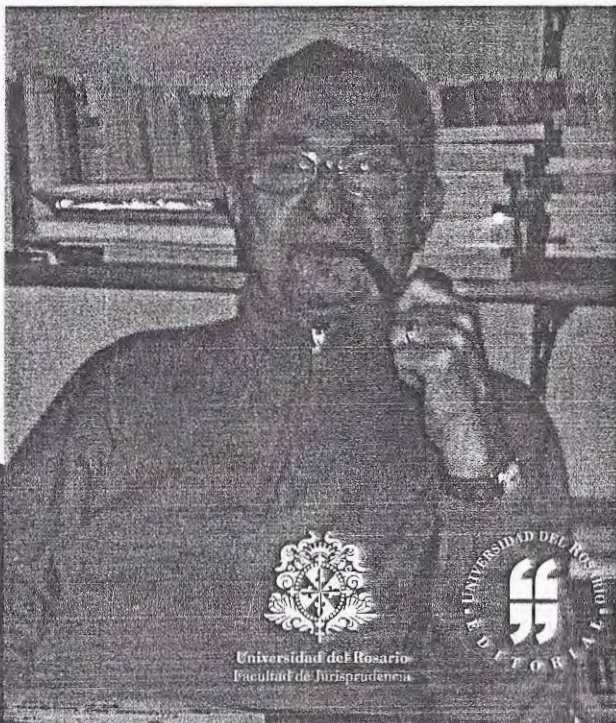


SUSANA CORRADETTI
JOSÉ ROBERTO HERRERA
GERMÁN GONZALO VALDÉS
IVÁN DANIEL JARAMILLO
EDITORES ACADÉMICOS

GLOBALIZACIÓN EL CAMBIO DEL DERECHO DEL TRABAJO DE UN DERECHO DE FRONTERA A UN DERECHO DE FRONTERAS

LIBER AMICORUM EN HOMENAJE A

Umberto Romagnoli
Guillermo González Charry



Universidad del Rosario
Facultad de Jurisprudencia

EDITORIAL
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

Globalización
El cambio del derecho
del trabajo
De un derecho de frontera
a un derecho de fronteras

Globalización
El cambio del derecho
del trabajo
De un derecho de frontera
a un derecho de fronteras

Susana Corradetti
José Roberto Herrera Vergara
Germán Gonzalo Valdés Sánchez
Iván Daniel Jaramillo Jassir
-Editores académicos-

Liber Amicorum en homenaje a
Umberto Romagnoli y Guillermo González Charry



Colección Institucional

© 2011 Editorial Universidad del Rosario

● 2011 Universidad del Rosario, Facultad de Jurisprudencia

● 2011 Carlos M. Aldao-Zapiola, Ana Clara Alfie, Antonio Baylos, Óscar Andrés Blanco Rivera, Susana Corradetti, Alexander Godínez Vargas, Gustavo José Gnecco Mendoza, José Roberto Herrera Vergara, Iván Daniel Jaramillo Jassir, Juan López Gandía, Sidnei Machado, Horacio Martínez, Rolando Murgas Torrazza, Mario Pasco Cosmópolis, Marcel Peralta, Mariana Pucciarello, Juan Raso Delgue, Noerni Rial, Carlos Alfonso Tomada, David Trajtemberg, Germán G. Valdés Sánchez, Graciela Vilas, Amalia Villarroel, Humberto Villasnil Prieto, Claudia Janeth Wilches Rojas

ISBN: 978-958-738-201-3

Primera edición: Bogotá D.C., noviembre de 2011

Coordinación editorial: Editorial Universidad del Rosario

Corrección de estilo: Andrés Cote Navarro

Diseño de cubierta: Lucelly Anaconas

Diagramación: Margoth C. de Olivos

Impresión: Xpress. Estudio Gráfico y Digital

Editorial Universidad del Rosario

Carrera 7 No. 12B-41, of. 501 • Tel: 297 02 00

<http://editorial.uosario.edu.co>

Todos los derechos reservados. Esta obra no puede ser reproducida sin el permiso previo escrito de la Editorial Universidad del Rosario

Fecha de evaluación: 21 de julio de 2011 Fecha de aprobación: 04 de septiembre de 2011

Globalización. El cambio del derecho del trabajo: de un derecho de frontera a un derecho de fronteras. Estudio comparado en homenaje a los profesores Umberto Romagnoli y Guillermo González Charry / Susana Corradetti...[et al.], editores.— Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2011.
xii, 494 p.
(Colección Institucional)

ISBN: 978-958-738-201-3

DERECHO AL TRABAJO / DERECHO LABORAL / INDUSTRIA - HISTORIA / GLOBALIZACION / SINDICATOS / NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO / TRABAJO Y TRABAJADORES I. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Facultad de Jurisprudencia / II. Corradetti, Susana / II. Herrera Vergara, José Roberto / III. Valdés Sánchez, Germán Gonzalo / VI. Jaramillo Jassir, Iván Daniel / V. Título / VI. Serie

344.01 SCDD 20

Impreso y hecho en Colombia
Printed and made in Colombia

Nota Introdutoria a Modo de Explicación

En homenaje a los profesores Umberto Romagnoli y Guillermo González Charri se decidió publicar un libro con diversos capítulos redactados por algunos autores que habiendo sido alumnos de los programas en relaciones laborales y Derecho del Trabajo de la Universidad de Bologna colaboraron en esta obra titulada *Globalización. El cambio del Derecho del Trabajo. De un derecho de frontera a un derecho de fronteras.*

En la misma colaboraron algunos autores argentinos, entre ellos Noemi Rial, Carlos Tomada y Carlos M. Aldao-Zapiola.

Éste último lo hizo con un capítulo titulado “Los nuevos conflictos colectivos”. Como este libro fue editado por la Universidad del Rosario de la ciudad de Bogotá, Colombia, en noviembre del 2011, y no se comercializa en Argentina se optó por hacer la presente separata para divulgación.

