, el "descentramiento" del trabajo. Con la priorización del capital sobre el trabajo y la sustitución creciente de mano de obra por tecnología, cada vez es posible producir más y mejor con menos número de trabajadores.

El trabajo es hoy, menos necesario. Las consecuencias obvias y naturales son el aumento del desempleo y la exclusión social.

Porque la economía actual destruye puestos de trabajo, pero la sociedad continúa basando la ciudadanía y la inclusión sociales en el trabajo.

En segundo término, la segmentación de la mano de obra. La flexibilidad productiva alienta la descentralización de la organización del trabajo, la cual es facilitada por la desregulación

o flexibilización del Derecho laboral. Crecen la informalidad y la tercerización, y las empresas tienden a organizarse sobre la base de dos grupos bien diferenciados de trabajadores: a) un núcleo de trabajadores estables, protegidos, con buenas remuneraciones y calificaciones, y b) una "periferia" inestable, precaria, rotativa, tercerizada o informal.

En tercer lugar, la inestabilidad en el empleo, no solo -y muy notoriamente- en esa periferia precaria y rotativa, sino incluso en el conjunto, habida cuenta de la flexibilización o desregulación de la contratación laboral y del despido, así como de la mayor sensibilidad de la empresa a los avatares de la competencia internacional y de variables externas, como los flujos de capitales especulativos.

En cuarto término, la individualización de las relaciones laborales, en diversas dimensiones. Por un lado, una mayor individualización se produce como resultado de la desregulación o flexibilización del Derecho del trabajo, que amplía el ámbito de la autonomía de la voluntad del empleador y llega a tolerar que "escapen" de la legislación laboral hacia el Derecho privado, relaciones que antes estaban indiscutiblemente reguladas por aquélla.

Por otro lado, la individualización se produce, asimismo, por cierto retroceso de las relaciones colectivas de trabajo, sea cediendo espacio a relaciones propiamente individuales, sea -en otros casos- descentralizando relaciones colectivas típicas, como tiende a suceder con la negociación colectiva, al influjo del mayor poder del empleador en el actual contexto.

En definitiva, la descentralización de la negociación colectiva forma parte de un *continuo* que apunta a la individualización de las relaciones de trabajo. No se trata aquí de desconocer el principio de que debe ser posible negociar colectivamente a todos los niveles,

ni tampoco de negar que la negociación colectiva descentralizada puede tener ventajas para tratar determinados asuntos específicos de cada empresa y que no son comunes a la rama de actividad, sino solamente de llamar la atención respecto de que, sin perjuicio de ello, existe un *iter* que va de la negociación colectiva centralizada a la negociación colectiva descentralizada y de ésta a la relación individual.

En quinto lugar, y como resultante de todo lo anterior, el abaratamiento del costo del trabajo.

Si hay menos empleo y más desempleados, si el empleo tiende a precarizarse salvo para un núcleo relativamente reducido, si se abaten las medidas legislativas de protección y ellas no son compensadas por la acción de un sindicato debilitado, la consecuencia es una reducción del salario real, una concentración de la riqueza y un descenso de la participación del salario en la renta nacional.

Esa reducción salarial se refuerza con la introducción de modalidades salariales más ligadas al rendimiento, con la flexibilización de los horarios en función de las necesidades productivas, y con la acentuación de la movilidad funcional.

Estos son instrumentos de flexibilización de la relación de trabajo, no impuestos por la globalización, pero sí impulsados o acentuados por ella.

Sin duda pueden ser útiles en determinadas circunstancias, a pesar de lo cual tampoco puede dudarse de su efecto depresor del empleo, puesto que tienden a optimizar el uso de la mano de obra por el empleador.

Poco más o menos, este es el modelo de relaciones laborales que se va delineando. Quedan, sin embargo, muchas dudas.

Una de ellas es la de si estamos ante un modelo de relativa estabilidad histórica o solo ante una etapa de transición hacia la disolución de las relaciones laborales, cuestión vinculada, además, con la del "fin del trabajo".

Otra interrogante acuciante, es la de si es éste un modelo viable y funcional, y en caso de que no lo fuera, cuál podría ser un modelo alternativo.

GLOBALIZACIÓN Y RELACIONES LABORALES

Las relaciones laborales internacionales

Ya se dijo que la globalización de la producción, del comercio y de las finanzas tiende a ubicar los centros de gravedad de los procesos de toma de decisiones más allá del alcance territorial del Estado-nación y que va acompañada de la compresión del espacio-tiempo, a tal punto que quienes deciden e influyen deben estar dotados de movilidad y posibilidad de comunicación instantánea.

Al mismo tiempo, una de las respuestas al proceso globalizador, ha sido, en algunas partes, la regionalización económica, esto es, la construcción de bloques de integración económica regional que tienden a ampliar el mercado interno y a construir una unidad mayor que permita a sus miembros competir mejor en el comercio internacional con el resto del mundo.

Ambos procesos -la globalización y la integración regional-, tienden a exigir el redimensionamiento del sistema de relaciones laborales.

En efecto, un sistema nacional de relaciones laborales -lo mismo que el Estado nacional- se va revelando cada vez más impotente para incidir en un terreno que está más allá de sus límites físicos.

La globalización y la regionalización suponen la internacionalización (ya sea a nivel global o regional) del contexto de las relaciones laborales. Y la internacionalización del

contexto exige la internacionalización de los actores y de sus relaciones.

En otras palabras, la globalización y la regionalización exigen y/o provocan la internacionalización de las estructuras sindicales y de la acción sindical, en especial, de la negociación colectiva y de la huelga.

Dicho en otras palabras: la globalización y la integración regional instalan un nuevo escenario que ya no es (solamente) el nacional; a éste se superpone ahora, otro multinacional (sea regional o planetario).

Y en ese nuevo escenario, mayor y diferente, ya no pueden actuar solo los viejos actores nacionales, pensados para aquél. Es necesario reestructurar a los actores o crear nuevos actores apropiados para la dimensión del nuevo escenario y de las relaciones -ya no exclusivamente nacionales- que inevitablemente surgirán en el nuevo contexto.

El redimensionamiento del contexto-escenario, exige el redimensionamiento de los actores y de las relaciones de negociación y conflicto entre ellos.

La internacionalización de las estructuras de los actores no se ha dado con claridad en el marco de la mundialización, aunque desde antaño existen estructuras internacionales tanto del lado sindical (como lo son las confederaciones internacionales CIOSL, CMT y FSM), como del lado patronal (la OIE). Pero ella se ha producido con más notoriedad en dos espacios de integración económica regional: la Unión Europea y el Mercosur.

En la Unión Europea funcionan, desde hace tiempo, la CES (Confederación Europea de

Sindicatos) y su contraparte patronal, la UNICE.

En el Mercosur, quienes primero percibieron la necesidad de crear una estructura regional, fueron los trabajadores. Paralelamente con la negociación y adopción del Tratado de Asunción (acto fundacional del Mercosur, firmado el 26 de marzo de 1991), las organizaciones sindicales de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay echaron mano a una institución preexistente: la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, que había sido creada en 1986 para apoyar el proceso de democratización latinoamericano, aún pendiente, a la sazón, en Bolivia y Chile.

A comienzos de los '90, esta Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur había cumplido su función y fue entonces revitalizada para operar como estructura sindical del y en el Mercosur. Para ello se creó en su interior la Comisión Sindical del Mercosur que, desde 1991 hasta hoy, ha tenido una permanente, intensa y relativamente fructífera participación en toda la construcción del espacio social del Mercosur.

Es probable que la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur -actuando a través de su Comisión Sindical del Mercosur-, haya sido el principal motor del reconocimiento de la existencia de una dimensión social del Mercosur, primero, y de la paulatina construcción de un espacio social del Mercosur, después.

Los empleadores del Mercosur reaccionaron más tardíamente en este aspecto. Recién en 1994 se constituyó el Consejo Industrial del Mercosur y en 1995 el Consejo de Cámaras de Comercio del Mercosur; en 1997, en una sesión del Foro Consultivo Económico-Social del Mercosur, un representante empresarial anunció la constitución de una Confederación

Agrícola del Mercosur. Pero en general, la presencia y acción de estas instituciones en tanto tales, ha sido mucho menor a la de la Coordinadora sindical; la participación de los empleadores ha sido permanente, pero no la intervención institucional de las mencionadas estructuras regionales.

El diálogo social internacional, incluida la negociación colectiva multinacional, también ha tenido un cierto grado de reconocimiento y consagración práctica en esos dos bloques de integración regional, a despecho de su escasa o nula plasmación a una escala propiamente global.

En la Unión Europea, la CES y la UNICE han llevado a cabo un importante proceso de diálogo social internacional europeo que, a pesar de marchas y contramarchas y de valoraciones diferentes de parte de diversos observadores, en todo caso ha dado lugar, por una parte, al establecimiento de un diálogo social regional, y por otra, a una serie de acuerdos, opiniones conjuntas o dictámenes comunes sobre muy diversos temas laborales. Desde el punto de vista formal, el ordenamiento jurídico europeo reconoce, actualmente, a los convenios colectivos europeos como fuente de Derecho regional y más aún, abre un espacio especial para el ejercicio de la autonomía colectiva europea, en el proceso de adopción de Directivas.

Paralelamente, existen varios casos de convenciones colectivas de empresas multinacionales europeas, que cubren a los diversos establecimientos que esas firmas controlan en la región.

En el Mercosur, mientras tanto, la reciente Declaración Sociolaboral reconoce entre los

derechos colectivos, el del diálogo social "nacional y regional", que los Estados Partes se comprometen a fomentar.

Asimismo, más recientemente aún, se celebró el primer convenio colectivo regional o multinacional del que tengamos noticia en América Latina. Se trata del contrato colectivo pactado el 16 de abril de 1999 entre la empresa Volkswagen de Argentina y Brasil, por una parte, y los sindicatos metalúrgicos de la CUT de Brasil y el sindicato de mecánicos de Argentina.

Concebido como un convenio colectivo "mercosureño", este acuerdo se fundamenta expresamente, según consta en uno de sus "considerandos" en "la necesidad de extender los acuerdos de las relaciones entre capital y trabajo al ámbito del Mercosur".

En ese marco, establece el intercambio de información; la realización de una reunión anual conjunta entre las empresas y los sindicatos y las comisiones internas de fábrica; el compromiso de prevención de conflictos a través del diálogo permanente y de solución de las divergencias a través de la negociación, en la medida de lo posible; el reconocimiento, por parte de las empresas, de la representatividad de los sindicatos celebrantes y las comisiones internas, como interlocutores para el tratamiento de los asuntos laborales y del derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente y a constituir las susodichas comisiones internas de fábrica; finalmente, este convenio contiene interesantes disposiciones en materia de formación profesional, previendo la "homogeneización" de los programas de capacitación, la cooperación de los sindicatos y comisiones internas en la elaboración de los programas y el reconocimiento automático de los cursos realizados en

cualquiera de los establecimientos de la firma en el Mercosur.

La participación de los trabajadores en la empresa ha tenido una muy importante difusión europea, contrastante con su nulo desarrollo en el Mercosur, abstracción hecha de las previsiones precursoras contenidas en el contrato colectivo de Volkswagen recién referido.

La práctica desarrollada en Europa de instalar mecanismos multinacionales de información y consulta tuvo su consagración formal y se espera que un nuevo impulso, a través de la adopción por el Consejo de Europa, el 22 de setiembre de 1994, de la Directiva 94/45/CE, sobre la constitución de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

El conflicto internacional se ha verificado en diversas circunstancias, tanto en Europa como en América del Norte, en este caso, involucrando a trabajadores y empresas de Canadá y USA. En el Mercosur solo se han dado algunas movilizaciones regionales que, por el momento, podrían calificarse de experimentales (paro de una hora de los trabajadores de la energía eléctrica del Mercosur, el 12 de noviembre de 1996, movilización conjunta el 17 de diciembre de 1996 en ocasión de una reunión de Presidentes de los países del Mercosur en Fortaleza, Brasil, y celebración conjunta del 1º de mayo de 1999 en la ciudad uruguaya de Rivera, situada en la frontera con Brasil).

Finalmente, en cuanto a la participación institucional en los procesos de globalización y regionalización, debe señalarse que, a nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo ha ofrecido, a lo largo de este siglo, la mejor y mayor experiencia, a partir de su

propia estructura tripartita.

Es, inclusive, el único ejemplo de participación global, universal o planetaria.

En el campo regional, el Comité Económico y Social de la Unión Europea y el Comité de las Regiones son los órganos destinados a hacer posible tal participación. En el Mercosur, el Foro Consultivo Económico-Social es el único órgano permanente, previsto en los tratados fundacionales, destinado a vehiculizar la representación y participación orgánica de los actores sociales.

Sin embargo, ha tenido gran importancia, también, el Subgrupo de Trabajo N° 10, comisión de funcionamiento tripartito con competencia en asuntos laborales; de su seno surgieron muy importantes iniciativas, como la propuesta de ratificación de un elenco común de convenios internacionales del trabajo por los cuatro países miembros del Mercosur, el proyecto de Convenio Multilateral de Seguridad Social del Mercosur, ya aprobado por los órganos regionales y a la espera de su ratificación por los congresos nacionales y la adopción de la Declaración Sociolaboral del Mercosur.

Cabe consignar que, en materia de participación institucional, también el Pacto Andino ha dado lugar a diferentes órganos e instancias: el Consejo Asesor Económico y Social (previsto en el Acuerdo de Cartagena, tratado fundacional), el Consejo Consultivo empresarial (creado por la Decisión 175 de 1983) y el Consejo Consultivo laboral (creado por la Decisión 176, del mismo año).

LAS RELACIONES LABORALES, UN DESAFÍO PARA EL SINDICATO

Cambios en los contenidos de la negociación colectiva y en la relación laboral como consecuencia de los cambios tecnológicos

La situación actual de la economía, los procesos de ajuste, la globalización, así como la incorporación de nuevos esquemas económicos a las políticas nacionales generan un cambio profundo en el escenario laboral de los 90.

La tendencia a modificar los parámetros sociales y económicos con el fin de desarrollar la capacidad competitiva nacional ha desembocado en un panorama nuevo, que supone la reforma integral del estado y una tendencia progresiva a la desregulación de los mercados internos de trabajo.

En efecto, la flexibilización y la búsqueda desmedida de una adaptabilidad creciente de las empresas al momento económico ha provocado reformas de mayor o menor amplitud en las legislaciones nacionales con, en general, escasa participación de los actores sociales. La flexibilización de la ley laboral (llamada en muchos países reforma del mercado de trabajo) se realiza de forma centralizada y desligada de los procesos de diálogo social.

No obstante, los gobiernos son conscientes de que la paz social pasa por un proceso de necesaria acción participativa, para lo cual han abierto, de forma paralela, un nuevo

ámbito para las relaciones colectivas laborales intentando generar un mayor clima de autonomía.

La dualidad resulta un tanto compleja al intentar plantearse la no intervención, en un contexto donde sin embargo, las reformas de las relaciones individuales y las condiciones de trabajo se siguen realizando por ley.

El Estado busca en este panorama un nuevo papel tanto como actor de las relaciones laborales en una empresa en crisis (las administraciones se reducen y deben recolocar parte de sus efectivos), es así que como gestor de empresas deficitarias (la seguridad social).

La eficacia de la Administración requiere, por la necesaria reestructuración de todo un sistema, de la participación activa de los implicados y la necesaria conciliación de intereses económicos y sociales: las vías y soluciones son tan diversas que no se puede hablar de una tendencia al respecto.

Las organizaciones de trabajadores se enfrentan así a un proceso rápido, casi convulsivo, donde la creación de empleo y el mantenimiento de su calidad resulta prioritario.

En Europa, la concertación y el diálogo están generando una nueva perspectiva de apertura e integración que permite, al menos en cifras, valorar positivamente los avances. En los países en desarrollo, la estabilización política marca un punto de partida esencial para la reactivación de la economía, la democracia y el concepto de participación social son, sin duda, los conceptos básicos para que las relaciones laborales se impregnen de la idea de participación que permita elaborar una nueva cultura de diálogo y no de confrontación.

En la empresa, los cambios organizativos en la actualidad económica como resultado del ajuste estructural, junto con los incorporados dentro de la planta como resultado del cambio tecnológico y ante la influencia cada vez mayor de elementos externos como el mercado y la integración total de la empresa (diseño, cliente, mercado), han generado una reducción de los tiempos de circulación de los productos dentro de los procesos y por tanto una eliminación de tareas y una variación en el ritmo de las jornadas.

Este cambio implica una reorganización de los flujos productivos y por tanto una reorganización y nuevas formas de control y supervisión de los recursos humanos, así como una nueva concepción del propio producto desde el momento de su diseño.

Ante las nuevas estrategias de productividad y como parte del inicio de una opción válida para los sindicatos respecto al nuevo esquema de relaciones laborales es importante redefinir las características de los sistemas de control sobre el proceso, aplicadas por los empresarios en diferente intensidad y ámbito.

Como ya se avanzó, algunos de los elementos que modifican el control de la empresa sobre el trabajo son los siguientes:

- a) Incorporación de la microelectrónica y la informática a los procesos.
- b) Ampliación y enriquecimiento de tareas.
- c) Autocontrol de calidad y eficiencia de las operaciones.
- d) Aumento de la autonomía «limitada».
- e) Mayores responsabilidades «delimitadas».

Un ejemplo que sintetiza de manera inequívoca los recientes cambios en la organización de la empresa y que modifican en forma directa las bases, y espacios de negociación (y

por ende en las relaciones laborales), se aprecia en el siguiente cuadro, cuyos elementos debían ser negociados antes del inicio de operaciones con el objetivo de evitar al máximo cualquier conflicto que pudiera poner en riesgo la productividad.

Determinantes del nuevo esquema de relación laboral en la planta de SEAT, Martorell, (filial de VW en España) META: Funcionar con base en equipos de trabajo	
Factores determinantes	Area de solución
a) Flexibilidad	I. Requisitos legales (Legislación)
b) Comunicación	
c) Entorno	
d) Recompensa estándar	
e) Retribución por evaluación personal	II. Negociación con sindicatos
f) Tipo de contratación	
g) Motivación	
h) Mejoras continuas	III. Organización interna de la empresa
i) Subcontratación	
h) Justo a tiempo	

Fuente: Conferencia desarrollada por Mr. Griffiths, Director de SEAT Martorell, Barcelona, España

En el esquema anterior se planteaba que las soluciones serían atendidas en las diversas áreas de la forma en que se expresa en las combinaciones siguientes:

- I. Area de solución conforme a los requisitos legales (Estatuto de los trabajadores y leyes complementarias): $a)+c)+f)$.
- II. Area de solución de negociación con los sindicatos: $a)+d)+e)+g)+h)$.
- III. Area de solución respecto a la organización interna de la empresa:
 $b)+c)+i)+j)$.

Faltando más de un año para el inicio de operaciones, la empresa ya había detectado más de 200 posibles problemas, de los cuales 65 (el 35 por ciento aproximadamente) se ubicaban en el área de negociación con los sindicatos.

El director de la planta subrayaba tres elementos como ejes de las nuevas relaciones laborales, en orden de importancia:

- b. Organización del trabajo en grupos, con flexibilidad para asignar tareas.
- c. Flexibilidad en los horarios para trabajar horas adicionales.
- d. Nuevo esquema de remuneración con evaluación individual.