Contenido

Presentación	xii
INTRODUCCIÓN	
Umberto Romagnoli: <i>un giurista racconta</i>	3
<i>Antonio Baylos, Juan López Gandía</i>	
Guillermo González Charry, el gran doctrinante colombiano	25
<i>José Roberto Herrera Vergara</i>	
CONSIDERACIONES PRELIMINARES	
La globalización y la internacionalización del derecho del trabajo	47
<i>Óscar Andrés Blanco Rivera</i>	
De la Revolución Industrial a la Revolución Tecnológica	73
<i>Juán Daniel Jaramillo Jassir</i>	
Comparación entre el proceso a partir de la Revolución Industrial y el proceso a partir de la Revolución Tecnológica. Similitudes y diferencias	89
<i>Juan Raso Delgue</i>	
PRIMERA PARTE	
EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN EN LOS INSTITUTOS DEL DERECHO INDIVIDUAL	
Trabajo: un concepto en permanente evolución. Una construcción desde la perspectiva del derecho costarricense	113
<i>Alexander Godínez Vargas</i>	

La relación de trabajo	137
<i>Gustavo José Gnecco Mendoza</i>	
A identificação do trabalho dependente	157
<i>Sidnei Machado</i>	
El trabajador y su circunstancia (¿murió el trabajador del “mono” azul y las manos callosas?)	177
<i>Susana Corradetti</i>	
El empleador ante las nuevas formas de organización de las empresas ..	185
<i>Mario Pasco Cosmópolis</i>	
El contenido del trabajo en el sector privado. Nuevos instrumentos necesarios para nuevos contenidos del trabajo: formación y capacitación ..	219
<i>Marcel Peralta, David Trajtemberg</i>	
El trabajo en el sector público. Los derechos laborales en los procesos de reestructuración del Estado en Colombia	235
<i>Claudia Janeth Wilches Rojas</i>	
La privatización del sector público	253
<i>Amalia Villarroel</i>	
Empleo público y precarización: actualidad jurisprudencial en Argentina.....	261
<i>Mariana Pucciarello</i>	
SEGUNDA PARTE	
EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN EN LOS INSTITUTOS DEL DERECHO COLECTIVO	
Los actores: los sindicatos.....	277
<i>Ana Clara Alfie, Graciela Vilas</i>	
Los actores: los empleadores. Problemáticas y desafíos actuales de las entidades empresarias	299
<i>Horacio Martínez</i>	

La negociación colectiva.....	315
<i>Germán G. Valdés Sánchez</i>	
La negociación colectiva: su estructura y características en un mundo globalizado	329
<i>Noemí Rial</i>	
La negociación colectiva en el Sector Público.....	353
<i>Amalia Villarroel</i>	
TERCERA PARTE	
NUEVOS CONFLICTOS COLECTIVOS	
Una aproximación a los conflictos colectivos de trabajo.....	377
<i>Humberto Villasmil Prieto</i>	
Los nuevos conflictos colectivos	401
<i>Carlos M. Alda-Zapiola</i>	
El diálogo social, sus manifestaciones y su trascendencia.....	429
<i>Rolando Murgas Terrazza</i>	
La respuesta internacional al trabajo en la globalización.....	457
<i>Carlos Alfonso Tomada</i>	
Una reflexión latinoamericana acerca del trabajo en la globalización.....	475
<i>Carlos Alfonso Tomada</i>	

Los nuevos conflictos colectivos

Carlos M. Aldao-Zapiola*

Introducción

En el presente y resumido trabajo¹ se me encomendó que redactara mis reflexiones sobre el estado actual de las nuevas herramientas aplicables a la prevención y resolución de las modernas manifestaciones de la conflictividad laboral colectiva. No me pareció prudente hacerlo sin contextualizar la conflictividad laboral dentro del ámbito de la conflictividad social, y, además, no solo en lo referente a la Argentina, sino considerando las grandes tendencias mundiales.

En este macrocontexto surgió, inmediatamente, la necesidad de hacer alguna somera reflexión sobre los conflictos que se ubican en el nivel de la política internacional. En la medida en que se fue avanzando en estas consideraciones, se identificaron (inductivamente) tendencias genéricas que, describiendo la conflictividad actual, se verifican en forma coincidente tanto en el ámbito de la política internacional como en el de la sociedad mundial. Luego (deductivamente) se analizó si esas tendencias –relativas a las manifestaciones que está adoptando la conflictividad– evidenciadas en los dos niveles anteriores (político internacional y sociedad mundial) se encontraban manifestadas similarmente, aunque no en forma idéntica, en el nivel de las relaciones

* Abogado, Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales, Doctor en Sociología del Trabajo, Doctor en Jurisprudencia y Magíster en Administración. Docente universitario, autor de libros y artículos.

¹ En la recopilación de información colaboraron Francisco Aldao, Milagro Frías Silva y Maximiliano Meda.

Algunas de las ideas expuestas en este trabajo fueron esbozadas brevemente en la conferencia dictada en el VI Congreso Regional de las Américas 2008 IIRA/ATRA - Relaciones Laborales: claves para el Desarrollo Económico con Inclusión Social.

laborales en general, y si algunas se evidenciaban con ciertas semejanzas en el caso argentino.