Además, la empresa impuso, entre otros, tres objetivos esenciales para facilitar la implantación del nuevo sistema de relaciones laborales:

1. Reducir el fuerte papel del supervisor, y ampliar el papel de líder-coordinador que propicie espacios de participación a todos los/as trabajadores/as.
2. Responsabilizar al departamento de personal de todos los asuntos relacionados con la administración de los recursos humanos, involucrándolo en las áreas de manufactura.
3. Crear dentro de la compañía una estructura más horizontal, con menos jefes y un mayor grado de responsabilidad en el personal.

Los sindicatos eran conscientes de su «claudicación» que consideraron temporal y de hecho manifestaron su intención de «prepararse a negociar las consecuencias». Sin embargo, los sindicatos firmantes del convenio colectivo propuesto aceptaban el esquema elaborado por la empresa, debido entre otras cosas a la presión de un elevado índice de desempleo en la región, elemento catalizador que impedía negociar con mayor fuerza.

El esquema que se muestra, resume la orientación de los cambios en el sistema productivo, destacando los siguientes respecto al modelo anterior (clásico) de relaciones laborales:

Antes	Actualmente
Trabajo individual/puesto	Trabajo en grupo/integrado
Remuneración ligada al puesto	Remuneración ligada a la multihabilidad
Empleo de carácter fijo	Flexibilidad en el empleo; mayor subcontratación
Operario solamente ejecutor	Ampliación y enriquecimiento

	de tareas
Jornada laboral con horario fijo	Flexibilidad del tiempo de trabajo
Mínima formación requerida para ejecutar	Formación más amplia para tomar decisiones y formular propuestas
Capacitación ligada al puesto	Capacitación ligada al nivel de flexibilidad
Rígido control vertical	Más autonomía y coordinación determinada por las tareas en grupo
Actitud negativa/castigo	Participación para el consenso

Respecto a los cambios específicos y prácticos dentro de la empresa, en el ejemplo mencionado de la empresa SEAT se destacaba lo siguiente (que corresponde directamente a los objetivos esenciales ya mencionados).

1. Disminución de niveles jerárquicos.
2. Eliminación de puestos de supervisión y control.
3. Descentralización de las responsabilidades de administración de las relaciones laborales. (multihabilidades del mando medio).

4. Eliminación del supervisor fuerte que se sustentaba en la desconfianza y la autoridad unilateral.
5. Aumento de la importancia de las redes de comunicación informales entre directivos/as y trabajadores/as.

Lo anterior permite constatar el profundo cambio en la percepción que tenían de sí mismos y frente a su contraparte, el sindicato y la empresa. De esta última destacan los cambios respecto a que:

1. Los/as trabajadores/as no sólo ejecutan órdenes, ahora se involucran en tareas de autocontrol y mejora continua del proceso y del producto, adquiriendo más responsabilidades y nuevos contenidos de las tareas, disminuyendo el rol de la supervisión.
2. Se modifica el nivel e intensidad del control de la empresa sobre el proceso de trabajo, diluyendo dicho control hacia el grueso de los/as trabajadores/as, los cuales lo asumen colectivamente.
3. Se reduce la especialización y rigidez del «experto» en relaciones laborales, atendándose algunos problemas en el lugar y por los protagonistas que lo originan, descentralizando así funciones de regulación laboral.
4. Se incrementa el interés de la empresa por comprometer al trabajador con sus objetivos y metas.

El sindicato por su parte debía buscar las formas y mecanismos para poder negociar cierta posibilidad de conservar su identidad y razón de ser además de fortalecer su presencia negociando con realismo y representatividad los cambios, así como sus efectos, lo que sin

embargo no es un proceso fácil ni rápido por la novedad de las propuestas y la necesidad de empleo.

El listado anterior nos muestra una visión somera del nuevo mapa técnico-organizativo que se perfila al interior del proceso productivo.

De él se desprende también el importante reto que tienen ante sí las organizaciones sindicales, reto que implica la redefinición de la participación sindical en los espacios de negociación y relaciones laborales que se presentan al interior de la planta, y que va acompañado de significativos cambios respecto al papel del Estado en tales relaciones. Estas nuevas circunstancias demandan una nueva actitud por parte de los sindicatos con mayor actualización y calidades técnico-organizativas.

Para los/as trabajadores/as y las organizaciones sindicales, el nuevo reto cuestiona la estrategia de inserción sindical en el proceso productivo y sus implicaciones en la planta como interlocutor de los/as trabajadores/as, así como la posición que adoptará en los nuevos acuerdos de carácter global y social.

Resulta evidente que no se puede cambiar la práctica productiva sin adecuar las relaciones laborales, máxime en los años noventa cuando en los análisis de las experiencias productivas se ha concluido en que el factor humano es el componente central de las estrategias de productividad.

Es importante para los sindicatos tener claro que las estrategias empresariales de productividad de los años noventa, y desde mediados de los ochenta, están transformando por completo las reglas de cooperación y conflicto de la negociación colectiva y los parámetros de las relaciones laborales, dentro y fuera de la planta.

Lo anterior permite observar que la estrategia sindical puramente centrada en la negociación de la distribución de la riqueza se tiene que transformar en una estrategia que incorpora además la administración del proceso productivo.

Este último es el nuevo eje de las estrategias de productividad que las empresas aplican para ser más competitivas y responder así a las exigencias del mercado.

Una estrategia así construida le permitiría al sindicato intervenir de manera más clara en cómo se utiliza la fuerza de trabajo, y observar si realmente es esa la forma más eficiente o si, por el contrario, es una forma improductiva que impide mejorar los parámetros de competitividad de la empresa o mejorar las condiciones de contratación y de vida de los/as trabajadores/as.

Las consideraciones de esta estrategia, sin embargo, suponen también un cambio en la percepción que tienen de sí mismas la empresa y la organización sindical.

De hecho estamos siendo testigos de intensos cambios en las características de los actores sociales que adquieren nuevos papeles al interior del proceso productivo, tal como ocurre con los mandos medios y gerenciales en su papel de nuevos coordinadores, (más que simples supervisores); además, se demandan nuevas características de los/as trabajadores/as respecto a niveles de formación y capacitación, nuevas formas participativas y de autocontrol, etc. que implican cambios en los contenidos, amplitud y profundidad de las negociaciones colectivas.

Las transformaciones tecnológicas, en la organización de los procesos de trabajo, en las características de los productos, así como el surgimiento de nuevas formas de gestión y administración de los procesos dentro de la planta, han originado nuevas situaciones en los tradicionales espacios de negociación.

No sólo se ha modificado el antiguo papel de los protagonistas de estos espacios, sino que también se ha redimensionado la dinámica misma de algunos contenidos, provocando la mayor atención en los aspectos relacionados con:

1. Contenidos del trabajo y capacitación.
2. Participación del/la trabajador/a en la mejora del proceso.
3. Condiciones de trabajo.
4. Sistemas de remuneración.
5. Polivalencia de funciones.
6. Movilidad del trabajador.
7. Seguridad y salud: medio ambiente de trabajo.

Aspectos estos que en el modelo de relaciones laborales surgido de la producción en masa no tenían una relevancia fundamental, resultando ser unos instrumentos administrativos de menor importancia en las negociaciones y en las relaciones laborales.

Desde una perspectiva global, el ejemplo de SEAT y sus transformaciones se encuentra ya reflejado en los actuales contenidos de negociación de numerosos países en América Latina.

Sirve como ejemplo de los cambios operados en la región en el último lustro el cuadro siguiente relativo al contenido de los convenios colectivos en Argentina (Fuente MTSS).

Contenido de la Negociación Colectiva en Argentina de 1991 a
1994

		Hasta Nov 1992	Valores	Del 11/92 al 11/93	Valores	Del 12/93 al 7/94	Valores	Totales
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
1. Incremento tiempo efectivo de trabajo	31	14.22	9	2.65	10	3.42	50	5.88
1.1 Reducción o Modificación de Licencia convencional	5	2.29	-	-	2	0.68	7	0.82
1.2 Aumento del tiempo operativo en la jornada	22	10.09	9	2.65	7	2.40	38	4.47

1.3	4	1.83	-	-	1	0.34	5	0.59
Reglamentación de actividades sindicales (trabajo de delegados días del trabajador y otros)								
2.	43	19.72	79	23.23	48	16.43	170	20.00
Reducción de costos salariales								
2.1 Rebaja de subsidios y beneficios convencionales	5	2.29	3	0.89	-	-	8	0.94
2.2 Rebaja de pagos adicionales a los legales	9	4.13	4	1.17	6	2.05	19	2.24

(horas extras, preaviso, reemplazos, vacaciones y otras)								
2.3	27	12.39	68	20.00	37	12.70	132	15.5
Habilitación de formas contractuales promovidas								2
2.4	2	0.92	4	1.17	5	1.71	11	1.29
Disminución de plantel fijo y de relevos								
3.	66	30.28	83	24.41	79	27.04	228	26.8
Reducción de otros costos y mejor uso de la								4

capacidad instalada								
3.1 Premios por presentismo y puntualidad	19	8.72	32	9.41	22	7.53	73	8.59
3.2 Tratamiento de conflictos laborales	15	6.88	16	4.71	16	5.47	47	5.53
3.3 Distribución anual de vacaciones	24	11.01	18	5.29	16	5.47	58	6.82
3.4 Reorganizac ión de horarios	7	3.21	17	5.00	25	8.56	49	5.76

		Hasta nov. 12, 1992	Valores	Del 11/92 al 11/93	Valores	Del 12/ 93 al 7/94	Valores	Totales
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
3.5 Menor rotación laboral entre empresas	1	0.46	-	-	-	-	1	0.12
4. Incentivos al trabajo	22	10.09	35	10.29	20	6.85	77	9.05
4.1 Premios sujetos a normas de rendimiento	22	10.09	35	10.29	20	6.85	77	9.05
5. Reorganiza ción del	42	19.27	67	19.71	65	22.26	174	20.47

trabajo								
5.1	28	12.84	41	12.06	37	12.67	106	12.47
Movilidad o polivalencia funcional y trabajo en equipo								
5.2	5	2.29	18	5.29	22	7.53	45	5.29
Instancia negocial en empresas sobre normas y métodos de trabajo								
5.3	9	4.13	8	2.36	6	2.05	23	2.71
Reasignació n de funciones y categorías: criterios selectivos en								

promoción y vacantes y cambios similares								
6. Incremento en la capacidad productiva existente	14	6.42	67	19.71	70	24.00	151	17.76
6.1 Capacitación del personal	6	2.75	36	10.59	30	10.27	72	8.47
6.2 Mejoras en las condiciones de prestación de los servicios	3	1.38	10	2.94	18	6.16	31	3.65
6.3 Inversiones	5	2.29	21	6.18	22	7.53	48	5.65

con innovaciones tecnológicas sustantivas (procesos y productos)								
Totales	218	100	340	100	292	100	850	100

Nota: se incluyen todos los acuerdos que utilizan el criterio especificado. Por tanto, aparecen repetidos los que apelaron a diferentes medidas de productividad futura a criterios mixtos de productividad pasada y futura.

Dicho cuadro realiza un muestreo de las cláusulas contenidas en diferentes convenios colectivos en Argentina hasta 1994.

Una revisión del mismo indica, de forma clara, el crecimiento de las cláusulas relativas a la reducción de costos y a la racionalización de la empresa, así como al incremento de su capacidad productiva. De forma opuesta, temas hasta entonces típicos en la negociación como la rebaja de subsidios y beneficios convencionales tienden a desaparecer.

La polivalencia o la multifuncionalidad es quizás el contenido que presenta un mayor empuje en los últimos años revelando, así, que la adaptabilidad del trabajador se convierte en un criterio central.

Las nuevas dimensiones del conflicto y la cooperación en las relaciones laborales

La competencia por los mercados y las estrategias de productividad y calidad, que han inducido toda una serie de transformaciones productivas y de gestión, han significado la crisis del modelo fordista de relaciones laborales.

Esto ha llevado a los protagonistas de las relaciones laborales a la búsqueda de nuevos espacios de negociación, intentando que de alguna manera los objetivos de calidad y productividad sean programados en la planta.

Los cambios empresariales no son sólo una iniciativa más, sino que son parte de una estrategia global para salir de la crisis, enfrentar la economía globalizada y mejorar su posición de competencia en el mercado.

La percepción empresarial de las nuevas relaciones laborales en su dinámica de cambio y en su propuesta a futuro, estará determinada por acciones tales como:

1. Reducción de costos a partir de negociar y exigir de los sindicatos concesiones, reducción temporal o permanente de salarios o prestaciones para salvar a la empresa, ampliación de la jornada, aplicación de modelos atípicos de empleo (como eventuales, media jornada), exenciones legales de las normas de protección laboral, subcontratación de procesos, etc.
2. Innovación en calidad, diseño, adecuación al mercado, ampliación y enriquecimiento de tareas, más espacio de participación en las decisiones, trabajo en grupo, reducción de categorías, motivación y remuneración.

Entre lo señalado en el punto 1 y 2 existen grandes diferencias que demuestran las principales tendencias de la coyuntura generada en las relaciones laborales.

En el punto 1, se muestra cómo se intenta superar la crisis y cómo se busca ser más productivo y competitivo a costa de la afectación total del factor trabajo, sin importar las consecuencias de conflicto interno o externo a la planta.

En el apartado 2, encontramos una salida más positiva para ambos factores de la producción que implica compromisos de ambos, con respuesta a las expectativas de los dos. Además, es una opción más creativa pues la mejora continua es potencialmente infinita, mientras que el punto 1 tiene un límite en la reducción de gasto o en la disminución de garantías, derechos y conquistas de los/as trabajadores/as, acciones que por lo demás se pueden considerar correctivas de una deficiente administración empresarial o carente de sólidas estrategias de productividad y calidad.

El movimiento sindical se encuentra en una etapa de readecuación de sus prioridades ante la negociación colectiva en un nuevo paradigma de relaciones laborales y en la urgencia de habilitar nuevos mecanismos e instrumentos de lucha sindical que se apliquen en la negociación.

Hoy más que nunca se deja ver la limitación de un sindicalismo centrado en las preocupaciones económicas de mejor precio de la mano de obra y en el control del puesto de trabajo. Se debe evolucionar a un plano diferente, en el cual se pueda negociar también: el qué, cómo y cuánto de la mano de obra.

Es decir, se debe incorporar a la negociación, la administración del proceso de trabajo mismo, (lo cual a final de cuentas y para una más sólida estrategia sindical, se debe dejar claro que constituye parte de la estrategia de control del proceso para la empresa) los

elementos en que se puede descomponer, y la forma y los mecanismos con los que se organizan y administran para una mejor y mayor obtención de productividad.

El nuevo panorama exige que se transformen los motivos del conflicto y de consenso o de acuerdo al interior de la planta. Es evidente que el dilema del control-autonomía, enriquecimiento-intensidad, individuo-grupo, capacitación-movilidad, entre otras, trae consigo un nuevo soporte del posible acuerdo en la planta.

La transformación de las relaciones laborales puede seguir diversos caminos. En el siguiente cuadro se observa de manera simplificada un esquema que intenta señalar las posibilidades y los parámetros de movimiento y negociación de los sindicatos, o la exclusión de ellos de los espacios de negociación, así como la determinación de las nuevas relaciones laborales. Este esquema ubica a las organizaciones sindicales en función de sus niveles de conquista de espacio negociado, expresada en la posible o no bilateralidad, así como en la participación en las estrategias de salida de la crisis o de innovación de una empresa. El cuadro también es indicativo de las dificultades que tienen ante sí las organizaciones sindicales para conquistar una mínima bilateralidad que les consolide su identidad en esta nueva etapa y los impulse a la nueva conquista de espacios dentro de la administración del proceso productivo de la empresa. Bilateralidad que ha sido debilitada a lo largo de más de una década debido no sólo a las políticas de ajuste económico, y cambios en la planta, sino también a una falta de mayor imaginación y creatividad en la formulación de nuevas estrategias sindicales de negociación, de fortalecimiento con nuevos o mejores aliados, o de reforzamiento a partir de una reestructuración interna.

Característica de las Relaciones laborales	Estrategia de reducción de costos	Estrategia de innovación
<i>Bilateral</i>	1	3
Con negociación colectiva	Negociación de concesiones	Cooperación entre trabajadores/as y empresa a nivel de planta
<i>Unilateral</i>	2	4
Sin negociación colectiva	Desregulación de mercados de trabajo Negociación individual	Gestión del recurso humano sin el sindicato

Los elementos que se encuentran en juego en el esquema anterior, a partir de los cambios que induce la estrategia de la empresa, son la capacitación, la participación, la remuneración, las condiciones de trabajo y la confianza-comunicación, elementos que al ser redefinidos, le dan sustento a la estrategia de competencia que asuma la empresa.

El cuadro muestra en el número 1 una estrategia que permite al menos defender la identidad y protagonismo del sindicato, aunque las concesiones hechas por los/as trabajadores/as no bastan para recuperar la capacidad competitiva de la empresa; las

concesiones jamás serán correctivas de la administración errónea o de la inadecuada planificación empresarial.

De forma diferente, lo señalado en el subcuadro número 2, elimina todo rastro de negociación colectiva.

En el subcuadro número 3, aparece que puede crecer la participación de algunos sindicatos en procesos de innovación, diferenciándose los niveles de participación en la administración técnica y/o económica y financiera de la empresa; se mejora la utilización de las calificaciones y las aptitudes no desarrolladas por los/as trabajadores/as.

Queda aún pendiente definir por el sindicato niveles de cooperación y compromiso en metas, métodos, en la rama, o a nivel de empresa.

Aquí se presenta como una gran dificultad del pasado para generar una nueva cultura productiva, el hecho de que la información y la consulta de los/as trabajadores/as, por no mencionar la toma de decisiones conjunta, no son comunes en un entorno en el que ambos interlocutores sociales consideran el ámbito de la producción como coto exclusivo de los empresarios.

Lo presentado en el subcuadro número 4, nos muestra la ausencia de sindicatos y la concepción de planes de participación de los/as trabajadores/as, sólo en exclusivo interés de la expectativa empresarial.

Entre la colaboración y la participación

La administración de la producción descansa tradicionalmente en actividades tales como la planificación de las fabricaciones, el diseño y la puesta en marcha de las instalaciones, el registro de vencimientos y el tiempo de ejecución de los programas de fabricación

conectados con los otros talleres al inicio y al final, así como el establecimiento de los precios de fábrica.

Con la utilización de nuevas tecnologías, las tareas de administración-organización se modifican y se hacen más complejas. En parte se fusionan y se vuelven indisociables. Por esta razón, finalmente, se amplían e invaden tareas conexas; tienden a ocupar un lugar clave en el espacio mismo de la producción.

Se tiende a administrar desde las líneas mismas del proceso productivo. Con la informática se da una extensión de las tareas de programación.

La planificación y la puesta en marcha, son absorbidas por el proceso, se administran más de cerca, a menudo en las propias líneas de fabricación, donde incluso se tratan con mayor eficacia.

Por otra parte, el ascenso de las tareas de administración es una característica central de la nueva organización del trabajo; los costos de materiales y aquellos imputables a los tiempos-máquinas se vuelven determinantes clave del establecimiento de los precios de fábrica, mientras las tecnologías se vuelven más complejas y aumenta la inversión de capital fijo.

Con la integración y flexibilidad de la maquinaria, la productividad ya no descansa solamente en los ritmos de trabajo vivo, sino en la tasa de intervención de las herramientas y el rendimiento general de las instalaciones.

Se convierte en esencial la capacidad de hacer frente a los imprevistos, de controlarlos, reducirlos y, cada vez que sea posible, anticiparlos.

En este sentido, la colaboración de los trabajadores ha adquirido mayor relevancia.

De tal modo, los esfuerzos para incrementar el sentimiento de implicación y compromiso de los empleados con la empresa se han hecho más intensos y se han fortalecido por la vía formal por medio de convenios o por vía informal a partir del entendimiento entre supervisores/as y trabajadores/as en el piso de producción. A lo anterior se suma la aplicación y uso de mecanismos para informar y consultar a los/as trabajadores/as en forma directa a través de estructuras participativas, tales como los llamados equipos de trabajo y los círculos de calidad. Los cambios que se presentan en la administración de la empresa están generando la necesidad de ampliar el espacio de participación de los/as trabajadores/as en lo individual y en grupos, así como la posible participación de la organización sindical.

El dilema actual de la participación de los/as trabajadores/as en la empresa debe analizarse a partir de la percepción y actitud del sindicato frente a la administración de la empresa, y también a partir de la disposición o interés de la empresa para generar un espacio y un ambiente de confianza y comunicación que propicie en forma constante la participación de los/as trabajadores/as y del sindicato.

Para las organizaciones sindicales resulta imperativo avanzar en la definición acerca de lo que significa la administración de la empresa diferenciando la administración económica y/o financiera, y la administración técnica-operativa.

En América Latina, el sector empresarial ha generado una percepción, en la cual tanto la administración técnica como financiera son exclusivamente de su incumbencia y determinación.

Sin embargo, las estrategias de productividad exigen que se amplíe la participación y ésta implica un nuevo acuerdo entre ambos actores para que los beneficios resultantes respondan a las expectativas de ambas partes.

Las nuevas estrategias de productividad, que demandan una mayor flexibilidad y polivalencia de los/as trabajadores/as, exigen una creciente cooperación entre ellos/as intensificando la comunicación y una mayor implicación en el desarrollo y el mejoramiento del proceso de trabajo.

La integración de las tareas del diseño, ejecución y control, lleva a especificar las áreas potenciales de mayor participación de los/as trabajadores/as, pues puede ocurrir que además se permita que la mano de obra tenga un mayor papel en las hasta ahora restringidas áreas de planificación, diseño, y administración de la producción, sea en el terreno técnico o inclusive en el aspecto económico financiero.

La estrategia y la dirección empresarial son las zonas de más difícil acceso a la participación sindical, ya que se ejercita la prerrogativa de gestión de las altas esferas de la empresa (*ius variandi*) mientras que sería más aceptable o legítimo que el nivel de participación corresponda a las cuestiones operacionales o relacionadas con los puestos de trabajo, lo cual, en un primer momento, podría ampliar el consenso dentro de la planta.

La administración técnica de la producción es quizá la que representa menores obstáculos para generar espacios de negociación a partir de intentar un mínimo acuerdo dentro de la empresa.

Se debe partir de la definición de los objetivos, y los tiempos de la puesta en marcha de la gestión participativa.

En términos generales, se puede definir la participación como:

«Todo procedimiento o práctica participativa, desde la información hasta la consulta, negociación o decisión conjunta, que implica formal o informalmente la participación de aquellas partes interesadas en la incorporación de cambios tecnológicos, o en la discusión y debate sobre las decisiones relativas al proceso de cambio respecto a proceso o producto en la planta, o inclusive respecto a modificaciones de alguna de las condiciones de contratación.»

Si partimos de la posibilidad y necesidad real de actualizar la negociación colectiva y los sistemas de relaciones laborales, se pueden establecer las siguientes figuras de participación sindical, las cuales expresan diferentes posibilidades y alcances de una relación bilateral dentro de la empresa.

Derecho a la información

Una primera posibilidad de participación sindical consiste en la obtención del derecho a ser informado respecto a los cambios y nuevos planes que la empresa ha decidido realizar.

En este caso el sindicato puede contar con la información para prever las posibles consecuencias y actualizar sus prioridades y preocupaciones.

Las formas de obtener la información van desde una reunión informal a la formal o escrita, pasando por reuniones de grupo sobre los cambios y marcha de la empresa. Esto puede ocurrir antes, o en el momento mismo en que se ejecuten o decidan las acciones a emprender. La ley, en algunos países como España o Francia, reconoce explícitamente este derecho de forma general dejando la concreción al arbitrio de las partes.

En América Latina, como demuestra una encuesta del MTSS chileno (evaluación de las normas laborales 1995), existe un desconocimiento de la aplicación y ejecución del derecho lo que, con frecuencia, lleva a los empleadores a considerar que es inexistente.

Resulta, sin embargo, imprescindible incorporar en las negociaciones colectivas el derecho a la información, así como considerar la evaluación sindical de la misma, cuestionándose si la información es completa o parcial, si se obtiene a tiempo o con retraso para definir su participación y si es una información útil o inútil para la acción sindical interna o la acordada con la empresa.

La protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa

Convenio núm. 135 (1971)

«Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos, u otros acuerdos comunes en vigor.»

Derecho a la consulta

Una segunda opción se presenta cuando el sindicato además de ser informado, tiene derecho a la consulta, esto significa que la representación de los/as trabajadores/as puede

ser escuchada en sus opiniones respecto a los cambios que la empresa realizará para ajustar sus estrategias de productividad u otras ligadas a la producción.

Los mecanismos que se pueden acordar para llevar a cabo estas modalidades de participación pueden ir desde la mera consulta informal verbal o por escrito, pasando por la formación de una comisión mixta de consulta de carácter permanente, hasta la formación de una comisión específica de proyectos determinados, tales como proyectos de productividad y calidad, nuevas tecnologías, evaluación de puestos, entre otras.

Derecho a negociar acciones o planes

La tercera posibilidad se refiere a la participación directa del sindicato, además de ser informado y consultado, de negociar con la empresa las acciones respecto a planes de la empresa, tales como acuerdos de: productividad y calidad, nuevas tecnologías, protección y riesgo conjunto entre empresa y sindicato.

La importancia de acceder a estos niveles de negociación es que el sindicato puede obtener un mayor equilibrio e igualdad en las relaciones laborales al incorporar a los acuerdos las necesidades, los requerimientos, y las expectativas de los/as trabajadores/as.

No obstante este derecho es aún reconocido en muy escasas legislaciones al considerar la organización productiva una facultad cuasi exclusiva del empleador.

Derecho a participar en la toma de decisiones conjunta

La cuarta posibilidad de participación sindical que aquí se menciona, se fundamenta en un elevado grado de bilateralidad previa que posibilita al sindicato la información, la consulta, la negociación y la participación también en la toma de decisiones conjunta. Este grado de bilateralidad brinda a la organización sindical una elevada influencia,

inclusive para poder vetar una propuesta de la empresa, cuando ésta vaya contra el interés de los/as trabajadores/as, sea en condiciones de trabajo, empleo, remuneración, etc.

Sólo países como Alemania donde la cogestión en los consejos de administración de las empresas es efectiva, plasman en la práctica este tipo de posibilidad. El contenido de la participación de los sindicatos o sus comisiones en los diferentes niveles enumerados, puede también estar determinado por las relaciones laborales y el grado de amplitud de la negociación colectiva.

Este es el caso, por ejemplo, de las comisiones paritarias o de interpretación de los convenios colectivos.

Respecto a ello, y subrayando que el sindicato puede iniciar su participación en la administración técnica de la empresa, se pueden señalar, entre otros, los siguientes aspectos de la necesaria participación sindical:

- b. Conocer y proponer acciones respecto a estrategias de mercado.
- c. Generar propuestas para la reducción de costos.
- d. Realizar diagnósticos y propuestas de una mejor organización del trabajo.
- e. Proponer nuevas especificaciones y equilibrios de tareas.
- f. Acciones para mejorar la seguridad, higiene y ambiente de trabajo.

El grado elegido dependerá de la legislación existente y de las relaciones laborales en la empresa.

No obstante, existen algunos elementos que pueden favorecer o entorpecer las posibilidades de cooperación y participación de los sindicatos; entre los más importantes se pueden mencionar los siguientes:

1. Grado de influencia de la calificación y cooperación de los/as trabajadores/as en los objetivos de la empresa.
2. Cultura de mando de la dirección y percepción de la participación.
3. Poder de convocatoria de los sindicatos para utilizar la fuerza colectiva cuando se carece de voluntad empresarial.
4. Legislación laboral respecto a la participación.
5. Nivel de centralización del sistema de relaciones laborales y de negociación colectiva.

Las posibilidades de la participación también puede delimitarse por diferentes contenidos respecto a las acciones de la empresa y a las fases de puesta en marcha de las mismas; es decir, es importante dejar claro que el sindicato puede y debe prepararse para saber participar en los diferentes momentos de la vida de una empresa, momentos que no deben ser excluyentes, sino que se pueden complementar de acuerdo al tipo de empresa o sindicato:

1. Planificación de los cambios.
2. Selección de métodos o instrumentos.
3. Aplicación de las medidas o acciones seleccionadas.
4. Evaluación de los resultados y efectos de las nuevas acciones.

Este último punto resulta fundamental, ya que, en algunos casos de empresas exitosas de países de la región los resultados y efectos de la participación suelen ser positivos cuando se evoluciona por la evaluación en las formas de participación hacia mayores grados de bilateralidad, obteniéndose un mayor beneficio al llegar a los siguientes resultados:

1. Las decisiones que se adoptan suelen ser mejores debido al consenso.
2. Su aplicación es más efectiva y rápida debido a un mayor implicación del personal.
3. Mejoran las relaciones laborales dentro de la planta, al sentir los/as trabajadores/as que participan en la verdadera marcha de la empresa y no sólo de los resultados finales.
4. Se incrementa la identidad de los/as trabajadores/as con la empresa, lo que posibilita un proceso de mejora continua.
5. Se utilizan mejor la formación de los/as trabajadores/as, sus aptitudes y mejora su actitud, así como sus expectativas dentro de la planta.

Perspectivas del desafío en las nuevas relaciones laborales

Es pertinente subrayar e insistir en que el nuevo paradigma de relaciones laborales que se ha estructurado en función de los ejes de capacitación, participación, remuneración y condiciones de trabajo, exige del sindicato una posición renovada y acciones más eficaces, las cuales podrían estar conformadas por una gama de propuestas en torno a su participación reinventada como organización representativa de los intereses de los/as trabajadores/as, con un importante poder de interlocución y con una sólida propuesta de participación ante la nueva cultura de la empresa.

De lo anterior se desprende una urgencia de los sindicatos por definir sus propios términos y conceptos, así como sus bases de estrategia en la etapa actual de relaciones laborales. Entre las definiciones podríamos señalar las siguientes:

- b. La definición propia de los nuevos términos y conceptos del mundo laboral (productividad, calidad, capacitación, participación, etc.).
- c. La defensa del papel de la bilateralidad en la nueva cultura productiva.
- d. El derecho a la información y su importancia para la estrategia y actuación sindical.
- e. La participación sindical en la administración o gestión de la empresa (técnica u operativa).
- f. La adecuación estructural de la figura sindical a nivel de: empresa, regional y nacional e internacional.

La definición propia desde las preocupaciones sindicales puede y debe ser plasmada esencialmente en los nuevos términos de la negociación colectiva, la cual cada vez se redefine como la opción válida para dirimir las diferencias en torno al proceso de modernización tecnoproductiva.

La realidad de los cambios no ha estado exenta de nuevos problemas que potencialmente pueden impedir la consolidación de un nuevo marco más propicio, sin graves conflictos, y de integración en las relaciones laborales que responda a las expectativas tanto de los/as trabajadores/as como de la empresa.

Derecho de sindicación y de negociación colectiva

Convenio núm. 98 (1949)

«Los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical.»

En especial deben estar protegidos contra la posibilidad de que se rechace su contratación a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, y contra el despido o todo otro acto perjudicial de que puedan ser objeto por esas mismas razones.

«Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.»

a) Capacitación y contenidos del trabajo

En la etapa actual, los/as trabajadores/as se ven obligados a desempeñar actividades de supervisión, inspección y alimentación de material a la máquina; en consecuencia se pone mayor énfasis en la formación y utilización del llamado trabajador flexible, polivalente, universal o polifuncional que no sólo realiza tareas de operación, sino también de mantenimiento, inspección, y en algunos casos de mejoramiento continuo.

Hasta el momento, estos perfiles casi siempre han sido determinados en forma unilateral por la empresa, sin incorporar al proceso de recalificación, las aspiraciones de superación personal del/la trabajador/a, ni los intereses colectivos de los sindicatos.

Lo anterior está sumado al hecho de que la idea de desarrollar la autonomía y de enriquecer la calificación de los/as trabajadores/as no rompe en forma automática con la monotonía, ni acaba con la sobreintensidad del trabajo.

Hoy los/as trabajadores/as tienen que adquirir los conocimientos que les permitan dominar diversas operaciones de una o varias fases del proceso productivo y ejercer el control de la calidad del producto en su puesto de trabajo, lo que implica nuevas tareas de autocontrol, supervisión y observación de las fallas de los procesos productivos, así como la propuesta para solucionar dicha falla.

En la incorporación y modificación de los contenidos del trabajo es donde más se ha demostrado tal vez la escasa capacidad propositiva y débil fuerza de los sindicatos. Se parte de poca experiencia en la negociación respecto a la normatividad de la intensidad de los ritmos de trabajo, así como escasos conocimientos respecto a evaluación de puestos de trabajo o descripción de tareas físicas y mentales.

En algunos casos el sector empresarial de la región ha intensificado las acciones de capacitación de acuerdo a su propia definición de los puestos claves, que se derivan del proceso de modernización.

De este proceso se está excluyendo a los/as trabajadores/as que de acuerdo a las funciones que cumplen no se consideran estratégicos, motivo por el cual se corre el riesgo de condenarlos al «analfabetismo productivo».

En otros casos, también se intensifica la capacitación de carácter mayormente técnico, casi siempre ligada al puesto de trabajo y de acuerdo a los específicos requerimientos productivos del proceso o de la empresa.

Frente a lo anterior es preciso señalar que el carácter y contenido de la capacitación debe también responder a las necesidades de mayor confianza, comunicación y expectativas de los/as trabajadores/as, lo que lleva a buscar una formación más amplia que facilite el cambio.

Es importante también para el sindicato tener una participación real en la determinación del diagnóstico de necesidades, en la definición de planes y en la selección de instructores de la capacitación, así como en la política de capacitación a nivel regional, nacional o por rama industrial.

Un nuevo punto de negociación para los sindicatos es intentar acordar con la empresa, que una parte de los incrementos de la productividad se transformen en recursos que la empresa destine a la capacitación, asumiendo así la gestión del proceso productivo.

El gran reto que enfrentan las nuevas relaciones laborales se centra en ampliar la polivalencia y el conocimiento múltiple a la mayor parte de los/as trabajadores/as, cuidando las contradicciones que surgen, tales como el desequilibrio entre tareas físicas y mentales, así como la discriminación de algunos trabajadores/as de los planes de capacitación.

b) Sistema de remuneración

En la nueva fase de desarrollo de la cultura productiva, se pretende ligar el salario de los trabajadores a cuatro factores principalmente:

- b. Conocimientos y habilidades.
- c. Ventas y situación de la empresa en el mercado.
- d. Productividad y volumen producido.
- e. Identificación con los intereses y valores de la empresa.

Igualdad de remuneración

Convenio núm. 100 (1951)

«Todo Estado ratificante debe promover la aplicación del principio de igualdad de remuneración a todos los trabajadores de sexo masculino o femenino, por un trabajo de igual valor, y garantizar la observancia de ese principio en la medida en que lo permitan los métodos de fijación de tasas de remuneración en vigencia.»

El cambio en la forma de determinar el salario es central al implicar nuevos espacios para la negociación colectiva.

En la línea fordista la separación de las tareas manuales de las correspondientes a la gestión de la producción, generaron esquemas que establecían el salario de acuerdo a criterios que reflejaban responsabilidades respecto a las tareas de ejecución que implicaba el puesto de trabajo. Los criterios que se evaluaban básicamente eran:

- Instrucción

- Experiencia
- Iniciativa e ingenio
- Esfuerzo físico
- Esfuerzo mental
- Responsabilidad en cuanto a equipo de proceso
- Responsabilidad por material o producto
- Responsabilidad respecto al trabajo de otros
- Condiciones de trabajo
- Responsabilidad respecto a la seguridad personal
- Peligros o riesgos

La evaluación de esos elementos determinaba la categoría del puesto de trabajo y éste a su vez se relacionaba con un tabulador salarial.

Para el/la trabajador/a las opciones de salarios eran hasta cien o más, número que era también el correspondiente a los puestos de trabajo existentes.

Pasar de uno a otro dependía casi siempre de dos circunstancias: que existiera una vacante y que se contara con la antigüedad necesaria dentro del escalafón.

En la etapa actual esa rigidez no se puede sostener, lo que lleva a las empresas a instaurar un régimen salarial flexible que se adecua a las características de proceso y producto que demanda el mercado.

La mayor flexibilidad del régimen salarial se está dando por dos vías. Por un lado, a partir de la incorporación de nuevos aspectos a la anterior lista de criterios de responsabilidad del puesto de trabajo. Algunos de los aspectos que han adquirido mayor relevancia son:

- la calificación en el puesto;
- las dinámicas escalafonarias a partir de los conocimientos de los trabajadores;
- las habilidades potenciales.

Por otro lado, se obtiene mayor flexibilidad al ligar *una parte* del salario a los resultados internos de la empresa (definidos como mejoras en la calidad, productividad, uso de materiales y otros criterios) o a los resultados externos de la empresa (resultados contables, es decir ganancias).

En principio, resulta más recomendable ligar el pago variable a resultados internos, que están más al alcance del trabajador y son más transparentes, que hacerlo a resultados contables de la empresa, que en muchos casos no son confiables y además se pueden ver afectados significativamente por decisiones unilaterales de la dirección.

Los sistemas de remuneración que incluyen un componente variable ligado a resultados internos pueden presentar características muy diversas.

En primer lugar se debe distinguir la unidad cuyo desempeño va a ser medido y remunerado, que puede ir desde el trabajador individual, un grupo, una sección, o una fábrica, hasta la empresa como un todo. La elección dependerá no sólo de cuestiones prácticas (dificultad en la determinación de la productividad de ciertos trabajadores, por

ejemplo), sino también de la actitud que se quiera promover (trabajo en equipo o individual).

Segundo, también puede variar la naturaleza de lo que se remunera (la producción, la calidad, la utilización de la maquinaria, productividad, etc., o incluso una combinación de estos factores). En este caso se debe cuidar que el incentivo creado no repercuta negativamente sobre otros aspectos. Un ejemplo muy sencillo es el de incentivos al aumento en la productividad que pueden llevar, en forma indeseada, a la caída en la calidad del producto final o un aumento en los accidentes de trabajo.