Cualquiera sea el ámbito que se analice, el conflicto constituye un desacuerdo con distintos niveles de gravedad; y para que exista ese desacuerdo deben existir diferentes posiciones o posturas contrapuestas.²

Dahrendorf ha remarcado “que siempre encontraremos conflicto allí donde existan sociedades humanas. Todas las sociedades conocen conflictos sociales”.³ Cabe, pues, afirmar que en tanto existan seres humanos pensantes con ideas contrapuestas –aunque sería deseable que aceptaran sus falibilidades y posibles ignorancias,⁴ actitud que posteriormente coadyuva a encontrar soluciones– habrá conflicto. La situación es más compleja⁵ en la medida en que se incrementa la cantidad de seres humanos, grupos o instituciones que conviven y se relacionan entre sí.⁶

En cuanto a los ámbitos en que se pueden producir conflictos hipotéticos o reales, Elton McNeil⁷ menciona los correspondientes a la psicología, la psicología social, la sociología, la antropología, la ciencia política, la historia, la economía, la teoría de los juegos, la teoría de los sistemas y la teoría de la toma de decisiones. Habría que agregar a este listado, enunciativamente, otros ámbitos: los de las ciencias de la administración, las ciencias jurídicas, las relaciones laborales, la estrategia, la teoría del caos, la teoría de la complejidad, etc. En esta oportunidad solo se hará referencia a los tres niveles (campos: política internacional, sociedad mundial y relaciones laborales) antes señalados.

Conflictividad y política internacional

Desde el punto de vista de las relaciones políticas internacionales, la expresión máxima de la conflictividad son los conflictos armados: “La guerra es la continuación de la política por otros medios”, vale decir, mediante la violencia,

² Carlos M. Aldao-Zapiola, *La conflictividad*. Inédito.

³ Ralf Dahrendorf, *Sociedad y libertad*. Madrid: Tecnos, 1971, p. 182. Del mismo autor: *Sociedad y sociología*. Madrid: Tecnos, 1966.

⁴ Lorenzo Infantino, *Ignorancia y libertad*. Madrid: Unión, 2004, p. 156.

⁵ Cf. Edgar Morin, *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa, 2007.

⁶ Cf., especialmente los capítulos VIII y IX, sobre la teoría del conflicto en: Jeffrey Alexander, *Las teorías sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial. Análisis multidimensional*, 4.ª ed. Barcelona: Gedisa, 1997.

⁷ Elton McNeil, *La naturaleza del conflicto humano*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica, 1992.

o más específicamente, “un acto de fuerza para imponer nuestra voluntad al adversario”.⁸

Estos conceptos de Clausewitz, el gran filósofo de la guerra, son aplicables al campo de las relaciones sociales, así, por ejemplo –al decir de René Girard–,⁹ fue “Raymond Aron quien por primera vez tuvo el mérito de ampliar su contexto estrictamente militar”, anunciando en otros ámbitos la inminente dictadura de la violencia. En realidad el concepto antes señalado –en palabras de Aron– genera el “testamento espiritual de Clausewitz”¹⁰ y su consecuente fórmula trinitaria: “En la medida en que todas las guerras contienen los tres elementos –violencia original, libre actividad del alma, entendimiento político–...”.¹¹

Se podrá reflexionar sobre la gravedad, en otros ámbitos de la conflictividad –social, laboral–, de la manifestación de estos tres elementos, pero no se puede negar su omnipresencia; de ahí la analogía de la conflictividad política internacional con la social mundial y con la laboral, ya que filosóficamente tienen vasos comunicantes. Por ello hay que, al menos brevemente, analizar cómo ha evolucionado la guerra en los últimos siglos.

Con tal fin se observará el comportamiento de cinco variables: actores, lugares, modalidades, frecuencia y duración, y gravedad (medida en magnitud, intensidad y violencia).

La guerra –máxima expresión del conflicto político internacional– ha evolucionado notablemente desde Napoleón hasta la fecha (Napoleón introdujo por primera vez el concepto de reclutamiento, leva, obligatorio, y aumentó así la participación de la población civil en los conflictos armados). Esta evolución

⁸ Karl von Clausewitz, *De la guerra*. Buenos Aires: Solar, 1983, p. 9.

⁹ René Girard, *Clausewitz en los extremos. Política, guerra y apocalipsis*. Madrid: Katz, 2010, p. 55.

¹⁰ Raymond Aron, *Pensar en la guerra. Clausewitz*. Buenos Aires: Instituto de Publicaciones Navales, 1987, t. I, p. 276.

¹¹ *Ibíd.*, p. 89.

ha transformado las manifestaciones fácticas de las guerras; algunos autores han estudiado este cambio¹² y las nuevas formas de la guerra.¹³

Las distintas nuevas modalidades se pueden ejemplificar enunciativamente, siguiendo a Münkler, mediante las siguientes características:

- Aparición de “guerras de desintegración de Estados” del Tercer Mundo, caracterizadas por estar sujetas a influencias “externas”, políticas y económicas, que las someten al contexto global.
- Breves guerras interestatales (entre dos o unos pocos más Estados soberanos, que no llegan a constituir grandes bloques) y largas guerras intraestatales, o mejor dicho, intrasociales.
- La privatización y comercialización de la guerra, generadas por la “desestatalización de la guerra, que tiene su expresión más clara en la creciente aparición de actores paraestatales y privados [...] y la distinción cada vez más difusa entre el uso de la fuerza y la actividad económica. [...] A las unidades y tropas paramilitares [...] no las arman y las pagan Estados [...] sino que suelen apañárselas por sí mismas”.¹⁴ Como consecuencia, aparecen los señores de la guerra —*war lords*—, empresas de mercenarios y niños soldados (su reclutamiento constituye para muchos de ellos una “salida laboral”).¹⁵
- Guerras civiles, pequeñas (de baja magnitud, entendido este indicador como la cantidad de seres humanos involucrados), salvajes (matanzas, violaciones, torturas, castraciones, genocidios, etc., o sea

¹² Cf. Michael Walzer, *Interpretación y crítica social*. Buenos Aires: Nueva Visión, 1993; *Guerras justas e injustas*. Barcelona: Paidós, 2001; *Tratado sobre la tolerancia*. Barcelona: Paidós, 1998; *Guerra, política y moral*. Barcelona: Paidós, 2001; *Reflexiones sobre la guerra*. Barcelona: Paidós, 2004; *Terrorismo y guerra justa*. Barcelona: Katz, 2008; *Pensar políticamente*. Madrid: Paidós, 2010. También: André Beaufre, *La guerra revolucionaria. Las nuevas formas de la guerra*. Buenos Aires: Almera, 1979; B. H. Liddell Hart, *Disuasión o defensa*. Buenos Aires: Pleamar, 1964; Martin van Creveld, *The Transformation of War*. New York: Free Press, 1991; Alex Bellamy, *Guerras justas. De Cicerón a Iraq*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2009.