Tercero, se debe determinar el nivel a partir del cual se está mejorando el desempeño. Estos niveles se pueden fijar a través de mediciones técnicas o a partir de niveles alcanzados en el pasado.

Cuarto, se debe determinar la proporción de la remuneración esperada que será variable, la cual deberá ser suficiente para constituir un incentivo, pero no tan grande como para que el pago fijo por concepto de salario de base caiga muy por debajo del salario de mercado. Finalmente, se debe elegir los periodos en que los resultados serán medidos y remunerados, evitando que su frecuencia convierta su implementación en un costo importante y que plazos muy extensos hagan perder la identificación entre la mayor dedicación al trabajo y la remuneración adicional.

Para que un sistema de remuneración por incentivos tenga éxito en la empresa, conviene, además tener en cuenta otra serie de circunstancias:

- Los riesgos que para la seguridad del trabajador puede tener un aumento del ritmo de trabajo.

- Las dificultades que pueden surgir a la hora de mantener una determinada calidad en la producción o incremento desproporcionado de los gastos salariales en la empresa.
- Un fuerte aumento de los costes administrativos derivados de la puesta en práctica de estos mecanismos, pues pueden no ser compensados con un aumento de los resultados.
- Los problemas que pueden surgir entre distintos grupos de trabajadores que tengan sistemas de incentivos diferentes, y el efecto adverso que esto puede tener sobre su motivación. Se puede desencadenar una competencia indeseada entre los trabajadores.
- La resistencia de los trabajadores a cambiar los métodos de trabajo, o a trasladarse a otro puesto por temor a reducir sus ingresos. En este sentido un sistema de pagos por incentivos puede tener efectos adversos en una política de recursos humanos que pretenda incrementar la movilidad.
- A largo plazo el trabajador puede perder la motivación si ve que las ganancias por el aumento de la productividad se realizan en detrimento de las subidas del salario base.

Estos problemas pueden evitarse si existe una buena comunicación entre trabajadores y empresa. Aunque los sistemas de pagos por incentivos no suelen incluirse en la negociación colectiva, no existe ninguna razón por la que los programas no puedan ser discutidos, diseñados y acordados entre trabajadores y empresa. Un comité paritario de seguimiento del programa podría crearse con el objetivo de analizar la buena marcha y proponer soluciones a los posibles problemas.

Es importante señalar que los sistemas que vinculan salarios y productividad están basados en la mutua confianza, respeto y entendimiento entre la dirección y los trabajadores de la empresa. Ambas partes deben unir esfuerzos para elaborar un plan que sea aceptado por todos, para que encuentre el necesario apoyo a la hora de ponerlo en práctica. El esfuerzo conjunto debe hacerse con el fin de analizar cual es la situación actual de una empresa, definir claramente cuales son sus objetivos y necesidades y especificar cual es el resultado que se espera alcanzar.

Por último, debe tenerse en cuenta que los sistemas de pagos por incentivos que se realizan para trabajadores de forma individual pueden tener efectos negativos en el ambiente laboral, fomentar la competitividad entre los empleados y tener consecuencias sobre la tasa de afiliación sindical, reduciéndola.

Por ello, los sindicatos no suelen aceptar la implantación de este tipo de cláusulas.

Esta opción sindical puede agravarse si los pagos por incentivos sustituyen otros conceptos, como la antigüedad, que se incorporan en el salario base.

Para los sindicatos, el atractivo más evidente está dado por el hecho de que los trabajadores puedan participar en cierta medida de los beneficios de la empresa en los momentos de crecimiento (en el caso de participación en las ganancias), o por ver crecer sus ingresos en función de su mayor esfuerzo (en el caso de remuneración por rendimiento). Pero además, existe el atractivo de alcanzar relaciones contractuales más estables. Esto es especialmente cierto para aquellas empresas comprometidas en alcanzar mayor productividad y calidad, las cuales deberán invertir en la capacitación de sus trabajadores y estarán interesadas en reducir la rotatividad.

Finalmente, es importante señalar que los cambios flexibilizadores en general requieren cambios de comportamiento y de gestión.

Las formas de remuneración ligadas al rendimiento, productividad, resultados de la empresa, etc., deben estar complementados por estructuras de gestión más abiertas y participativas que por un lado hagan aceptable su implementación, y por otro involucren a los sindicatos y a sus representados, los trabajadores, en la búsqueda de mejoras.

Se ha visto que el éxito de estos sistemas depende en gran medida de la forma en que sean introducidos (con la participación o no del sindicato) y cómo se llevan adelante (formas de comunicación, información y seguimiento de resultados de la empresa). Evidentemente esto requiere por parte de la dirección formas de negociación más transparentes y responsables que en el pasado.

Por el lado del sindicato, resulta crucial desarrollar la capacidad de establecer, proponer o cuestionar los criterios fundamentales a ser remunerados, así como los parámetros a ser remunerados en forma variable (productividad, calidad, etc.), previendo algunos de sus límites, condicionantes y efectos.

Fijación de los salarios mínimos

Convenio núm. 131 (1970)

Las normas de este Convenio establecen que todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio, se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados, cuyas condiciones de trabajo hagan apropiada la aplicación del sistema. Asimismo, se

indica que los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

«Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida que sea posible y apropiado de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de los salarios en el país, el costo de la vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b. los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.»

«Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y los trabajadores interesados.»

c) Participación en la gestión o administración

Las nuevas estructuras organizativas del proceso de trabajo traen consigo una forma de autocontrol ejercido por el propio trabajador. Este mecanismo se liga a una integración y

articulación más activa del/la trabajador/a en la gestión misma de la producción, participación que está vinculada con un proceso dinámico de perfeccionamiento y adaptación continua del proceso productivo y de su puesto de trabajo a partir de su experiencia cotidiana.

Los organismos específicos que se organizan para incrementar la participación del/la trabajador/a adquieren diversas modalidades que pueden ir desde los sistemas de sugerencias, hasta la formación de equipos de trabajo y de círculos de calidad.

Estas formas pueden ser de carácter temporal o permanente en función de los objetivos en la empresa y no pueden funcionar sin un profundo cambio de actitud, debido a que antiguamente y en algunos casos todavía permanece una autoridad establecida, sólo a partir de la imposición del mando, teniendo como instrumento para impulsar las metas de producción, sistemas de premios y castigos, sin atender a los cambios que exigen las nuevas relaciones laborales.

Frente a ello ahora debe buscar la cooperación creativa del/la trabajador/a a partir de una relación de confianza y de coordinación con él, actitud que reduce el espacio para el ejercicio autoritario del mando. De esta manera, bajo una nueva situación de ofrecer una oportunidad de realización y superación personal mediante el trabajo, la empresa aplica los nuevos métodos de organización para lograr los parámetros de productividad y ganancias esperadas.

Espacio que es posible negociar por parte del sindicato si éste se hace presente en la generación de propuestas para el funcionamiento de estas instancias y métodos, con participación colectiva, tanto de la puesta en marcha como de los beneficios.

Tal vez el mayor riesgo para las relaciones laborales a partir de las formas participativas, es que la competencia es una constante en la línea, pues ahora, al reconocerse y fomentarse la evaluación de los rendimientos a partir de la participación en grupos o individual, se crea un ambiente propicio para que internamente en ellos comiencen a sancionar el desempeño individual.

Otro reto importante frente a estas nuevas formas participativas es que se incremente y agilice la autonomía en su funcionamiento, respecto a la elección de los coordinadores al interior de las formas participativas.

Por otra parte, se debe generar un espacio que permita a los/as trabajadores/as la elección democrática y autónoma de temas que pueden ir desde como mejorar la calidad de proceso, hasta la preocupación por las condiciones de trabajo: higiene y seguridad, cargas de trabajo, relaciones humanas, etc.

Las formas participativas también deben estar acompañadas de un sistema que evalúe y remunere en forma adecuada las aportaciones de los/as trabajadores/as al mejoramiento de la empresa.

A este respecto, el sindicato debe avanzar en la determinación de sistemas que permitan medir y evaluar las sugerencias de los/as trabajadores/as de acuerdo al impacto que tengan en el proceso, en el producto o en la productividad final de la empresa.

De no existir dicho sistema las expectativas de los/as trabajadores/as no se verán cumplidas y las formas participativas pueden ser condenadas al fracaso o a severas crisis que culminen en conflicto y mayor desconfianza entre trabajadores/as y empresa.

Un elemento más que dinamiza la participación de los/as trabajadores/as es crear una estructura real y eficaz de flujo de información, estructura que requiere dar acceso directo de los/as trabajadores/as a la gerencia de la empresa para establecer un verdadero flujo de intercambio, y no sólo unidireccional que responda exclusivamente a los objetivos de la empresa.

Destaca un desafío esencial para la organización sindical, pues lo anterior cuestiona la función del sindicato como ente regulador para la solución de los problemas internos de la planta. Esta situación implica un riesgo para la vida sindical, y se le plantean nuevas tareas, como nuevo representante y observador del funcionamiento de las formas participativas para evaluar su impacto en la nuevas relaciones laborales, así como en las condiciones de trabajo.

La participación también se enfrenta a los posibles límites y condiciones, así como a la disposición de la empresa para descentralizar funciones, responsabilidades y algunos aspectos de toma de decisiones.

d) Condiciones de trabajo y ergonomía

Con motivo de la reestructuración productiva, otro de los elementos que se están modificando de manera acelerada, es la percepción que en torno a condiciones de trabajo se tiene.

En el esquema de organización de la producción durante los últimos treinta años, se concibió a las condiciones y ambiente de trabajo como un elemento de costo que debía ser evitado al máximo y sólo atenderlo cuando la realidad del proceso o de la demanda sindical así lo imponía.

Se consideraba la estrecha correspondencia condiciones de trabajo-cargas de trabajo, las cuales se determinaban y diseñaban para ser puestas en práctica en forma constante a lo largo de varios años, centrando la atención sobre todo en aspectos de esfuerzo físico y responsabilidades determinadas por el puesto.

En la actualidad, la ergonomía se consideraba como un instrumento correctivo para mejorar, a manera de soluciones frente a problemas, las condiciones de la empresa en las cuales los/as trabajadores/as desarrollan las tareas de producción.

Otro elemento interesante de las condiciones de trabajo tiene que ver con la organización interna de la empresa, la cual cuando obedece a una estructura vertical jerárquica, genera un esquema de mandos y supervisión que llegó a derivar en conflictos por la naturaleza de los métodos de mando, control y de castigo.

Hoy se considera al mejoramiento de las condiciones de trabajo como una inversión, y las empresas hacen suyas consignas como: «la fábrica debe ser más limpia que un hospital». Tendencia que lleva a percibir el gasto en condiciones de trabajo, como una inversión, que revertirá en beneficios hacia la productividad de la empresa.

Las metas de cero defectos, eliminar rechazos, y hacerlo bien a la primera vez, son objetivos que tienen que ir de la mano con un proceso de mejora continua que se ligue también a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los/as trabajadores/as.

El diseño de los nuevos puestos de trabajo exige de los/as trabajadores/as el desarrollo de actividades de tipo mental ligadas a las actividades de calidad, comunicación y participación, que deben ser evaluadas para establecer un sano equilibrio entre tareas físicas y mentales.

El desgaste físico y mental debe ser motivo de atención desde el diseño mismo del puesto, la composición de tareas y actividades, así como para los tiempos de recuperación que permitan al trabajador un equilibrio entre atención por la productividad y recuperación frente al desgaste.

Lo anterior abre un amplio recurso de negociación entre empresa y sindicato, proceso que requiere de ambos actores la realización de análisis serios y voluntad negociadora para reforzar este aspecto de la nueva relación laboral que no debe ser desatendido por ninguno de ellos, si se quieren evitar interrupciones en el proceso y en el consenso.

Otro aspecto ligado a las condiciones de trabajo es el que se refiere a la organización del tiempo de trabajo.

En este caso, los cambios y objetivo de poder reordenar el tiempo de trabajo, son motivados por la urgente necesidad de racionalizar la capacidad de producción instalada.

En el caso de algunas industrias, la opción de reordenación del tiempo de trabajo se determina en función de las horas acumuladas a la semana y al mes.

Algunas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo pueden ser:

- a. Aceptación generalizada de la compactación de la jornada semanal de trabajo, lo que implicaría que se trabajaría en cuatro días lo equivalente a seis días de trabajo. Bajo este método se ampliaría la jornada diaria de trabajo hasta a 10 ó 12 horas para completar el número de horas acordadas entre sindicato y empresa. En este caso el pago por las horas extras se diluye.

- b. Ligar el volumen de trabajo a la estacionalidad de la demanda. De esta manera se trabajaría un menor número de horas en los meses de menor demanda, incrementándose el trabajo en los meses de mayor demanda; en este caso la estabilidad del empleo depende del mercado.
- c. Administración de las vacaciones de los operarios de acuerdo al comportamiento de las ventas. Esta modalidad se cruza con la operación del sistema justo en tiempo, que contempla los paros técnicos de la producción en casos de caída de la demanda. Ante esta situación los sindicatos y los empresarios pueden negociar para que al trabajador tome parte de sus vacaciones o bien que acepte retirarse a su casa, obteniendo una parte proporcional de su salario, o bien en ese tiempo se realicen cursos de capacitación o trabajos de mantenimiento en la planta.

La idea de redistribuir el cumplimiento de las jornadas de trabajo semanal en diferentes horarios durante los días de la semana, por ejemplo trabajar 10 horas durante los primeros 3 días y los 3 restantes, sólo 6 horas, o bien, lograr la reducción de las horas trabajadas a la semana, o en el extremo de los casos ampliar la duración de la jornada semanal, si se hacen sin racionalizar llevan consigo la posibilidad del uso intensivo de la fuerza de trabajo, con resultados a veces contraproducentes para la calidad y la productividad.

Estudios efectuados al respecto registran la caída del rendimiento del/la trabajador/a y la imposibilidad de generar productos con calidad después de 6 horas de esfuerzo físico y mental.

En la búsqueda de un nuevo concepto de organizar los tiempos, los/as trabajadores/as corren el riesgo de que la vieja demanda de ocho horas diarias de trabajo sea abandonada

y se sustituya por la propuesta actual de flexibilizar los horarios y las jornadas de trabajo, perdiendo así el principio que subyacía en la reducción: el derecho al descanso. Un horario flexible sin control puede provocar semanas laborales, donde el alargamiento, la fragmentación o la reducción sea una constante que genere incertidumbre en cuanto a horarios y calendarios, así como en las condiciones de trabajo.

Para un nuevo esquema de las relaciones laborales, adoptar la ordenación del tiempo de trabajo en los términos descritos, implica nuevos riesgos y factores que se deben evaluar para así crear una situación donde se están cultivando futuros conflictos, que llevarían a perturbar la organización de la producción y la consolidación de una nueva cultura productiva.

- La fragmentación de los horarios de los/as trabajadores/as, significaría potencialmente para el sindicato la imposibilidad de poder ejercer con regularidad la comunicación con el conjunto de la base, aspecto vital en esta época.
- El sindicato debe ser consciente que de no establecer una reglamentación en cuanto al máximo de horas extras, significaría un obstáculo serio a los propósitos sindicales de utilizar este recurso como un medio para que mediante su limitación se puedan crear mayores puestos de trabajo.
- La anualización y mensualización de la jornada laboral no planificada plantea dificultades para los programas de capacitación sobre todo en el caso de los/as trabajadores/as en los turnos diurnos y nocturnos. Para los primeros es imposible que asimilen los cursos de

formación por la fatiga física y mental; para los/as trabajadores/as del turno nocturno quedan fuera de los horarios normales en que se imparten dichos cursos.

- Finalmente, se debe evaluar que todas las ventajas que el/la trabajador/a puede obtener individualmente de la nueva forma de estructurar el tiempo de trabajo, puede originar que aparezca una situación, donde los intereses personales se contrapongan con los colectivos, lo que sin duda cuestionaría severamente las funciones que idealmente debe asumir el sindicalismo.

El sindicato debe avanzar en la estrategia que lo lleve a plantear que los delegados departamentales, así como las comisiones mixtas, tengan un papel protagonista dentro del nuevo esquema de toma de decisiones, en la perspectiva de mejorar los planes de calidad, modernización y productividad, y responder así de manera equitativa a las expectativas tanto de los/as trabajadores/as, como de la empresa.

La flexibilidad horaria puede ser beneficiosa si es racional y parte de un estudio adecuado de tiempos y descanso.

Dentro de las nuevas tendencias de las relaciones laborales se presenta para el sindicato un lugar importante para practicar sistemáticamente estudios que le conduzcan a la presentación de propuestas de regulación respecto a los riesgos e intensidades de trabajo, así como de métodos específicos para incrementar la calidad y la productividad en el marco de la nueva esencia de las relaciones laborales.

La modernización en los países andinos, la internalización de sus economías están incidiendo en hacer cada vez más apremiante un nuevo tipo de concertación entre empresarios y trabajadores.

Esta vez, a partir de una nueva concepción de empresa, que ponga de relieve el aporte creativo del trabajador, su importancia como persona, como sujeto y actor.

Nos atreveríamos a afirmar que por primera vez en la historia, la propia marcha de la empresa en los nuevos mercados, la propia necesidad de competitividad, de productividad, de calidad, -es decir razones estructurales, no de voluntad o de ideología- exigen un nuevo trato, una nueva concertación con un nuevo tipo de relaciones entre capital y trabajo.

Luego de siglos de explotación, la nueva realidad de la economía permite abrir la posibilidad para el/la empleador/a -pero si los sindicatos saben aprovecharla-, de un reconocimiento de la importancia insustituible de las capacidades humanas e intelectuales del hombre y de la mujer de trabajo: de su inteligencia, de su capacidad de previsión, de sistematización de interpretación de los procesos, de comunicación, de iniciativa, de implicación de la obra común, de involucramiento con el trabajo, etc.

Nunca antes se había producido, en la historia del trabajo, esta nueva oportunidad. Esto lo consideramos como un nuevo punto de apoyo para los trabajadores/as.

Es una oportunidad histórica para renovar el papel del trabajador/as, de la empresa, y por tanto del sindicalismo.

Aquí pueden abrirse nuevas fronteras y horizontes para el reconocimiento mutuo de trabajadores/as y empleadores/as, inaugurando una nueva fase en las relaciones laborales.

Ello cobra más relevancia aún, frente a las dificultades que están viviendo las organizaciones sindicales en América Latina, quizás precisamente por no haber sabido abrirse a esta nueva realidad emergente, hacia una nueva cultura en ciernes.

Es tiempo que esta línea de trabajo, esta nueva perspectiva, debe incentivar y movilizar la voluntad de los procesos de concertación que se desarrollan en los países de la región, para impulsar con mayor fuerza un nuevo tipo de relaciones laborales en las empresas y servicios del estado, que sean una señal, una luz indicadora, una meta y un norte para la empresa privada.

Ello permite, especialmente, hacer que los objetivos de desarrollo, de crecimiento, de competitividad, tengan una dimensión humana y no obedezcan puramente a una racionalidad de mercado, de tipo meramente científica y tecnológica.

A su vez, si no se logra apoyar y reforzar la acción de la empresa en esta perspectiva, ello determinará que sea la racionalidad científica y tecnológica, la lógica del mercado, la que invada el ámbito de la política, remitiéndose el Estado a mantener la funcionalidad del sistema, a lograr los grandes equilibrios macroeconómicos.

En esta alternativa, la sociedad sería guiada por el interés económico, por la tecnología, por la propaganda y no por la voluntad de los ciudadanos libremente expresada, no por el consenso social, no por el diálogo comunicativo, sino por el interés del mercado.

Por el contrario, si predomina en la empresa la nueva cultura de que hablamos, ella es susceptible de proyectarse a la sociedad en su conjunto, favoreciendo el desarrollo de la comunicación del diálogo, de los valores, de lo que realmente los hombres y mujeres quieren, desean y piensan acerca de sus vidas, de su destino.

LAS RELACIONES LABORALES EN UNA INDUSTRIA EN EVOLUCIÓN

A consecuencia de la reciente reorganización de la Oficina Internacional del Trabajo y de la creación del Sector de Diálogo Social, se vio la necesidad de trabajar sobre la importancia de las negociaciones y consultas entre los interlocutores sociales del sector del transporte para estimular nuevas discusiones sobre este importante tema.

El documento ha sido preparado por el Sr. Bert Essenberg, especialista del sector de los transportes, en forma de addendum al documento de antecedentes para el Coloquio sobre las consecuencias sociales y laborales de la evolución tecnológica, la desreglamentación y la privatización de los transportes.

Es muy difícil redactar un documento sobre las relaciones laborales en el sector de los transportes. En primer lugar, incluso un documento sobre las relaciones laborales en alguno de los subsectores correspondientes -- aviación civil, ferrocarriles o transporte por carretera, comprendidos los transportes de mercancías y de pasajeros -- requeriría llevar a cabo previamente un estudio detallado de las diversas legislaciones y prácticas nacionales. En segundo lugar, la rápida evolución de las estructuras empresariales, sobre todo en el ámbito de la aviación civil, tienen unas consecuencias profundas (y, por ahora, desconocidas) sobre las relaciones entre la dirección y los trabajadores y sus sindicatos.

Por lo tanto, este breve documento trata de explicar algunas de las tendencias generales que se observan, basándose sobre todo en la bibliografía disponible. En el sector del

transporte, como en otras industrias, los sistemas formal e informal de relaciones entre los empleadores y sus asociaciones y los trabajadores y sus sindicatos (y en ciertos países otros tipos de representantes elegidos por los trabajadores) se han desarrollado de manera que los dos grupos «puedan tratar el uno con el otro de modo que los conflictos se reduzcan al mínimo, y ello sin hacer ninguna injusticia a las reivindicaciones razonables de los menos privilegiados». El futuro y la función de estos sistemas son actualmente objeto de discusión a nivel nacional, central y sectorial.

En tercer lugar, la reglamentación supranacional que está apareciendo (por ejemplo en la Unión Europea) sobre determinados aspectos de las condiciones de trabajo, que tradicionalmente se pactaban por medio de negociaciones nacionales y/o sectoriales, puede necesitar que se establezcan unas formas de relación laboral de carácter supranacional.

En el plano central, se ponen hoy en tela de juicio los cauces tradicionales de relación entre los poderes públicos, los empleadores y sus asociaciones y los sindicatos, en algunos de los países en que existen sistemas de relaciones laborales tripartitas.

En un plano más fundamental, el equilibrio político que se había establecido entre los imperativos económicos y la justicia social se ve afectado en todos los casos. Se expresan por doquiera dudas, se discuten muchas políticas y son ahora más frágiles ciertas tesis venerables y ciertas estructuras de relación social.

En el plano sectorial, los sistemas tradicionales de relaciones entre la dirección y los trabajadores han sido o serán pronto objeto de cambios como resultado del proceso de mundialización en la industria, así como de la tendencia a la desreglamentación y a la privatización.

Los principales factores que afectan la negociación colectiva en general son la privatización y la sustitución de los convenios nacionales por acuerdos con la empresa, acuerdos locales y/o contratos individuales y la subcontratación de determinadas tareas a empresas que no son de transportes.

En el presente documento se describen en primer lugar algunos de los principales factores que afectan a los interlocutores sociales: los gobiernos (generalmente a través del Ministerio de Trabajo), las organizaciones de empleadores y los sindicatos, así como los retos a los que tienen que hacer frente a nivel nacional.

A continuación, se examinan algunos de los retos propios del sector de los transportes. En la sección que se dedica a las relaciones laborales y la negociación colectiva, se presentan algunos casos. Por último, se vinculan las conclusiones a que se ha llegado en estos casos con la idea del diálogo social.

2. Los interlocutores sociales y los retos a nivel nacional

El informe de la OIT El trabajo en el mundo 1997-98: Relaciones laborales, democracia y cohesión social, planteó la cuestión de si los actuales sistemas de relaciones laborales cumplían todavía sus funciones tradicionales de un modo satisfactorio, en un momento en que el ritmo de los inmensos cambios políticos, económicos y sociales del mundo se ha acelerado bruscamente

La negociación colectiva empezó a evolucionar en las democracias industriales, donde el objetivo estaba muy claro: se trataba de capacitar a las partes para que participaran en la

determinación y aplicación de unas garantías para los trabajadores que constituían el corolario necesario del progreso económico.

El procedimiento de negociación implicaba por lo menos que la parte más débil no fuera cada vez más débil.

Actualmente, este riesgo vuelve a preocupar a los que tienen que hacer frente a la inseguridad causada por el desempleo o los contratos precarios.

En primer lugar, están las autoridades públicas, cuyo ámbito de actuación queda reducido por la internacionalización de la economía de mercado y a las que, al mismo tiempo, se insta cada vez más a adaptar y modernizar sus instituciones o a restaurar la estabilidad de un entramado social ya muy vapuleado.

Tradicionalmente, el interlocutor gubernamental de la OIT ha sido el Ministerio de Trabajo. Pero también a este respecto es hoy la situación más compleja. Con el correr de los años, ha ido cambiando la condición de los ministerios responsables de los asuntos laborales.

Muchos ministerios de trabajo tienen ahora unas atribuciones muy reducidas y, cuando se trata de los aspectos más generales de la política económica y social, muchas veces su influencia es mínima.

De hecho, en muchos países no existe ya tal ministerio, y de los asuntos de empleo y de trabajo se encarga un organismo que puede ocuparse de asuntos conexos como la competitividad, el desarrollo empresarial o la igualdad entre los sexos.

La política oficial influye asimismo en los trabajadores y en los empleadores por conducto de otros muchos ministerios, en particular los de hacienda, transporte o planificación

En segundo lugar, las dificultades de los sindicatos son de todos conocidas, aunque las cuestiones concretas varían mucho de un país a otro.

Proceden, entre otras causas, de la dispersión de la fuerza de trabajo que se deriva del movimiento acelerado hacia la flexibilidad del mercado de trabajo, la fisura cada vez más grande que existe entre los trabajadores que tienen empleos estables y el creciente número de los demás trabajadores (generalmente menos capacitados y que disponen de unas oportunidades de empleo poco fiables), y los retos de la economía mundializada. En muchos países industrializados, por ejemplo, los sindicatos son hoy más débiles a causa de la generalización de la negociación en el plano de la empresa, debido a lo cual les resulta más difícil mantener la solidaridad en el plano nacional.

También se han visto perjudicados por la expansión del sector servicios, en el que resulta más difícil organizarse. En las economías en transición, los sindicatos están luchando por hacerse con una nueva función, mientras que en los países en desarrollo (en los que el sector formal suele ser reducido) los sindicatos pueden tener una influencia política que va más allá de sus bases de afiliación.

Además, un número sorprendente de países sigue imponiendo restricciones legislativas que paralizan la organización sindical y la negociación colectiva. A lo largo de todo el mundo, los sindicatos tienen que adaptarse a los efectos de la mundialización y la competencia internacional.

En tercer lugar, tal como están actualmente las cosas, la relación de fuerzas ha cambiado muy claramente, y ahora son los objetivos de los empresarios los que se consideran con preferencia.

Pero también en este ámbito se producen tensiones. Están proliferando las pequeñas y medianas empresas, cuyas preocupaciones son completamente distintas de las que tienen las empresas de mayor tamaño, al tiempo que las empresas más poderosas están reclamando una autonomía cada vez mayor.

Un determinante importante de la función que desempeñan las organizaciones de empleadores ha solido ser el grado de centralización. Si se negocia en el plano sectorial o en el central, las organizaciones centrales de empleadores siguen siendo fuertes, pero cuando la negociación se hace en el plano de la empresa, propenden a constituirse en estructuras descentralizadas.

Debido al declive de la negociación colectiva en general, la influencia de las organizaciones de empleadores en ese terreno ha disminuido. Han tropezado, además, con la competencia de sociedades consultivas privadas y con otros tipos de asociaciones que ofrecen servicios similares

3. Los retos del sector de los transportes

El sector de los transportes, por su propia naturaleza, es una industria internacional que en los últimos años ha registrado una fuerte tendencia a la mundialización, la diversificación de la propiedad y/o la dirección, la desreglamentación y la privatización.

Cada uno de estos tipos de evolución ha tenido sus repercusiones en las relaciones laborales de varios subsectores.

La industria mundial de aviación civil (y la fuerza de trabajo que comprende) está experimentando un período de cambio sin precedentes en toda su historia. Tres fenómenos interrelacionados se están combinando para transformar la estructura de la industria: la progresiva liberalización del mercado de productos, la tendencia a privatizar a los transportistas que siguen siendo de titularidad pública y el esfuerzo acelerado de la dirección de las aerolíneas en el sentido de la «mundialización», tanto en términos de su mercado de productos (por medio de la ampliación de las redes de itinerarios) como de sus mercados de trabajo (por medio de la dispersión de sus actividades en diversas partes del mundo).

Estas novedades han tenido un profundo efecto en la fuerza de trabajo de esta rama industrial, y ello continuará siendo así en el próximo milenio. El nuevo entorno operativo ofrece a la dirección de las aerolíneas mayores oportunidades para poner en marcha cambios fundamentales en las condiciones en que se contrata, se utiliza y se remunera a los trabajadores y en el modo en que se mide, controla y evalúa la eficacia de los trabajadores. En todo el mundo, la demanda de la dirección de las aerolíneas se dirige a incrementar la eficacia de los trabajadores con menos costos, en función de que los trabajadores lleven a cabo sus labores de manera cada vez más flexible y productiva

Esto se ha convertido en materia de gran preocupación para los sindicatos y para los secretariados profesionales internacionales del sector.

Actualmente están desarrollando nuevas estrategias (por ejemplo, la organización de reuniones periódicas entre todos los sindicatos que tienen actividades en las empresas que participan en la misma alianza de aerolíneas) para hacer frente a estos retos.

Al mismo tiempo, las aerolíneas están transfiriendo al exterior todo lo que consideran como actividades no fundamentales. Estas actividades se subcontratan o se llevan a cabo mediante empresas independientes, que a partir de ahí tratan de trabajar para otras aerolíneas. De ahí el desarrollo de diversas empresas multinacionales especialistas en servicios, así como de unos pocos grupos dominantes en la restauración.

Con excepción de América del Norte, donde las empresas de ferrocarriles del Canadá y de los Estados Unidos han sido titulares de sus propios ferrocarriles y han mantenido actividades en los territorios de las otras durante un período de tiempo considerable, las actividades de los ferrocarriles se han llevado a cabo sobre todo en el ámbito nacional.

Esto era especialmente cierto en el caso de las compañías de ferrocarriles de titularidad estatal que, por su propia naturaleza, se limitaban a brindar servicios en el territorio en que se establecían.

La situación empezó a cambiar radicalmente a principios del decenio de 1990; en los Estados Unidos este proceso ya había empezado en 1976 con la promulgación de una ley de reforma de los ferrocarriles (Railroad Revitalization and Regulatory Reform Act), a la que siguió en 1980 una segunda ley de ferrocarriles (Staggers Rail Act), orientadas ambas en el sentido de la reestructuración, la privatización, la comercialización, la desreglamentación y el libre acceso.

Las compañías privadas han visto la oportunidad de hacerse cargo de las actividades que antes desempeñaba el Estado, especialmente en los países cuyos gobiernos han decidido descargarse de la responsabilidad de ser titulares de los servicios de ferrocarriles.

Además, la política ferroviaria de la Unión Europea, tal como fue esbozada en la Directiva del Consejo 91/440/CEE, de 29 de julio de 1991, sobre el desarrollo de los ferrocarriles comunitarios, ha tratado de fomentar la entrada en el mercado ferroviario de nuevas empresas o grupos de empresas.

Estas nuevas compañías y grupos traen consigo sus propias filosofías de dirección ferroviaria y tienen objetivos que suelen ser fundamentalmente distintos de los de las empresas de titularidad estatal a las que han reemplazado

La desreglamentación del transporte de mercancías por carretera ha tenido repercusiones en el empleo, en los salarios, en las condiciones de trabajo y, posiblemente, en la seguridad. Estas han sido las principales preocupaciones de los sindicatos, los empleadores, varios gobiernos y organizaciones supranacionales, como se pudo observar, por ejemplo, en la 12.^a reunión de la Comisión de Transportes Interiores de la OIT en 1992, y en otras conferencias internacionales,

Los objetivos expresamente reconocidos de la desreglamentación eran liberalizar las barreras de entrada para aumentar la competitividad entre los transportistas de mercancías por carretera y promover mejoras en la eficiencia, la productividad general y la calidad del servicio, con vistas a fortalecer la posición competitiva de la industria de transporte de mercancías por carretera.

Por ejemplo, en los Estados Unidos la ley sobre el transporte en vehículos de motor (Motor Carrier Act), de 1980, trajo consigo la desreglamentación práctica de la industria de transporte motorizado.

Esto tuvo repercusiones importantes en la industria y sus clientes: la competencia aumentó, los precios disminuyeron mucho y la productividad y el servicio mejoraron por la presión competitiva. Por otra parte, las repercusiones de la desreglamentación han sido espectaculares, tanto en el subsector de carga parcial del camión (LTL: menos de 10.000 libras) como en el subsector de carga completa o camionada (TL).

La estructura del mercado ha evolucionado, con una baja del 78 por ciento en la cifra de transportes de carga parcial entre 1976 y 1993, y una disminución del 40 por ciento en los ingresos.

El número de empresas de carga parcial ha disminuido desde la desreglamentación y se han producido nuevas presiones competitivas procedentes de otras fuentes.

En particular, la United Parcel Service (UPS) y los servicios de envío urgente de paquetería por vía aérea, han crecido rápidamente. En 1976, el subsector de carga parcial manejaba el 72 por ciento del mercado de paquetería de pequeño volumen.

En 1992, su cuota de mercado había bajado al 47 por ciento, lo que indica una erosión importante, especialmente por lo que respecta a la UPS y transportistas de carga como Federal Express.

Las consecuencias de la desreglamentación para la negociación colectiva se tratarán más adelante. El transporte de carga por carretera ha sido también liberalizado en muchos otros países, entre ellos algunos países en desarrollo.

4. Relaciones laborales y negociación colectiva, algunos casos

a) Diálogo social sectorial en la Unión Europea

En 1992, el Tratado de la Unión Europea introdujo cambios importantes en el ámbito de la política social.

Cuando se adjuntó al Tratado el Protocolo sobre la Política Social y el correspondiente Acuerdo, se institucionalizó con ello una nueva base legal para el diálogo entre las organizaciones de dirección y los trabajadores (los interlocutores sociales).

Tras la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam en 1999, estos textos formarán parte del capítulo social del Tratado de la Unión Europea. El Protocolo sobre la Política Social ofrece a los interlocutores sociales unas oportunidades más amplias para configurar el futuro de la política social europea bajo los auspicios del renovado principio de subsidiariedad.

Con esta importante medida, los interlocutores sociales tienen la oportunidad de formular sus propias opciones políticas. Pueden encontrar formas alternativas de cumplimiento de la legislación europea si consiguen negociar acuerdos marco voluntarios.

La Comisión se abstendrá entonces de tomar sus propias iniciativas y dará prioridad a aplicar su reglamentación privada. El Protocolo se aplica tanto a nivel interprofesional como a nivel sectorial.

Se podría argumentar que este elemento sectorial podría ser de importancia fundamental, porque la negociación colectiva sectorial constituye la columna vertebral de la estructura de negociación en la mayor parte de los países continentales de Europa.

La cuestión es si el diálogo social podría convertirse en instrumento de la política social europea en general, y de las relaciones laborales en particular.

Por lo menos algunas de las organizaciones sectoriales no tienen más remedio que hacer frente directamente a la europeización de los mercados de productos, y en ciertos casos de los mercados laborales, de sus sectores.

Así, pues, es de la mayor importancia para ellos saber si el nivel supranacional puede brindar instrumentos para hacer frente a los nuevos retos transnacionales.

El sector del transporte, que tiene que hacer frente a la movilidad transnacional de la mano de obra y de las actividades empresariales, está constituido por cuatro subsectores: el transporte por carretera, el transporte por ferrocarril, el transporte marítimo y el transporte aéreo.

El carácter heterogéneo de cada uno de ellos requiere la existencia de una comisión mixta para cada subsector (recientemente reemplazada por una comisión de diálogo social, cuyo ámbito está aún en discusión).

El interlocutor social oficialmente reconocido como representante de los trabajadores es la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST). (En junio de 1999, la FST fue reemplazada por la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF), reuniendo así al Comité Europeo de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea.)

Su estrategia incluye ejercer presión a nivel europeo para mejorar las condiciones de trabajo, y sus objetivos a largo plazo comprenden la negociación colectiva con las asociaciones europeas de empleadores.

Por parte de los empleadores, la Unión Internacional de Transportes por Carretera (IRU) es el interlocutor de la FST para las cuestiones relacionadas con el transporte por carretera. El Comité Europeo de la IRU trata de representar los intereses de las empresas transportistas ante los actores europeos.

A causa de la heterogeneidad de los sistemas de relaciones laborales en los países de Europa, la IRU tiene dificultades para formular políticas comunes. En general, la IRU centra sus actividades en tratar de influir sobre la Comisión Europea.

En 1985, la Comisión estableció un comité mixto para el transporte por carretera con igual representación de la FST y la IRU. Este comité mixto estableció tres grupos de trabajo para abarcar la formación profesional, las nuevas tecnologías y el tiempo de trabajo.

El objeto del comité es brindar información para la formulación de políticas por parte de la Comisión. Hasta el momento, los interlocutores sociales han adoptado cuatro dictámenes conjuntos no vinculantes.

Tiene importancia para el futuro la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que excluye, entre otros, el sector del transporte por carretera. La FST trató de entablar negociaciones con la IRU a fin de buscar una solución para el sector del transporte por carretera, subrayando la importancia de la reglamentación sectorial, pero la organización de empleadores no quiso negociar.