¹³ Herfried Münkler, *Viejas y nuevas guerras. Asimetría y privatización de la violencia*. Madrid: Siglo XXI, 2005.

¹⁴ *Ibid.*, pp. 22-23.

¹⁵ Cf. Miriam DeNov, *Child Soldiers. Sierra Leone's Revolutionary United Front*. Cambridge: Cambridge University Press, 2010; y Paul Collier, *The Bottom Billion*. Oxford: Oxford University Press, 2008.

intensas y violentas¹⁶), que afectan cada vez más a la población no combatiente.

- Acciones terroristas, cuyo objetivo inmediato es “la vulnerabilidad general: matar a unas personas para aterrorizar a otras. Un número relativamente pequeño de víctimas mortales representa una gran cantidad de rehenes vivos y atemorizados”;¹⁷ y su objetivo mediato, mantener un importante potencial de amenaza. En este caso, el terrorismo no busca ganar militarmente, sino existir, permanecer activo, porque ello implica ganar en términos políticos.¹⁸

En realidad ha aparecido una nueva economía de la violencia,¹⁹ un nuevo terrorismo internacional,²⁰ nuevos modos de intervención militar, y se ha creado así un nuevo escenario que contribuye a modificar el mundo presente y, con él, la conflictividad.²¹ Ya las guerras no son como en el siglo XIX, ni como en la primera mitad del siglo XX, con sus dos grandes guerras, ni siquiera –si aceptamos que fue una guerra, pues según la concepción trinitaria de Clausewitz y los comentarios de Aron, no lo fue– como la Guerra Fría.²²

Para Hobsbawm los límites entre la guerra y la paz, en el siglo XXI, son mucho más borrosos que en el siglo XX. La “gran diferencia entre el siglo XX y el siglo XXI: la idea de que la guerra ya no transcurre en un mundo

¹⁶ Cf. Guy Rocher, *Introducción a la sociología general*, 11.ª ed. Barcelona: Herder, 1990, p. 502, quien entiende que “[l]a intensidad de un conflicto hace referencia a la suma de energía desplegada en el conflicto, a las pasiones y emociones que suscita, a la importancia prestada a la victoria o a la derrota. La violencia de un conflicto se refiere más bien a los medios empleados, a las armas utilizadas para evidenciar la hostilidad y combatir las fuerzas opuestas”.

¹⁷ Walzer, *Reflexiones sobre la guerra*, *op. cit.*, p. 71.

¹⁸ Cf. Raymond Aron, *Paz y guerra entre las naciones*. Madrid: Alianza, 1985; y *Un siglo de guerra total*. Buenos Aires: Editorial Rioplatense, 1973. También: Walter Laqueur, *Una historia del terrorismo*. Buenos Aires: Paidós, 2003.

¹⁹ Cf. Dario Azzellini, *El negocio de la guerra*. Buenos Aires: Txalaparta, 2008; y Rolf Uessler, *La guerra como negocio*. Bogotá: Norma, 2007.

²⁰ Ramesh Thakur, *War in Our Time: Reflections on Iraq, Terrorism and Weapons of Mass Destruction*. India: United Nations University Press, 2007.

²¹ Cf. Ralf Dahrendorf, *El comienzo de la historia. De la caída del muro a la guerra en Irak*. Buenos Aires: Katz, 2006.

²² Cf. John Lewis Gaddis, *The Cold War. A New History*. United States Of America: Penguin, 2005; *Estados Unidos y los orígenes de la guerra fría 1941-1947*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano, 1989; y *Estrategias de la contención*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano, 1989.

dividido en áreas territoriales bajo la autoridad de Gobiernos legítimos que están en posesión del monopolio de los mecanismos del poder público y de la coerción”;²³ el Estado ha perdido el monopolio tradicional del ejército, la fuerza y estabilidad que lo caracterizaron. Efectivamente: “A principios del siglo XXI, estamos en un mundo en donde las operaciones armadas ya no están fundamentalmente en manos de los Gobiernos y de sus agentes autorizados, y donde las partes en conflicto no comparten características, ni estatus, ni objetivos, excepción hecha del deseo de recurrir a la violencia”.²⁴

Con las reflexiones anteriores, y considerando las variables de análisis ya enunciadas, se puede concluir:

- 1.º. Actores: La tendencia indica que los actores protagonistas de los conflictos son, cada vez menos, los Estados nacionales (sujetos de derecho público), que son reemplazados por grupos paraestatales (privados), poseedores de un importante grado de informalidad.
- 2.º. Lugares: La tendencia señala que de conflictos bélicos en lugares acotados²⁵ se ha pasado a la ilimitación del lugar, vale decir, a conflictos “sin fronteras” y sin acotamiento del lugar (ha habido una expansión del ámbito geográfico, limitada solo por el ámbito planetario, tal como lo demuestran los hechos del 11 de septiembre de 2001 en Estados Unidos).
- 3.º. Modalidades: Tanto en la teoría²⁶ como en la práctica, se han desarrollado múltiples intentos, pocos de ellos exitosos, para evitar la guerra o al menos reglarla,²⁷ es decir, se han pactado una serie de normas internacionales para regularla. Ahora bien, las nuevas guerras de fin del siglo XX y principios del XXI, a las que hace refe-

²³ Eric Hobsbawm, *Guerra y paz en el siglo XXI*. Barcelona: Crítica, 2007, p. 11

²⁴ *Ibid.*, p. 3.