En general, la IRU prefiere recomendaciones no vinculantes a nivel de la Unión Europea. En el caso de la regulación del tiempo de trabajo, insistió en que habría que proceder a la mejora de la aplicación de las disposiciones reglamentaciones ya existentes

En noviembre de 1998, en ausencia de acuerdo entre los interlocutores sociales, la Comisión Europea propuso una nueva directiva destinada a normalizar el tiempo de trabajo en los sectores del transporte que no abarcaba la Directiva 93/104/CE de la Unión Europea relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

La Comisión ha integrado en sus propuestas el contenido de los acuerdos a que han llegado los interlocutores sociales en los sectores marítimo y ferroviario, y ha introducido también los puntos sobre los cuales se había llegado a un acuerdo en el sector del transporte por carretera, a pesar de la ruptura de las negociaciones

b) La desreglamentación de la industria camionera de los Estados Unidos y la negociación colectiva

La desreglamentación económica ha transformado la industria camionera de los Estados Unidos de tres maneras desde 1977. En primer lugar, antes de 1977, la industria camionera se concebía como un servicio reglamentado y vinculado a la utilidad pública.

La Comisión Interestatal de Comercio autorizó a los transportistas a llevar ciertas mercancías por determinadas carreteras, supervisando la estructura de los precios por medio de oficinas de tarificación.

La reestructuración reglamentaria ha obligado a los transportistas a reconsiderar sus condiciones para encontrar su espacio en el mercado.

En segundo lugar, la desreglamentación económica ha acelerado la disminución del índice de sindicación de la industria. El sector camionero había sido anteriormente uno de los más densamente sindicados de los Estados Unidos.

A principios del decenio de 1970, el Departamento de Trabajo indicaba que los camioneros «locales e interurbanos» tenían un índice de afiliación sindical situado entre el 80 y el 100 por ciento, y los especialistas consideraban que los transportes generales de carga estaban «muy cerca del 100 por ciento» en el índice de afiliación sindical del transporte de carga local y a larga distancia. Sin embargo, la afiliación sindical empezó a disminuir ya durante el decenio de 1970, y los especialistas informaron que la cuota de carga correspondiente al Sindicato de Camioneros (Teamsters) disminuyó del 20 al 25 por ciento entre 1967 y 1977, a medida que aumentaban los transportistas privados, los empresarios propietarios y los transportistas de mercancías especiales.

Aunque el Sindicato de Camioneros sigue representando a la mayoría de los trabajadores en ciertos sectores de esta industria, en otros ha perdido representación.

En particular, el sector de carga general (que comprende las empresas de transporte motorizado que llevan cargas no especializadas y que no requieren un manejo o equipo especial) se ha fragmentado básicamente en el subsector de carga completa o camionada (TL) y el subsector de carga parcial del camión (LTL: menos de 10.000 libras) y el Sindicato de Camioneros ha perdido gran parte de su representatividad de los trabajadores del transporte por camión.

En tercer lugar, la negociación dentro del sector de carga general de la industria camionera se ha descentralizado mucho desde la desreglamentación económica.

Las negociaciones entre el Sindicato de Camioneros y los transportistas motorizados de carga general se han celebrado a nivel nacional, dado que la negociación se había unificado en 1965 en virtud del acuerdo general nacional sobre fletes (National Master Freight Agreement - NMFA).

Esta negociación centralizada trajo consigo niveles salariales y condiciones de trabajo muy uniformes en todos los sectores y regiones de la industria.

Con la descentralización de las negociaciones a partir de 1977, la cobertura de la NMFA ha bajado en dos tercios, y han aumentado las diferencias en los salarios y las condiciones generales.

En el sector camionero, como en otras industrias desreglamentadas del tipo de las aerolíneas y las telecomunicaciones, la dinámica de mercado que se deriva de la

reestructuración de la industria influye mucho en el poder de negociación de los sindicatos. El estudio aporta datos que muestran que el Sindicato de Camioneros sigue teniendo influencia en el subsector de carga completa (TL), aunque menos que antes de la desreglamentación económica.

Ya sea por costumbre, porque los conductores no quieren aceptar salarios más bajos, por presiones o por un poder real de negociación, los salarios de los trabajadores sindicados siguen siendo algo mejores que los salarios y condiciones de los no sindicados en el subsector de carga completa.

Aunque los conductores de carga completa (TL) no tienen tan buen nivel como sus homólogos de los transportes de carga parcial (LTL), está claro que su situación es mejor cuando están afiliados a un sindicato que cuando no lo están.

Los datos confirman la estimación de que prácticamente todos los trabajadores y la mayor parte de los transportistas motorizados han sufrido pérdidas considerables como resultado de la desreglamentación económica.

Los salarios medios han disminuido en cerca de un 26,8 por ciento entre 1978 y 1990 inclusive, y para los conductores de carga completa (TL) no sindicados la disminución era casi de un 50 por ciento.

Los salarios de los conductores de carga parcial (LTL) permanecieron relativamente estables, aunque los datos parecen indicar que son más bajos en los mercados regionales que en los mercados nacionales.

Por último, este estudio desmiente la afirmación de que el poder de negociación del Sindicato de Camioneros ha quedado muy debilitado.

Aunque hay poco poder de negociación en el subsector nacional de transportes de carga completa (TL), el Sindicato mantiene su poder de negociación en los mercados del transporte de carga parcial (LTL); pero la sensible discriminación registrada tanto en los salarios como en los beneficios parece dar la razón a las críticas de los camioneros en el sentido de que el poder ha pasado a los expedidores, que están fuera del ámbito de la industria camionera y también fuera del marco de las relaciones de negociación colectiva

c) Evolución de la fuerza de trabajo en la industria ferroviaria de los Estados Unidos después de la desreglamentación.

La desreglamentación ha producido unos cambios monumentales en la fuerza de trabajo de la industria ferroviaria. Antes de la desreglamentación, la industria ferroviaria estaba intensamente sindicada y funcionaba con unos costos laborales elevados, a causa de la utilización de una cantidad excesiva de trabajadores, de unas normas muy caras de trabajo y de retribución y de un alto índice salarial.

En el período de la reglamentación, los aumentos de los costos laborales repercutían habitualmente en los clientes por medio de la elevación de los precios del ferrocarril. Adherirse a esta estrategia se hizo cada vez más difícil en el período posterior a la desreglamentación, porque los ferrocarriles tuvieron que hacer frente a la competencia cada vez más intensa de la industria camionera y a la competencia mutua entre las propias compañías ferroviarias.

Para reducir los costos laborales se consideró fundamental contraer el volumen de la fuerza de trabajo. En 1975, la industria tenía 548.000 empleados; en 1993, esta cifra había bajado hasta los 271.000.

Esta disminución ha sido facilitada por la adopción por parte de la industria de tecnologías que permiten utilizar menos mano de obra.

Por ejemplo, las comunicaciones y los sistemas de información basados en medios electrónicos han hecho posible automatizar casi todas las fases del control de tráfico, señalización, gestión de los vehículos, salida, empalme y movimiento general de los trenes, así como las funciones administrativas como la transmisión de las hojas de ruta y, el manejo de la carga y las reclamaciones por daños y perjuicios.

Esta disminución refleja además las reducciones de la fuerza de trabajo imputables al abandono de determinadas líneas, a las fusiones y a la venta de líneas a los ferrocarriles de recorrido corto, así como a las modificaciones introducidas en las normas restrictivas del trabajo.

Finalmente, la evolución hacia unos trenes de carga menos numerosos pero más largos y pesados, así como hacia unos trayectos más largos sin relevos de personal, ha reducido la necesidad de personal en los trenes y de encargados de máquinas.

En los Estados Unidos se han producido unos cambios realmente espectaculares en la composición del personal de los trenes. En 1980, los ferrocarriles solían funcionar con trenes dotados de un equipo compuesto por cuatro personas (un maquinista de locomotora,

un revisor y dos encargados de freno), aunque en ciertos casos la dotación era algo mayor y comprendía también otro encargado de frenos y/o un fogonero.

La reducción del tamaño de las dotaciones refleja la eliminación del exceso de personal residual procedente de las reducciones de plantilla que se venía arrastrando desde los tiempos de la reconversión a las máquinas diesel, la sustitución de los mecanismos que se colocaban al final de cada convoy por furgones de cola y el cambio de vías automático, que hace innecesario el cometido fundamental del encargado de frenos que cambia de vía manualmente.

La eliminación de empleos en los ferrocarriles ha sido también facilitada por la erosión de los programas de protección del trabajo: la Staggers Act fue aprobada sin garantías para los empleados de los ferrocarriles.

Así, pues, en las situaciones en las que se están eliminando empleos, lo que se negocia son las condiciones que rodean a la reducción de puestos más que la reducción en sí. Se requieren acuerdos de aplicación entre los sindicatos correspondientes y los ferrocarriles afectados.

Estos acuerdos se negocian en condiciones de protección especificadas por la Comisión Interestatal de Comercio, por ejemplo, con respecto a las garantías mínimas de retribución o las indemnizaciones por fin de servicios.

El advenimiento de un entorno políticamente conservador durante el período de desreglamentación, que tenía menos interés en apoyar los objetivos sindicales, ha sido también un elemento decisivo para la eliminación de empleos.

Algunos factores han contribuido a hacer algo más aceptable esta supresión de puestos de trabajo: la buena disposición de la industria ferroviaria para ofrecer a los trabajadores generosos programas de compra de acciones con las que se paga a los trabajadores el cese en el servicio; el recurso a la reducción de personal por causas naturales más bien que por despido para eliminar los empleos, y la capacidad de mantener una estructura salarial elevada para los trabajadores que se quedan, a cambio de una mejora de la productividad

d) Algunos aspectos de las relaciones laborales en el transporte por autobuses de la titularidad estatal.

La India, con sus grandes dimensiones y su enorme población, plantea un reto muy difícil para suministrar unos servicios eficaces y adecuados de transporte.

Una de las grandes preocupaciones de los gobiernos ha sido brindar y mantener servicios de transporte de pasajeros por carretera dentro del país, para hacer frente a las crecientes necesidades sociales y culturales de su población.

En 1950, la aprobación de la ley de transportes por carretera (Road Transport Corporation Act) señaló el principio formal de la participación del Estado en el suministro de servicios de autobús en la India.

Actualmente, hay 60 organizaciones de transporte nacionalizadas (si contamos las empresas municipales y los diversos departamentos gubernamentales) que suministran servicios de transporte de pasajeros por carretera. Entre todas, dan empleo a unas 800.000 personas.

El sector de los transportes está orientado hacia los trabajadores, y sus empleados (especialmente los conductores y los revisores) desempeñan una función clave en el suministro de mejores servicios de transporte.

Las empresas de transporte del Estado (State Transport Undertakings - STU), además de brindar al público unos servicios eficaces, tenían que asumir también el papel de empleadores modelo.

La difícil situación de los trabajadores del transporte que percibían unos salarios bajos y prestaciones mínimas revestía particular importancia para el Gobierno, que tenía que protegerlos de la explotación.

Durante la primera década de la nacionalización de la industria de transporte por autobús, se ofreció a los trabajadores mejores condiciones de servicio.

Durante los años iniciales, los trabajadores se sentían seguros en sus empleos y estaban satisfechos con las condiciones de trabajo, especialmente con las horas de trabajo reguladas por la ley relativa a los trabajadores del transporte motorizado (Motor Transport Workers Act - MTW).

Durante los primeros decenios, la estrategia de los sindicatos consistía fundamentalmente en concentrarse en la mejora de las condiciones de trabajo de la mano de obra, garantizándole unas prestaciones de bienestar más elevadas que las que eran obligatorias. Las STU se concentraron en introducir planes de bienestar para los trabajadores y en nombrar funcionarios de bienestar social.

Además, se introdujeron prestaciones de jubilación y se continuó con la práctica de celebrar negociaciones periódicas entre los sindicatos y la dirección y atender las reivindicaciones.

Los conflictos laborales sólo existían a nivel local y por cuestiones locales. El número de huelgas a nivel de toda la organización que desembocaban en el cese del trabajo era insignificante.

En 1975, el Gobierno de la India hizo público un plan de participación de los trabajadores a nivel de talleres y de fábricas.

En los almacenes y en diversas regiones se establecieron consejos de taller que representaban a todas las categorías de empleados y tenían el mismo número de representantes de los trabajadores y de la dirección. La eficacia de estos consejos no resultó satisfactoria debido a que se abordaban los problemas de manera oficiosa, fuera de las reuniones de consejo.

Los sindicatos se ocupaban también de las mismas cuestiones y la dirección se sentía más cómoda adoptando unos planteamientos oficiosos. Entre las razones que explican esta disfunción de los consejos de taller cabe citar las siguientes:

- a) la multiplicidad de sindicatos creaba problemas cuando había que elegir representantes. Además, los afiliados a un sindicato trataban siempre de oponerse a los demás, creando así cierta discordia;
- b) las cuestiones que no habían quedado resueltas por los consejos de taller se enviaban a los consejos mixtos, pero aun así había cuestiones que quedaban sin

resolver incluso a nivel de consejos mixtos, lo cual disminuía la confianza de los trabajadores en tales consejos;

c) las reuniones no se convocaban durante meses enteros, lo cual provocaba retrasos en la ejecución de sus decisiones;

d) los representantes que acudían a estos consejos recibían a veces unos privilegios indebidos por parte de la dirección, lo cual creaba frustración entre los demás trabajadores;

e) como los consejos no tenían facultades para discutir sobre salarios e indemnizaciones, los trabajadores los consideraban superfluos, y

f) hubiese sido necesario adoptar una política integrada y efectiva de medidas de seguimiento por parte de los gobiernos de los estados y del Gobierno central cuando se introdujo este programa en las empresas de transportes públicos del Estado (STU). Del mismo modo, los representantes de los trabajadores necesitaban también recibir una formación adecuada con respecto a sus funciones ante la dirección

Diálogo social

Los casos antes mencionados ponen de manifiesto algunas de las repercusiones del diálogo social en las relaciones laborales a nivel europeo, las consecuencias de la desreglamentación en la negociación colectiva de la industria camionera, así como en la fuerza de trabajo de la industria ferroviaria de los Estados Unidos y, finalmente, algunos de los problemas de las relaciones laborales en las empresas de autobuses de titularidad estatal de la India.

En cada uno de estos casos, los interlocutores sociales han desarrollado unas relaciones que se basan en la legislación nacional, las condiciones económicas, el clima político imperante y las expectativas de sus afiliados.

Los períodos de transición han planteado muchos problemas difíciles, que se tratan mejor por medio de la negociación y de la consulta o, en otras palabras, por medio del diálogo social en sus múltiples formas y niveles, desde la cooperación y las consultas tripartitas (supra)nacionales hasta la negociación colectiva y los mecanismos de consulta en la propia empresa.

El diálogo social es un instrumento poderoso, que ha ayudado a resolver problemas difíciles y a fomentar la cohesión social. Pero no cabe darlo por sentado.

La adquisición del reflejo de consultar y negociar lleva tiempo y requiere grandes esfuerzos. Tiene que haber igualmente unos interlocutores sociales capaces y que estén dispuestos a entablar el diálogo de un modo responsable y que tengan la fuerza y la flexibilidad necesarias para amoldarse a las circunstancias de nuestro tiempo y aprovechar las nuevas oportunidades.

Incumbe al Estado una misión importante en lo tocante a facilitar y promover todas las formas de diálogo social. Tiene que crear un ambiente acogedor, en el cual se solicite y aprecie la aportación de los empleadores, de los trabajadores y de otras categorías sociales. A pesar de su utilidad manifiesta, el diálogo social dista mucho de ser una realidad plena en todos los países.

En algunos de ellos, se sigue restringiendo la libertad sindical, y en otros muchos se han recortado las oportunidades de negociación colectiva en los últimos años.

A la vez que tropieza con los sólitos problemas, el diálogo social viene recortado también por ciertos fenómenos recientes que han incitado a preferir la acción individual a la colectiva.

Unos tipos más complejos y flexibles de empleo, por ejemplo, han aflojado muchos lazos sociales y han agrandado, además, las disparidades entre los diversos grupos de la sociedad. Junto con un alto grado de desempleo, esas disparidades cada vez mayores han debilitado la solidaridad que había mantenido antes el diálogo social

LAS RELACIONES LABORALES EN LA ERA DE LA MUNDIALIZACIÓN:

Globalización, globalidad y modelos de relaciones de trabajo

El mandato de la OIT y su injerencia en la relación entre comercio internacional y normas internacionales del trabajo.

- El camino recorrido: de la Declaración de Filadelfia a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998.

Relaciones de Trabajo: balances y perspectivas: a). - El Estado, de árbitro a parte. b). - La tendencia a la deslaboralización de la prestación de servicios por cuenta ajena o bajo dependencia de otro. Los impactos sobre el mercado de trabajo. Globalización, globalidad y modelos de relaciones de trabajo: una mínima precisión terminológica.

La globalización de la economía parece el rasgo distintivo del último decenio del Siglo XX, el Siglo Corto -como lo ha definido Eric Hobsbawm- que nació con retraso en 1914, con la primera guerra mundial y terminó, acaso anticipadamente, en 1991 con el derrumbe de la Unión Soviética.

El proceso más que una opción resulta un dato y da idea de algo consolidado, por lo que no faltan quienes hayan propuesto (D. Yergin y J. Stanislaw) sustituir el gastado término de globalización por el de globalidad, "porque entienden que el proceso se ha completado y que el resultado ya está aquí entre nosotros, inmodificable, que es en fin un dato de la realidad"

Pero si la globalización o la globalidad es un dato y no una opción, por lo que resulta irreversible, distinto a ello es la ideología del *free market* o de una suerte de "fundamentalismo del mercado libre" que se sirve del influjo de una tendencia que quiere

mostrar como inevitable un pensamiento único, en lo económico, capaz de deducir igualmente, un modelo de relaciones de trabajo también único y necesariamente inevitable. Claro que, acaso como reacción a la imposición de un modelo único se reacciona unilateralmente.

Entrevista sobre el Siglo XXI al cuidado de Antonio Polito. Editorial Crítica, Barcelona, 2000. p. 81.

Videm, Oscar Ermida Uriarte: Relaciones Laborales: Nuevas Variables e Indicadores. Revista Judicatura. Montevideo, 1999, No. 40, consultado en mimeo, p. 2. " (...) no existe ni es posible ningún paradigma y de que no hay espacio ni legitimación para ninguna valoración. La constatación de la existencia de multiplicidad de sistemas de relaciones laborales con resultados 'cruzados' en materia de eficacia económica y viabilidad política (OIT. El trabajo en el mundo 1997-98. Relaciones laborales, democracia y cohesión social, Locke y ots, "Replanteamiento del estudio comparado en las relaciones laborales: enseñanzas de una investigación internacional" en Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, 1995, vol. 114, No. 2, pág. 180) no debería convertirse en un nuevo dogma negativista que cerrara la posibilidad de toda construcción teórica, sistemática, comparativa y valorativa"

Así planteado el debate, y desde la perspectiva de la OIT, habría que decir que no hay un modelo único de relaciones laborales surgido de una única e inevitable visión de la economía global. Lo que es un dato es la globalización no sus modalidades, que sí son opciones y por tanto al implicar decisiones que involucran, de determinante manera, al poder público resulta en un problema político que debe resolver: qué modelo de globalización se propone a los actores sociales acompañar, qué concepción a su respecto

tienen los gobiernos y si en su desarrollo el intercambio comercial internacional se servirá de un amplio espacio reconocido a la autonomía colectiva o no y, con ella al diálogo social.