²⁵ Por ejemplo: En 1915, durante la Gran Guerra, el frente occidental “se extendía a lo largo de unos 800 kilómetros, [...] la tierra de nadie que se abría entre trincheras de uno y otro bando solía ser de unos 200 o 300 metros, si bien no faltaban lugares, como los tejares de Cuinchy, en los que se reducía a poco más de 20 metros”. John Morrow, *La Gran Guerra*. Madrid: Edhasa, 2008, p. 173.

²⁶ Confrontar, a modo de ejemplo, los escritos de Leibniz, Wolf, Rousseau y, especialmente, de Kant, quien en octubre de 1795 publicó su pequeño escrito *Hacia la paz perpetua. Un proyecto filosófico*. Quilmes: Universidad Nacional de Quilmes, 2007.

²⁷ Por ejemplo, los tratados internacionales: existen cuatro Convenciones de Ginebra (1864, 1906, 1929 y 1949), con dos protocolos adicionales (1977), para humanizar la guerra.

rencia Münkler,²⁸ se caracterizan por un crecimiento de la anomia, y con ellas la población civil es la más terriblemente dañada.²⁹

- 4.°. Frecuencia y duración: Con frecuencia estallan conflictos, algunos de corta duración (como la guerra del Líbano, de 2006), y otros de muy prolongada duración, que superan los diez años (Sri Lanka, Sierra Leona, Sudán y Chechenia, entre otros); a veces son reiterativos (como en el caso de Sudán).
- 5.°. Gravedad: Determinada por la magnitud, la intensidad y la violencia. Parece que la magnitud de la conflictividad actual, medida en cantidad de vidas perdidas y recursos destruidos, comparada con la guerras pretéritas, especialmente las dos grandes guerras del siglo XX, ha disminuido;³⁰ no obstante, también parecería que en algunos casos la intensidad y la violencia se han incrementado.³¹

De estas reflexiones resulta el siguiente cuadro:

Niveles de análisis	Variables de análisis				
	Actores	Lugares	Modalidades	Frecuencia y duración	Gravedad
Político internacional (guerra)	De Estados nacionales	De definidos y acotados	De reglamentadas, con normas para el conflicto	De menor frecuencia y uniforme duración	De > magnitud < intensidad < violencia
	↓	↓	↓	↓	↓
	A grupos privados paraestatales informales	A cualquier lugar (planeta)	A más anómicas, con mayor daño a la población en general	A mayor frecuencia e indeterminación de la duración (cortas y prolongadas)	A < magnitud > intensidad > violencia

²⁸ Münkler, *Viejas y nuevas guerras*, *op. cit.*

²⁹ Son ejemplos: Sri Lanka, 1983 - 2009, más de 70.000 vidas perdidas; Segunda Gran Guerra del Congo o Gran Guerra de África, 1998 - 2004, con 9 naciones intervinientes y 20 facciones distintas, más de 3.800.000 vidas perdidas; Sierra Leona, desde 1991 hasta el presente; Sudán, finalizada en 2005 pero inestable a la fecha, con más de 2 millones de vidas perdidas.

³⁰ Para algunos autores, la Primera Guerra Mundial produjo una pérdida superior a 8.500.000 vidas.

³¹ Así lo señalan algunos autores al hacer referencia a la guerra de los Balcanes.

Todo lo expuesto me hace pensar que hay nuevas guerras, nuevas modalidades de evidenciar el conflicto político internacional en su máxima expresión violenta,³² caracterizadas por un acelerado dinamismo, cambiante, que hace esta conflictividad más confusa, nebulosa, ininteligible, desdibujada e imprecisa. En suma, anárquica, y, hasta cierto punto, omnipresente.

Conflictividad y sociedad mundial

En la segunda mitad de la década de los ochenta hubo, entre otros muchos, dos hechos que por su importancia política, social, económica, constituyeron hitos que contribuyeron a determinar los escenarios posteriores. Uno estuvo conformado por los procesos de Glasnot (liberalización del sistema político) y Perestroika (reestructuración económica), desde 1985 y hasta 1991, en la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS); el otro fue la caída, en 1989, del Muro de Berlín, construido en 1961. A partir de esos momentos se vivió un mundo diferente: globalizado, mundializado, un mundo desbocado (*a runaway world*),³³ cuyos efectos impactaron todos los aspectos políticos, sociales, económicos, culturales, tecnológicos, etc.

Un mundo en el que hasta la mafia, el tráfico de estupefacientes y de personas, el terrorismo, en suma, la delincuencia, se ha globalizado; un mundo cada vez más anómico, sin normas relativamente estables y con pocos anclajes, en el que una cierta destrucción de la norma y del orden afecta todos los aspectos de la vida personal. Esta destrucción alcanza a instituciones de todo tipo, entre ellas la familia, que experimenta un grado de desintegración antes nunca visto.

Una sociedad en la que la velocidad del dinamismo cambiante se ha extrapolado a todos los aspectos, y en la que todo está relacionado con todo (teoría general de los sistemas y teoría de la complejidad). Un mundo “en donde las relaciones de poder existen en estructuras sociales concretas que se constituyen a partir de formaciones espaciotemporales y estas formaciones espaciotemporales ya no se sitúan primordialmente a nivel nacional, sino que

³² Cf. Daniel Philpott y Gerard Powers, *Strategies of Peace. Transforming Conflict in a Violent World*. United States of America: Oxford University Press, 2010. También: Philip Bobbitt, *Terror and Consent. The Wars for the Twenty-first Century*. United States of America: Penguin, 2008.

³³ Cf. Anthony Giddens, *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Madrid: Taurus, 2000.

son locales y globales al mismo tiempo, los límites de la sociedad cambian, lo mismo que el marco de referencia de las relaciones de poder que trascienden lo nacional".³⁴ Un mundo en el que los medios de comunicación masiva constituyen el campo en el que se procesan las estrategias del poder, y en el que, en virtud de la tecnología, los procesos de comunicación de masas interactúan sinérgicamente con los procesos políticos y los movimientos sociales.³⁵

Por lo demás, es aceptable reconocer que nunca la humanidad se encontró —en cuanto a calidad de vida— tan bien como en el presente.³⁶ En esta realidad cabe recordar algunos conceptos que permiten ayudar a entender la sociedad actual. Ellos son los conceptos de *paradoja* y *riesgo*.

Vivimos en un mundo de paradojas, o sea de una creciente aparición de tendencias y situaciones contradictorias, que resultan sorprendentes y que muestran que hechos opuestos pueden ser ciertos al mismo tiempo. Algunas paradojas son: presente *vs.* futuro; distribución *vs.* acumulación; rentabilidad *vs.* crecimiento; mantenimiento *vs.* cambio (conservadurismo *vs.* innovación); conducción poco participativa *vs.* participativa; todo *vs.* partes; conocimiento especializado *vs.* generalizado (transdisciplinariedad);³⁷ trabajo individual *vs.* trabajo en equipo (individualidades *vs.* grupos); cultura del trabajo *vs.* cultura del ocio; orientación a los procesos *vs.* a los resultados; global *vs.* local. Estas paradojas constituyen "verdades contradictorias".³⁸

Así, a la vez que nunca la humanidad se encontró tan bien, nunca hubo tanta polarización (acentuación de los opuestos). Los ricos cada vez son menos, y más ricos; y los pobres cada vez más, y más pobres. Lo mismo ocurre con el empleo (los que tienen demanda en el mercado de trabajo cada vez son más demandados, y los que no son requeridos, cada vez son menos requeridos),

³⁴ Nancy Fraser, *Theory, Culture, and Society*, 2007, citada por Manuel Castells, *Comunicación y poder*. Madrid: Alianza, 2010, p. 43.

³⁵ Castells, *Comunicación y poder*, *op. cit.*

³⁶ Cf. Georges Duby, *Año 1000, año 2000. La huella de nuestros miedos*. Santiago de Chile: Andrés Bello, 1995, p. 21. Duby analiza los miedos de la humanidad al terminar el primer milenio de nuestra era, y los compara con los de la finalización del segundo milenio, en los siguientes aspectos: miseria - pobreza; guerra - invasiones - los otros; epidemias - salud - calidad de vida; violencia - delincuencia e inseguridad; y el más allá - fin del mundo.

³⁷ Pascal, en sus *Pensamientos*, se preguntaba si era preferible saber mucho de poco o poco de mucho.

³⁸ La expresión ha sido usada por Isaiah Berlin en varias de sus publicaciones, por ejemplo: *Elerizo y la zorra. Tolstói y su visión del futuro*. Barcelona: Península, 2009; y *Sobre la libertad*. Madrid: Alianza, 2004.

con la expectativa de vida y la salud (los que más expectativa de vida y mejor salud tienen continúan acrecentándolas, mientras que los que tienen menos expectativa de vida y menor nivel de salud, los ven disminuir), con la educación y la formación profesional (los que más educación tienen, más continúan educándose, y los que menos poseen, cada vez se forman menos), con la calidad de vida, etc.³⁹

Otra paradoja es la coexistencia de las tendencias a la globalización de determinados aspectos y a la localización de otros. Para describirla se ha acuñado el concepto de *glocalización*.⁴⁰

Algunas tendencias que se pueden avizorar en la sociedad actual, y que examiné con más detenimiento en un trabajo anterior,⁴¹ son:

- Cambios políticos mundiales, desde 1989 (Glasnot y Perestroika) y 1991 (Muro de Berlín); entre aquellos momentos y el presente (enero de 2011: el caso de Egipto), la sucesión de cambios ha sido ininterrumpida y veloz.
- Modificación demográfica mundial: Crecimiento de la cantidad de habitantes y en la edad, migraciones, crecimiento de la participación de la mujer, etc.⁴²
- Economía global real y renacimiento de lo local.
- Cambios geopolíticos.
- Cambios tecnológicos (educación, trabajo, transporte, etc.).⁴³
- Cambios socioeconómicos (familia, productores, consumidores, etc.).

³⁹ Cf. Carlos Aldao-Zapiola, "Liderazgo efectivo en una economía mundial. Liderazgo eficiente en una sociedad mundial". *Relaciones Laborales*, agosto, 2003, p. 11; y, en concordancia con otros autores: *Estado actual del sistema de relaciones laborales en la Argentina*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2008, p. 88 y ss.

⁴⁰ Cf., entre muchos otros, Jordi Borja y Manuel Castells, *Local y global. La gestión de las ciudades en la era de la información*. Bogotá: Taurus, 2004; y Anthony Giddens y Will Hutton, *En el límite. La vida en el capitalismo global*. Barcelona: Tusquets, 2001.

⁴¹ Aldao-Zapiola, *Estado actual del sistema...*, *op. cit.*

⁴² Cf. Carlos M. Aldao-Zapiola, "Perspectivas futuras para el trabajo y el empleo". *Revista de Trabajo*, n.º 8, 2010, p. 223.

⁴³ Cf. Umberto Eco y Jean-Claude Carrière, *Nadie acabará con los libros*. Buenos Aires: Lumen, 2010, p. 45. Los autores sostienen que "[l]a velocidad con que la tecnología se renueva nos obliga, en efecto, a un ritmo insostenible de reorganización permanente de nuestras costumbres mentales [...] Y cada nueva tecnología implica la adquisición de un nuevo sistema de reflejos, y todo ello en términos de tiempo cada vez más breves".