En una entrevista reciente , el Nobel de Economía de 2001, Profesor Joseph E. Stiglitz, autor del celebrado libro *El malestar en la globalización*, se expresaba en estos términos:

“Creo que la globalización -la supresión de las barreras al libre comercio y la mayor integración de las economías nacionales- puede ser una fuerza benéfica, y su potencial es el enriquecimiento de todos, particularmente de los pobres; pero también creo que para que esto suceda es necesario replantearse profundamente el modo en que la globalización ha sido gestionada, incluyendo los acuerdos comerciales internacionales que tan importante papel han desempeñado en la eliminación de dichas barreras, y las políticas impuestas en los países en desarrollo en el transcurso de la globalización”.

La visión de la OIT sobre el tema será en todo caso normativa atendiendo a su mandato. El País Semanal, No. 1343, Madrid, 23 de junio de 2002, p. 11.

Y resulta por sobre todo un problema político que involucra de particular manera la actuación de la Administración del Trabajo, porque es el trabajo de ordinario la, "(...) lente a través de la cual la gente juzga el funcionamiento de la economía. El equilibrio presupuestario, el ajuste estructural, la revolución de las tecnologías de la información y las comunicaciones, el comercio, la inversión y la economía globalizada, son para muchos conceptos abstractos cuya importancia real calibran de acuerdo con los efectos que tienen en el lugar de trabajo y según que amplien o no las oportunidades de trabajo y de generar ingresos"

Lo que de ordinario se entiende por globalización o globalidad, denota más el intercambio de bienes, servicios y, sobre todo de capitales, antes que el de otros factores de la producción, como el trabajo. Ciertamente, la circulación de capitales y mercancías no

aparea la libre circulación de trabajadores, de allí que no se logra que un factor de producción como el trabajo pueda moverse sin restricciones y con la misma facilidad que los otros.

Precisamente, y ello no deja de ser paradójico, lo que hacía a la economía de 1914 más global, es que en aquellos tiempos había libertad de movimiento para la fuerza de trabajo, a través de la emigración de masas

Y por relaciones de trabajo, ¿qué entendemos?: "el sistema de relaciones laborales es el conjunto de relaciones que se dan entre los actores principales del mundo de trabajo con la finalidad de fijar las condiciones de trabajo y distribuir riqueza y poder en el seno de la sociedad"

Reducir el Déficit de Trabajo Decente un desafío global. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1a. edición, 2001.

La Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944 receptaba de esta manera el tema de la migración de la mano de obra: "III. La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: (...) c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos".

Videm, Las Relaciones de Trabajo en Venezuela. OIT, Ginebra, 1995, p. 15. Así, el rasgo que permitirá caracterizar el sistema y medir el grado o déficit de su democratización será, de una parte, el rol reconocido a los actores sociales (y si desde tal reconocimiento resultan o no interlocutores), incluida naturalmente la Administración del Trabajo y, de la otra, el reparto y equilibrio de poder a lo interno del sistema. Es precisamente ese el dato que

permitirá caracterizar a los modelos de relaciones laborales como más autonomistas o más intervencionistas.

El mandato de la OIT y su injerencia en la relación entre comercio internacional y normas internacionales del trabajo.

La Declaración de Filadelfia de 1944, que obró como enmienda de la Carta Constitucional de la OIT resulta el fundamento último de la posición de la OIT respecto de la vinculación entre el comercio internacional con los derechos humanos fundamentales relativos al trabajo. La Declaración, en tal sentido, razonó de esta manera:

1. La paz permanente sólo puede basarse en la justicia social;
2. Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
3. El logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;
4. Cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;
5. Incumbe a la OIT examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero.

Reconocido su mandato en tal sentido, con fuente en su propia Constitución, quedó dispuesto el vínculo entre comercio internacional y normas internacionales de trabajo y, al

tiempo, que el Estatuto Internacional del Trabajo normase ese intercambio en lo que hace a su implicaciones laborales.

De modo que el fundamento para el control normativo deducido de ese vínculo es de rango constitucional, con lo que, la injerencia de la OIT al respecto obra con título en el mandato otorgado por sus mandantes, incluidos los Gobiernos que en ese sentido ceden parte de su soberanía en favor del órgano supranacional.

Con todo, el debate sobre la vinculación entre el comercio y las normas internacionales del trabajo dista de ser reciente. Como la Memoria del Director General de la OIT ante la 89a. reunión de la Conferencia Internacional del trabajo recuerda, tres han sido los argumentos más influyentes planteados al respecto:

1. Los primeros, afirman la inaceptabilidad de las prácticas laborales en condiciones de explotación, tales como el trabajo infantil y el trabajo forzoso e insisten, de otra parte, en el respeto universal de los derechos humanos fundamentales en el marco de una economía global;
2. Otros apuntan a la competencia desleal en la economía global y sus repercusiones en las normas internacionales del trabajo. Si como resultado del aumento del comercio internacional y de la movilidad del capital, las normas del trabajo y las condiciones de trabajo precarias que existen en algunos países provocan el deterioro de las condiciones del mercado de trabajo en otros, y;
3. Por fin, se ha insistido en que las normas del trabajo fundamentales sirven de marco para el cumplimiento de otras normas de trabajo y de los objetivos del desarrollo. No parecen haber razones sólidas que confirmen que el desconocimiento de normas laborales fundamentales pueda servir a la larga para consolidar una estrategia sólida de exportación.

Reducir el Déficit de Trabajo Decente un desafío global. Oficina Internacional del Trabajo.

El camino recorrido: de la Declaración de Filadelfia a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998.

En la historia de las ideas constitucionales y de la mano de Weimar y de Querétaro, “la Constitución dejó de ser únicamente la Ley suprema del derecho público, reguladora por ende de las relaciones entre Estado y ciudadanos; se convierte en la Ley fundamental del derecho privado, reguladora de las relaciones entre ciudadanos y sujetos privados (F. Galgano). Y a decir verdad, sólo después de Weimar el Derecho del Trabajo adquirirá conciencia de su identidad (....)”

Esa identidad, a la vez especificidad del Derecho del Trabajo, resultó en un sistema de límites al poder unilateral de fijación de condiciones de trabajo por el empleador (Giugni) que provenía de dos ordenamientos; el laboral, propiamente y, al tiempo, el de los derechos humanos fundamentales (*dd.hh.ff*) que suponen, frente a los poderes del empleador, el límite último, infranqueable, de su poder de disposición. Constituyen por ende todos los *dd.hh.ff* los derechos laborales *inespecíficos*, según la terminología magistralmente acuñada por el profesor Palomeque López.

Ese ha sido el sino de su desarrollo histórico y su sentido el de la progresividad respecto de ahondar en esa limitación, no tanto en el qué sino más bien en el cómo. Y es que, “(...) al haber subordinación debe aplicarse el conjunto de derechos y de protecciones específicos arbitrados durante la edificación secular del derecho laboral. Frente al derecho civil, basado en la igualdad y en el individuo, el derecho laboral ha permitido pensar jurídicamente la jerarquía y lo colectivo.

Umberto Romagnoli, Weimar, ¿Y Después?. Apud, Autoridad y Democracia en la Empresa, AA.VV, p. 21. La Constitución de Weimar en su Capítulo Quinto -Vida Económica- consagró "la libertad de coalición (Art. 159); la seguridad social (Art. 161); la necesaria implantación internacional de una reglamentación que garantice a la clase obrera de todo el mundo un mínimo de derechos sociales, reflejo indiscutido (del Título XIII del Tratado) de Versalles (Art. 162); el deber de trabajar, el derecho al trabajo y el seguro de desempleo (Art. 163) y la que puede ser considerada como la institución fundamental del constitucionalismo alemán, la cogestión, prevista en el artículo 165" (Néstor De Buen Lozano, El Nacimiento del Derecho del Trabajo, Apud, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, bajo coordinación de Néstor de Buen y Emilio Morgado Valenzuela. AA.VV, Edic. La característica más específica del trabajo asalariado reside, desde el punto de vista jurídico, en el menoscabo de la libertad individual que entraña forzosamente. El objeto propio del Derecho del Trabajo asalariado es poner límites a ese menoscabo: por una parte, restringiendo las atribuciones del empleador a lo estrictamente necesario para la ejecución del contrato laboral; por otra, restituyendo a los trabajadores en un plano colectivo las libertades que pierden en el plano personal (derecho a la afiliación sindical, a la negociación colectiva, a la huelga). El derecho laboral ha sido, con la seguridad social, la gran invención jurídica de este siglo, y sus planteamientos generales (que el contrato de trabajo reglamente la condición de asalariado, el convenio colectivo, las libertades sindicales y el derecho de huelga) no han perdido ni un ápice de validez" Dos rasgos cabría a estas alturas rescatar: la *irregresividad* y la correlativa progresividad de los *dd.hh.ff*. En efecto, ¿qué sentido reclama en estos tiempos la idea de la progresividad que impregna al derecho humano fundamental de la libertad sindical?. De antemano, no se propone ni se trata de descartar la noción de *irregresividad* sino, más bien, de resituirla: la

irregresividad no opera ni aplica respecto de la intangibilidad de las condiciones de trabajo. No pivota el principio, entonces, sobre los contenidos de condiciones de trabajo sino sobre la perpetuación y progresividad de los modos de tutela que la libertad sindical comprende como contenido esencial suyo: la autonomía colectiva, el derecho de huelga, el de participación institucional y en la empresa, el diálogo social, el derecho a la información y a la consulta, etc, todo, pues es la libertad sindical quien disfruta del carácter de derecho humano fundamental y no sin más cualquier derecho laboral.

Alain Supiot, Introducción a las reflexiones sobre el trabajo. Revista Internacional del Trabajo, Volumen 115, Número 6, 1996/6. “Lo novedoso es, por lo tanto, la penetración en el ámbito de la organización del empresario, antaño tan preservado que se hablaba de feudalismo industrial, de principios que son susceptibles de producir tanto limitaciones como modificaciones en el ejercicio de tales poderes. Pero más allá de la importancia excepcional que reviste la teorización de la eficacia entre privados de los derechos fundamentales -la *drittwirkung* (...)- la pretendida continuidad en la vigencia de los derechos fundamentales dentro y fuera de la empresa, se enfrenta a un sistema constituido desde el contrato de trabajo y el interés de empresa, nociones ambas que en su peculiar dinámica, interfieren y se confrontan con la extensión de los principios democráticos de la relación de trabajo”. Joaquín Aparicio y Antonio Baylos-Grau, Autoridad y Democracia en la Empresa; Es esa naturaleza jurídica reconocida, derecho humano fundamental, y, sobre todo, el rasgo de la progresividad -que resulta típico de los derechos de tal tipo- lo que explica el carácter móvil, extensivo o la dilatación de los contenidos de la libertad sindical (incluidos en ellos los derechos colectivos del trabajo clásicos respecto de la organización o constitución de los sujetos colectivos, las relaciones de negociación y las de conflicto),

según que el tiempo histórico sobre el cual actúa sirva a modelos de relaciones laborales más o menos democráticos.

Por eso el hilo conductor de la democratización progresiva de las relaciones laborales no es otro que el progresivo enriquecimiento de los contenidos de la libertad sindical, esto es, de la tutela de los intereses colectivos a los cuales ella sirve.

La irregresividad no obra, entonces, respecto del estatuto o de la condición más beneficiosa, sino de los modos de tutela de los intereses colectivos que virtualiza la libertad sindical. En una palabra, lo realmente irregresivo, en la perspectiva de la progresividad de los dd.hh. ff., es la democracia en las relaciones laborales y, con ella, la libertad sindical como el instrumento que permitirá, fundamentalmente, tutelarla.

De ese modo se garantiza (y ello sí que resulta irregresivo), que la revisión de condiciones de trabajo (incluidas las peyorativas o a la baja) que puedan requerirse, sea producto de la autonomía colectiva y no del poder unilateral del empleador o del Estado.

Siendo en fin la progresividad y la irregresividad predicados o atributos de los derechos humanos fundamentales =de la libertad sindical por tanto= y no de cualquier derecho laboral con prescindencia de su rango y carácter, no es por ende predicable de las condiciones de trabajo o, sin más, de un estatuto laboral específico, salvo que se implique o involucre una afectación de alguno de los derechos humanos fundamentales relativos al trabajo; v.gr; prohibición del trabajo forzoso, o de las restricciones del trabajo de los menores, o de la prohibición de no-

Esa misma idea fundamenta y explica que el Convenio 111 de 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación) admita que un Estado que lo hubiese ratificado y actuando en consulta con la OIT, pueda agrandar los criterios de discriminación, lo que va en el sentido del carácter móvil o extensible de los contenidos esenciales de los derechos humanos

fundamentales y, por ende, de la libertad sindical. discriminación o del principio de igualdad de trato, o de la libertad sindical. No así de una eventual modificación del régimen de jornada, o del de estabilidad o del de indemnizaciones o prestaciones de antigüedad.

La progresividad y la irregresividad son predicamentos o atributos de los derechos humanos fundamentales relativos al trabajo -de la libertad sindical, por ende- y no sin más de las condiciones de trabajo que no involucren derechos pertenecientes a tal tipo.

La manifiesta tendencia hacia la extensión de la noción de los dd.hh.ññ a toda suerte de derecho laboral no importa su origen, rango o carácter, lo que virtualmente tiende a borrar la distinción entre un derecho laboral cualquiera y otro dd.hh.ññ relativo al trabajo, ha sido, con mucho, una de las más “eficientes” vías para el desprestigio de esta última noción y, con ello, de su precaria tutela.

La Memoria del Director General de la OIT ante la 85.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo -la Memoria en lo adelante-, presagiaba ya las líneas maestras de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo -en lo que sigue, la Declaración- que votó la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.a reunión de Junio de 1998 y, muy particularmente, los presupuestos jurídicos que terminaron por soportarla. Se trata de uno de los instrumentos de más relevancia y con seguridad trascendencia, de los aprobados por la OIT en toda su historia:

a). - Los derechos humanos fundamentales relativos al trabajo -la libertad sindical y uno de sus contenidos esenciales, la negociación colectiva de condiciones de trabajo; la prohibición del trabajo forzoso, incluido el trabajo infantil; la igualdad

Conferencia Internacional del Trabajo. 85ª. reunión 1997, <<La actividad normativa de la OIT en la era de la mundialización>>. Memoria del Director General. Resumen analítico.

Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

En toda su historia, la OIT (en el ámbito de la Conferencia Internacional del Trabajo) ha aprobado apenas tres declaraciones de este tipo: la primera, la Declaración de Filadelfia de 1944, que supuso una enmienda de su texto constitucional; luego, la Declaración contra la política del apartheid en Sudáfrica de 1964, abrogada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1994 una vez desaparecido el régimen de segregación y la de 1998 sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de 1977 fue adoptada en el seno del Consejo de Administración en su 279a. reunión, por lo que no la incluyó en las anteriores. de trato y el principio de no-discriminación y, por fin, la edad mínima para el trabajo= reconocidos que fueren universalmente como tales, revisten una importancia particular en el contexto de la mundialización pues, son los instrumentos que permiten a los trabajadores reivindicar la parte que les corresponde legítimamente del crecimiento económico, generado por la liberalización del comercio

b). - La no-ratificación, inclusive, de los Convenios que involucran los derechos mencionados (87 y 98; 29 y 105, 100 y 11 y, por fin, los Convenios 138 y 182) de cualquier modo obliga a los Estados miembros de la OIT por el sólo hecho de su adhesión a la Constitución, a los objetivos y a los principios de la OIT, a respetar un mínimo de obligaciones en materia de derechos humanos fundamentales . El rasgo de fundamentales de los Convenios deriva de que involucran derechos humanos fundamentales (dd.hh ff), de modo que la fundamentalidad no deriva per se del Convenio, ni la crea la OIT a partir de una supuesta ordenación o jerarquización de los mismos, sino que surge de la naturaleza del derecho involucrado.

De modo que la Declaración viene a reconocer el rango de fundamental del derecho regulado y, por ende, del Convenio que de él trata.

De tal modo, el Convenio 87 será fundamental, porque vincula al dd.hh ff de la libertad sindical ,La estigmatizada cláusula social no sobrevivió al GATT, ni forma parte de la agenda de la OMC.

Con todo y más allá de sus modalidades, ella representa, la vía del “fast track” para la suscripción de convenios sobre comercio internacional en los países de Centroamérica y de la cuenca del Caribe."Pocas dudas caben que, en una economía internacionalmente abierta, ningún país puede mejorar su situación si otros la desmejoran

Sin embargo, es no menos cierto que ningún país puede ganar en competitividad internacional reduciendo la protección de sus trabajadores, si todos los demás hacen lo mismo.

Es obvio que en dicho caso desaparece cualquier ventaja comparativa basada en el desmejoramiento de los derechos de los trabajadores. De ahí que es necesario armonizar la legislación y las políticas laborales sobre la base de un *mínimo* social internacional que todos respeten.

A decir verdad, esta no es una idea nueva, pues ya figuraba en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, de 1919". Arturo Bronstein, Elementos para un Diagnóstico de las Relaciones de Trabajo en Centroamérica. OIT. Equipo Técnico Multidisciplinario, San José, Costa Rica *op cit*, p.11 “Cuando un Estado decide ser miembro de la Organización acepta los principios fundamentales definidos en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia, incluidos los relativos a la libertad sindical” (*Apud*, La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. 4ª. edición (revisada). Ginebra, 1996, p. 10, párrafo 9. como lo serán los que tratan del principio de no discriminación y de igualdad de trato, el Convenio 100 y así sucesivamente.

c). - La Declaración de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social de Copenhague (1995) había reconocido, por su parte, la conveniencia de promover la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT.

La Declaración de la Cumbre Ministerial de la OMC en Singapur (1996), entre tanto, al tiempo de reconocer la importancia particular de esos derechos fundamentales, ratificó que era la OIT el órgano competente para establecer esas normas y ocuparse de ellas

d). - La Memoria, por fin, hace un ensayo de ordenamiento de los principios que deberían orientar la acción de los Estados en la materia:

e) La ventaja comparativa vinculada a un cierto nivel de remuneración o de protección social es legítima, siempre y cuando no se mantenga de manera artificial y no se utilice como un mero instrumento de conquista de mercados;

f) Además de los derechos humanos fundamentales, hay un programa mínimo que cada Estado debe esforzarse por llevar a cabo;

g) De manera más general, por último, todos los trabajadores, y no sólo los que producen bienes de exportación, deberían poder beneficiarse de manera equitativa de los frutos de la mundialización; este objetivo -concluye la Memoria del Director General ante la 85.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1997)- podría plasmarse en el plano nacional mediante un mecanismo de consulta tripartita.

Parece fuera de duda la influencia de la Declaración de Filadelfia de 1944 respecto de los principios que inspiraron la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En la misma orientación de la Declaración, los EE.UU. han promulgado leyes comerciales que regulan sus relaciones con los países que deseen ingresar sus productos al mercado norteamericano, con ventajas arancelarias.

Así, el Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) y, más recientemente, la Iniciativa para la Cuenca del Caribe (ICC), reconocen que los trabajadores tienen, como mínimo, cinco (5) derechos fundamentales: 1.