- Cambios ecológicos.
- Cambios laborales.

Por su parte, el riesgo “se refiere a los peligros que se analizan activamente en relación a posibilidades futuras [...] la idea de riesgo supone una sociedad que trata activamente de romper con su pasado; la característica fundamental, en efecto, de la civilización industrial moderna”.⁴⁴

Por último, parecería adecuado recurrir al concepto de *dilema*, entendido, en este caso, como “las diversas maneras con las que nuestros intereses se debaten con los de otros y los de la sociedad en general”.⁴⁵ Obviamente, cuantas más son las tendencias, en términos cuantitativos y cualitativos –y muchas veces son contradictorias–, y mayores los riesgos a enfrentar, más y mayores serán los dilemas a solucionar, y esto ocasiona una multiplicidad de conflictos.

¿Cómo solucionar el problema de la exclusión social? Estudiada esta en cuatro formas: exclusión económica (falta de ingresos adecuados, que den acceso a lo necesario para vivir); exclusión del mercado laboral (falta de empleo adecuado; desempleo y subempleo cuantitativo y cualitativo); exclusión de las prestaciones de la seguridad social; y exclusión de las relaciones sociales. ¿Cómo ayudar a los excluidos mientras dura su exclusión, al mismo tiempo que se aplican programas de inclusión laboral y formación profesional?

Dahrendorf insiste con ahínco en que debe existir una política liberal de derechos económicos básicos para todo ciudadano, y en que esta debe ser la prioridad número uno en la agenda política de cualquier democracia moderna. Afirmar que el conflicto institucionalizado es la fuerza que provoca el desarrollo de las sociedades. Los conflictos, asimismo, mejoran las chances de vida con que cuentan las personas, es decir, sus opciones, en medio de las ligaduras del marco social en que viven. Por consiguiente, el conflicto social moderno se desata a raíz de los derechos (políticos) y provisiones (económicas). Estas chances de vida resultan del balance entre los derechos y las provisiones, y justamente, las batallas por mejores chances de vida provocan el conflicto social moderno.⁴⁶

⁴⁴ Giddens, *Un mundo desbocado*, *op. cit.*, p. 35.

⁴⁵ William Poundstone, *El dilema del prisionero*. Madrid: Alianza, 2006, p. 15.

⁴⁶ Ralf Dahrendorf, *The Modern Social Conflict. The Politics of Liberty*. New Jersey: Transaction, 2008.

Estos conceptos de Dahrendorf, que datan de hace más de dos décadas, se han visto recientemente completados por otros aportes del autor, en los que señala algunas novedosas tendencias.

- Individualización del conflicto: “Cuando oímos hablar de los conflictos sociales, solemos pensar inmediatamente en sindicatos y en partidos de izquierda. Pese a esta costumbre, la verdad es que estas organizaciones solo entran en escena cuando hay muchos individuos a los que, por las mismas razones, les es imposible satisfacer por sí mismos sus deseos. Ciertamente, ante la imposibilidad de ver colmadas nuestras esperanzas, la primera reacción no es fundar una organización, sino hacer algo por nuestra cuenta. Las sociedades abiertas nos ofrecen todo tipo de posibilidades y toda clase de estímulos para lograr este objetivo; las oportunidades son su esencia y su aprovechamiento su realidad cotidiana”.⁴⁷
- Modificación del concepto de clase:⁴⁸ Los excluidos de la sociedad no son una clase social en sentido estricto. “La extrema pobreza, la exclusión más completa, significa también apatía; el conflicto social solo comienza cuando existe un rayo de esperanza”.⁴⁹
- “El conflicto es más bien difuso y por ende omnipresente. En cierto modo, este es el rasgo fundamental del conflicto social moderno en general. Cuán simple era la lucha de clases comparada con las formas individualizadas, impredecibles e invisibles de oposición contra los poderes establecidos en el mundo globalizado. El enfrentamiento de los sindicatos y organizaciones empresariales, en relación con los convenios colectivos, la lucha parlamentaria entre partidos progresistas y conservadores, todo esto es idílico al lado del terrorismo, del poder de las mafias, de la pequeña y la gran delincuencia”.⁵⁰

⁴⁷ Ralf Dahrendorf, *En busca de un nuevo orden. Una política de la libertad para el siglo XXI*. Barcelona: Paidós, 2005, p. 97.

⁴⁸ Cf. la nota “Clase”, de Alessandro Cavalli, en Norberto Bobbio, Nicola Mateucci y Gianfranco Pasquino (eds.), *Diccionario de política*, 16.ª ed. México, D.F.: Siglo XXI, 2008, t. I, p. 225.

⁴⁹ Dahrendorf, *En busca de un nuevo orden*, *op. cit.*, p. 95.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 101.

Obviamente, ha habido un cambio en la realidad de la sociedad, que ha modificado el pensamiento de Dahrendorf, como revela un análisis de estos últimos conceptos en comparación con su clásico *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*, de 1957.⁵¹

El conflicto social involucra varios aspectos: raciales, étnicos, religiosos, políticos, económicos, de exclusión, institucionales, etc., que no se pueden analizar aisladamente. Todas estas facetas se interrelacionan, se influyen unas a otras, y pueden producir un “fenómeno de resonancia acumulada”.

La polarización exagerada es un fuerte acicate para su desarrollo. Los ejemplos citados por Sachs son espeluznantes,⁵² y crecen día a día, lo que aumenta los niveles de conflictividad social.