El derecho a la libre asociación; 2. El derecho de libertad sindical y de negociación colectiva; 3.

La prohibición del trabajo forzoso; 4. Prohibición del trabajo infantil, y; 5. Condiciones aceptables de trabajo con respecto al salario mínimo, horas de trabajo y seguridad e higiene.

La Declaración de 1998, ratificando los presupuestos *grosso modo* anunciados en la Memoria, dejó sentado: Que al incorporarse libremente a la OIT y adherir a los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, que obró como reforma de la carta Constitucional , los Estados miembros se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas; de otra parte, que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización; por lo tanto, que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos -y sin perjuicio del deber de sumisión a los parlamentos nacionales de los Convenios aprobados por la Conferencia, de conformidad con la Constitución de la OIT-, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de estos convenios o más bien canasta de convenios, a la sazón:

I) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

II) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

III) la abolición efectiva del trabajo infantil, y;

IV) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

“Con esta Declaración culmina un proceso cuyos orígenes dentro de la OIT se encuentran en las propuestas de instituir un procedimiento análogo al del Comité de Libertad Sindical para los restantes derechos reconocidos como fundamentales.

El procedimiento relativo a la libertad sindical se basa, al igual que la Declaración en los principios establecidos en la Constitución de la OIT; pero a diferencia del seguimiento de la Declaración, es un procedimiento fundado en la presentación de quejas, y por La Declaración de Filadelfia, adoptada en 1944, se incorporó a la Constitución de la OIT en 1946.

Por lo tanto seguirá funcionando paralelamente a la Declaración”

Se reconoce, de este modo, el carácter autoejecutivo (Principio de autoaplicación o del self executing) de los derechos y obligaciones que se declaran en los Convenios tenidos como fundamentales , lo que al serlo, los revela como verdaderas normas de derecho consuetudinario o de “ius cogens”, susceptibles por ende de ser invocados judicialmente inclusive sin necesidad de normas reglamentarias, pues informan la cultura jurídica universal. El carácter que se deduce enerva por fin la tesis que declarando la programatividad de las normas laborales de origen internacional, sirvieron de manera notable a la ineficacia de los modos de tutela de los derechos humanos fundamentales, los laborales incluidos.

La Declaración, con todo, incorpora una verdadera cláusula de salvaguarda que debe sin duda haber influido para vencer las resistencias desde antiguo planteadas por representantes de gobiernos de países en vías de desarrollo que vieron siempre en esta iniciativa un

trasfondo neoproteccionista: Subraya en resguardo de ello la Declaración, que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento.

Videm, Hilary Kellerson. La Declaración de la OIT de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales.

Un reto para el futuro. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 117, Número 2, 1998 / 2, pp. 243-244.

“La Conferencia Internacional del Trabajo, 1. Recuerda: (...) b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización”.

De cualquier manera, “según un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), carecen de fundamento los temores de que el respeto de los principios fundamentales pueda influir en la posición competitiva de los distintos países en el contexto de la liberalización; antes bien, cabe sostener que reforzará a largo plazo los logros económicos de todos los países”. Videm, La Declaración de Principios de la OIT: Un nuevo instrumento para promover los derechos fundamentales. Guía de Educación Obrera. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2.000, p. 4.

Por fin, no siendo un convenio, la Declaración no está sujeta a ratificación de los Estados miembros de la OIT. No obstante, incluye ella un “mecanismo de seguimiento”, el cual se adoptó junto a la Declaración, lo que dado su carácter no deja de resultar inédito.

Este mecanismo de seguimiento que, con todo, no sustituye los procedimientos ordinarios de supervisión de la aplicación de los convenios, aplica para todos los países miembros, hubiesen o no ratificado los Convenios fundamentales de la OIT relativos a los derechos mencionados antes, de allí su diferencia con los procedimientos ordinarios de control que suponen la ratificación previa de los Convenios cuya aplicación será anualmente examinada por los órganos de control de la OIT, a partir de las memorias presentadas por los gobiernos. En fin, la globalización o la globalidad, las políticas de ajuste estructural, las nuevas tecnologías, el comercio internacional, en fin, "esta realidad compleja es un elemento inherente al mandato de la OIT.

Como se dice en la Declaración de Filadelfia, entre las obligaciones de la OIT se incluye la de impulsar programas que permitan <<emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común>>.

En dicha Declaración se afirma también el derecho de todos a <<condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades>>.

También se destaca la importancia de garantizar << a todos una justa distribución de los frutos del progreso>>. Ese es el fundamento del trabajo decente.

Los Convenios Fundamentales de la OIT que por ende estarán incluidos en el ámbito del "mecanismo de seguimiento" son los siguientes: 29 y 105 sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 87 y 98 sobre la Libertad Sindical; 100 y 111 sobre la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y; 138 y 182 sobre la abolición efectiva del trabajo infantil.

Al respecto, videm, la Declaración de Principios de la OIT: Un nuevo instrumento para promover los derechos fundamentales.

Guía de Educación Obrera. op cit, pp. 23-29. La OIT tiene 175 países miembros y a la fecha 184 Convenios Internacionales del Trabajo. De ellos 70 se consideran prioritarios para su ratificación y 20 se consideran obsoletos.

Reducir el Déficit de Trabajo Decente un desafío global. Oficina Internacional del Trabajo.

Relaciones de Trabajo: balances y perspectivas.

a) El Estado, de árbitro a parte.

El modelo de relaciones de trabajo que se fue moldeando en América Latina desde la aparición de las primeras legislaciones de trabajo, en las dos décadas iniciales del siglo pasado, hasta nuestros días, tuvo en el rol del Estado un protagonista estelar para su conformación y su caracterización.

De una parte, porque el Estado que se moldeó al tenor de la política del *crecimiento hacia adentro* por vía de la sustitución de importaciones vio crecer sus potencialidades de gasto y, por ende, de árbitro en el repartimiento de la renta, lo que lo hizo actor privilegiado en las relaciones de trabajo y gran componedor de la conflictividad social.

Y ese rol de repartidor y así de censor de la conflictividad social, parece estar confirmado con mucho para un largo tiempo por venir.

Por eso, el verdadero problema sigue siendo el del reparto y el de cómo se viabiliza, lo que reserva al Estado un rol que volverá a ser trascendente.

"El verdadero problema lo constituye el modo de repartir esa riqueza. Pues bien, el único modo eficaz que conocemos es la redistribución realizada por el estado y las autoridades públicas.

Por eso creo que el estado-nación sigue siendo indispensable. Tal vez sus funciones económicas sean menores que antes, pero las redistributivas son más importantes que nunca.

No digo que deba hacerlo necesariamente el estado en las formas actuales, pero sí que debe existir algún tipo de autoridad pública que garantice esa redistribución (....)"

Por descontado que, con frecuencia, ese rol de redistribuidor aparejó un mercado *intervencionismo* lo que de ordinario caracterizó -con algunas excepciones dignas de mención como la República Oriental del Uruguay- los modelos regionales de relaciones de trabajo, con un Estado de doble *rol*: árbitro de la conflictividad laboral y empleador privilegiado, o lo que es igual, órgano de la Administración del Trabajo, y empleador de un significativo número de servidores públicos.

Hoy, en el polo contrario del péndulo se aboga por un Estado con las manos fuera de la regulación del trabajo haciendo dejación de su poder de policía administrativa en lo laboral y desde algunos sectores se procura un trabajo librado a las fuerzas del mercado con un rol, naturalmente, cada vez más marginal de la Administración del Trabajo.

El mismo Profesor Stiglitz reaccionaba hace poco a propósito de la mano invisible del *mercado* y su poder normativo (y regulador) intangible: "Uno de los principales resultados de la labor que hice en investigación teórica sobre economía de la información fue la demostración de que una de las razones de que esa mano invisible que mueve las cosas fuera invisible, era porque no estaba ahí.

Que en realidad no hay ninguna mano. En otras palabras, por detrás de la concepción fundamentalista del mercado está el supuesto de una información perfecta y unos mercados completos, y ésa es una tesis que no tiene sentido en los países desarrollados. Y aún menos en los menos desarrollados"

Por contra, " (...) comienza a haber evidencia empírica de que determinada presencia estatal en las relaciones laborales, la acción sindical y la centralización de la negociación colectiva, funcionan como estimables obstáculos a las políticas de reducción de los beneficios laborales y estimulan la adopción de medidas de ajuste negociadas y no impuestas"

Con la política de crecimiento hacia adentro por vía de la sustitución de importaciones como vector principal, el empleo público creció superlativamente siendo su remuneración - la política salarial- el medio usual de repartimiento de renta, entre otras razones o cometidos, para estabilizar o institucionalizar regímenes políticos que superasen el autoritarismo tan ancestral entre nosotros.

Pero, como la consolidación de un modelo político institucional y por definición liberal y democrático, requería de modos inteligentes de canalización de la conflictividad social y con ella de la propiamente laboral, el sindicalismo tenía reservado un lugar estelar en la configuración del modelo o tipo de Estado.

Naturalmente, al crecimiento del empleo público (que surgió de la expansión de la Administración Pública en sentido estricto, de una parte, y del Sector Público en general de la mano de la política del Estado empresario) correspondió un crecimiento de la afiliación sindical en ese ámbito, de tal suerte que, con mucho, buena parte de la membresía sindical en nuestra Región se conformó desde o con empleo público, sin equivalente, por cierto, con una situación análoga en el sector privado.

Quedaba servido, así, el antecedente sociológico o político de otro rasgo caracterizador de los modelos regionales de relaciones de trabajo: el clientelismo y la intermediación de los partidos políticos entre el ciudadano y el Estado, actuando aquéllos, de ordinario, como gestores o vehículos para el acceso al empleo público.

Por eso, no pocas veces, la medición del éxito o influencia de los partidos políticos latinoamericanos, estuvo vista desde su capacidad para *organizar* el movimiento sindical, dato determinantemente responsable de la influencia partidista en el sindicalismo, otro de los rasgos que caracterizan de ordinario los modelos de relaciones laborales en la Región.

Así, al tener el sindicalismo en el sector público buena parte -sino mayoritaria, como en varios países de la Región ocurre - de su membresía, se fue moldeando un tramado de relaciones laborales que, entre otros tópicos, perfiló un tipo de negociación colectiva que, de una parte, privilegió la cuestión salarial como vehículo insustituible, con mucho, del reparto y, de la otra, asumió como objeto de regulación materias inicialmente ajenas.

Esa circunstancia surgió de la convicción de que el Estado gastaría progresivamente más como modo de atenuar la conflictividad social, con más empleo generado, no importa si productivo o no, y con una política sostenida de aumentos salariales.

El Estado jugaba su rol de repartidor de renta y de conciliador, por esa vía, de la conflictividad social.

En ese escenario, estuvo servida la ocasión para que la negociación colectiva del sector público -la negociación marcadora en muchos países de la Región- se adentrara en materias inicialmente reservadas a la seguridad social.

Así buena parte de los convenios colectivos referenciales del sector público en América Latina, conocieron e incluyeron regímenes pensionales (de fuente contractual), o la obligación para el Estado de mantener y financiar servicios médicos paralelos, distintos a los propios de las Instituciones de Seguridad Social o a los de los Ministerios de Salud o de Asistencia Social.

Pero, con el tiempo, el paso de los modelos colectivistas a los individualistas de seguridad social (la crisis de la solidaridad), lo marcó la sustitución progresiva de los regímenes

pensionales de reparto por los de capitalización individual de los aportes, lo que de otra parte no resulta extraño vista la honda transformación de la estructura del mercado de trabajo que deja ver una de sus caras más preocupantes con la ineluctable crisis de lo colectivo.

En ello el Derecho del Trabajo, a no dudarlo, se juega su pervivencia, siendo lo colectivo en fin, su fuente material y lo que lo particulariza como disciplina autónoma.

Ello pudo mantenerse con una conflictividad manejable, mientras el Estado de bienestar, con honda raigambre en el modelo populista que conoció inicialmente la Región entre la tercera y cuarta década del siglo pasado, resultó financiable, sin desatender otros cometidos del Estado.

Pero el modelo hizo crisis y con él arrastró buena parte de los presupuestos de las relaciones de trabajo que con relevante rol del sector público se habían venido moldeando. Al ritmo de las políticas de ajuste estructural, el Estado fijó como su cometido inmediato disciplinar el gasto público y cerrar la brecha del déficit fiscal como medio de atenuar los índices de inflación, entre otros cometidos.

Por eso, los conflictos colectivos en el sector público resultaron muy frecuentemente conflictos de novación, esto es en procura de la modificación de condiciones de trabajo, y de otra parte, conflictos de cumplimiento o de ejecución, esto es de reclamo por las condiciones pactadas e incumplidas.

Así las cosas, las relaciones de trabajo en el sector público transitaron por escenarios bien distintos, comenzando con el cambio de actores o de interlocutores, pues todos los países de la Región con intensidad diferente, ciertamente, adelantaron políticas de privatización de empresas públicas, lo que no garantizaba naturalmente que a los inversores les resultare

atractivo y acaso financiable mantener el tipo de negociación colectiva o, en fin, de relaciones de trabajo anteriores al proceso.

En ese escenario, el modelo del Estado de bienestar -ya en crisis de sostenibilidad o de financiación- intenta redefinir sus relaciones laborales y, con ello, fundamentalmente, retornar las instituciones de Seguridad Social a su propio e independiente campo.

Así, la Seguridad Social, de origen y régimen contractual, esto es, la que desde la negociación colectiva del Sector Público se moldeó, ya no resultó financiable en el marco de las políticas de ajuste asumidas.

Apareció entonces como cometido ciertamente general, la reforma de la Seguridad Social y, con ella, de los modelos pensionales y de salud, bajo la orientación de un sistema universal, de capitalización individual más que de reparto, de gestión mixta -de modo de permitir incorporar al Sector Privado- pero, sobre todo, autofinanciable, iniciativas que de ordinario el movimiento sindical contestó.

Con ello, el empleo público ya no pudo crecer al ritmo de otrora, la conflictividad se orientó no sólo a la reivindicación propiamente salarial, sino de ordinario a contestar las propias políticas de ajuste o de control del déficit, cuando no la protesta contra la privatización o contra la celebración de acuerdos con los organismos multilaterales de crédito surgidos de allí, al final de la Segunda Guerra Mundial.

En ese escenario, el modelo del Estado de bienestar -ya en crisis de sostenibilidad o de financiación- intenta redefinir sus relaciones laborales.

Qué duda cabe de que, en las dos últimas décadas del siglo XX o muy probablemente a partir de la crisis del petróleo de 1973, irrumpió una nueva revolución industrial que determinó cambios culturales de indudable impacto en las relaciones de trabajo y, por ende, en la Seguridad Social.

En efecto, los pilares del sistema de protección al trabajo que se había levantado desde finales del siglo XIX y Representantes de veintiocho (28) naciones asistieron a una conferencia convocada por el Presidente Roosevelt en julio de 1944 para organizar un sistema de cooperación monetaria internacional a fin de impedir <<cracks> financieros como los del período de entreguerras que desencadenaron la depresión de 1930. La conferencia acordó la creación del Banco Mundial (BM) y del Fondo Monetario Internacional (FMI).

Juan Raso Delgue, *La contratación atípica del trabajo*. Editorial Amalio Fernández, Montevideo, 2000, p. 19. buena parte del siguiente, la solidaridad y la homogeneidad, son sustituidos por el individualismo y el culto a la diferencialidad.

Es ese el signo de buena parte de la crisis de la negociación colectiva en el sector público y, correlativamente, de la conflictividad huelgaria en ese ámbito.

La crisis del modelo del Estado de bienestar (o del *Welfare State*) intenta saldarse, entre otros, replegando las instituciones de la Seguridad Social a su propio campo, las leyes de Seguridad Social, descontractualizando así la gestión del Sistema.

Con ello, el Estado ya no visualiza mantener regímenes pensionales plurales, ordinariamente de reparto que se financian con cargo al Fisco, ni servicios médicos por cada gremio distintos a los generales, ni garantizar hacer crecer el empleo público como antes, ni mantener una política salarial de ajuste progresivo superando el umbral de la inflación, etc.

En la crisis del modelo del Estado de bienestar, el rol del Estado cambió o tiende a cambiar, a veces con el saldo de una conflictividad social y laboral que arriesga la propia estabilidad política y la gobernabilidad, como no pocas veces ha ocurrido en los años recientes. El Estado ve alejar así su *rol* de árbitro y escenifica más bien un papel de parte.

La tendencia a la deslaboralización de la prestación de servicios por cuenta ajena o bajo dependencia de otro. Los impactos sobre el mercado de trabajo.

Tres datos parecen indubitables en los tiempos que corren a propósito de lo que ocurre a las relaciones de trabajo: el primero, lo que el profesor Martín Valverde llamó, con intuición admirable, el retorno discreto al arrendamiento de servicios, manera de caracterizar esa huida *del* Derecho del Trabajo que de ordinario se percibe al tratar de volver sobre la pregunta de si él resulta el derecho de los trabajadores o de algunos trabajadores.

Apud, El discreto retorno del arrendamiento de servicios. Cuestiones actuales de Derecho el Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea. Edic. Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social. Madrid, 1990.

Esas huidas tienen responsables variopintos; de una parte el decrecimiento del empleo formal y, con ello, el crecimiento desorbitado del Sector Informal Urbano (SIU), con su demoledor efecto sobre la estructura del mercado de trabajo, sobre los tipos contractuales y, naturalmente, sobre los índices o estándares del garantismo.

Un segundo dato: Desde las categorías de los contratos laborales atípicos (Córdoba), pasando por los contratos precarios, se revelaba que el social-tipo o paradigma contractual de tiempo fijo, estable en su permanencia y remuneración y, por fin, de jornada completa, comenzaba a dar paso a formas plurales de contratación.

Pero esa pluralización de los tipos contractuales que, como tal, ya no podía partir, lógicamente, del reconocimiento de un contrato tipo, intentó parar la *huida*, o atenuarla al menos.

En efecto, con todo y que algunas de esas modalidades contractuales relajasen los *estándares* tradicionales de protección para admitir, *v.gr.*, regímenes salariales sobre la base

de productividad, jornadas flexibles o parciales, de la mano de la reordenación del tiempo de trabajo, terminación predeterminada con afectación de la estabilidad, etc., se trata de regulaciones de la prestación de servicios por cuenta ajena o bajo dependencia de otro, asumidas desde la legislación laboral.

Distinto es el componente del mercado de trabajo que conforman quienes prestan servicios por cuenta ajena y lo hacen, no obstante, al margen de la normativa laboral mínima, bien por prácticas de fraude, de simulación -no pocas veces “pactadas” a fin de acceder a un puesto de trabajo- o, por fin, por el arraigo de la más agresiva y perniciosa de todas ellas: la flexibilización de desaplicación.

Ello apareja un tercer dato o efecto: la tendencia a la deslaboralización de la prestación de servicios por cuenta ajena, acarreará necesariamente la descolectivización del modelo de relaciones de trabajo, de ordinario ya mayoritariamente informalizado.

San José de Costa Rica, julio de 2002.

El *fordismo* requirió y justificó un modelo legislativo que mostró serias dificultades para asimilar el proceso de la descentralización de la empresa y de la actividad productiva.