Si se aplican las variables de análisis ya señaladas a la conflictividad social, se evidencian los siguientes comportamientos:

1. Actores: se hacen múltiples (por ejemplo: aparecen ONG) y modifican sus comportamientos (mayor protagonismo político y social), con papeles diferenciales y posicionamientos diferentes según las acciones a implementar (coexistencia de lo global con lo local; familias ensambladas, monopaternales y monomaternales, etc.).
2. Lugares: el escenario de la acción es el mundo, y no un área acotada (la mafia globalizada, las ONG, etc., actúan mundialmente).⁵³
3. Modalidades: los comportamientos de los actores son paradójales; a veces actúan cohesionada, armónica y uniformemente, respetando las normas establecidas; otras veces lo hacen separada, inarmónica y diferenciadamente, con posiciones enfrentadas entre sí. Pueden asumir comportamientos a la vez grupales e individuales, y en consecuencia los conflictos sociales dejen de respetar ciertas pautas y se hacen anómicos. Manifestaciones callejeras destructivas; piquetes que impiden la libertad de circular en la vía pública; ocupaciones in-

⁵¹ Ralf Dahrendorf, *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid: Rialp, 1979.

⁵² Jeffrey Sachs, *El fin de la pobreza. Cómo conseguirlo en nuestro tiempo*. Buenos Aires: Sudamericana, 2006.

⁵³ En la conferencia anual de la Organización Internacional del Trabajo correspondiente al año 2010, en la comisión relativa al servicio doméstico, el rol protagónico de las ONG resultó inusitado y sorprendente.

debidas de inmuebles y espacios públicos; escraches a personas e instituciones; personas, nacionales o extranjeras, que exigen hacer de sus pretensiones derechos de los que carecen; autoridades gubernamentales que, fundamentadas en un populismo mal entendido, no acotan los comportamientos anárquicos y anómicos, de conformidad a la normativa existente.

4. Frecuencia y duración: Estos comportamientos sociales se hacen más frecuentes y repetitivos; en algunos casos, sorpresivos o anticipados, y en otros, espontáneos o planificados, a veces de corta duración o sumamente prolongados.
5. Gravedad: Determinada por la magnitud, la intensidad y la violencia. El aumento de la deserción escolar, la falta de formación continua, el aumento del alcoholismo, la drogadicción y la delincuencia, todo ello sumado a explosiones sociales que reclaman derechos pero no reconocen las propias obligaciones individuales y grupales, con la correlativa ausencia de respeto por las instituciones, hace que la gravedad de la conflictividad social crezca. Si además, como ocurre en algunos casos, esta conflictividad, en lugar de ser tratada técnica y científicamente, lo es políticamente, se agrava, debido a que no se acota adecuadamente.

Todo lo dicho hace posible la elaboración del siguiente cuadro:

Niveles de análisis	Variables de análisis				
	Actores	Lugares	Modalidades	Frecuencia y duración	Gravedad
Sociedad mundial	De limitados e identificables	De definidos y acotados	De uniformes y coherentes, contra destinatarios precisos	De menor frecuencia y duración estable	De < magnitud < intensidad < violencia
	↓	↓	↓	↓	↓
	A múltiples y poco identificables	A cualquier lugar (planeta)	A anómicos, a veces contradictorios y paradojales, con consecuencias en sectores de la sociedad ajenos al conflicto	A mayor frecuencia y duración indeterminada (cortos o prolongados)	A > magnitud > intensidad > violencia

En resumen, hoy el conflicto social tiende a la individualización, al cambio del concepto de clase y a ser más bien difuso y permanente.⁵⁴ En suma, anárquico, cambiante y, hasta cierto punto, omnipresente.

Seguramente, entender las nuevas modalidades de la conflictividad social y sus nuevos mecanismos de prevención y resolución, contribuirá a mejorar las relaciones entre los seres y los grupos humanos, y por lo tanto a afianzar –para utilizar la terminología de Amartya Sen–⁵⁵ la “democracia global”.

Conflictividad y relaciones laborales

Al analizar las relaciones laborales, entendidas como toda forma de relacionarse socialmente con motivo del trabajo, es posible advertir que sus manifestaciones varían tan rápidamente como varían las sociedades en general, en las que están inmersos los sistemas de relaciones laborales.

A modo de ejemplificar esta variabilidad corresponde puntualizar algunas opiniones de distintos autores sobre la focalización del conflicto laboral. Así, Alain Touraine⁵⁶ señaló la aparición de un nuevo conflicto, el existente entre técnicos y artesanos; Robert Reich⁵⁷ remarcó las diferencias entre las categorías de trabajadores de servicios rutinarios de producción, servicios en personas y servicios simbólico-analíticos; por su parte Peter Drucker⁵⁸ afirma que el conflicto se produce entre trabajadores del conocimiento y la información –por un lado– y servicios –por otro–; *blue collar*, *white collar*, *pink collar* y *silicon collar*, señala Jeremy Rifkin,⁵⁹ agregando que la nueva élite son los trabajadores de la información y el conocimiento y que los otros –la no élite– son los que dan servicio a los primeros; más

⁵⁴ Cf. Alain Touraine, *Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy*. Buenos Aires: Paidós, 2006.

⁵⁵ Amartya Sen y Bernardo Kliksberg, *Primero la gente. Una mirada desde la ética del desarrollo a los principales problemas del mundo globalizado*. Barcelona: Deusto, 2007.

⁵⁶ Alain Touraine, *La sociedad post-industrial*. Barcelona: Ariel, 1971, p. 31 y ss.

⁵⁷ Robert Reich, *El trabajo de las naciones*. Buenos Aires: Javier Vergara, 1993, p. 174.

⁵⁸ Peter Drucker, *Las nuevas realidades*. Buenos Aires: Sudamericana, 1990.

⁵⁹ Jeremy Rifkin, *El fin del trabajo*. Buenos Aires: Paidós, 1996.

recientemente la dicotomía se ha planteado por Manuel Castells⁶⁰ entre los trabajadores autoprogramables –los que tienen un futuro incluyente en la sociedad– y los trabajadores genéricos que serán, en el futuro, los nuevos excluidos.⁶¹

●tras tipificaciones posibles del conflicto son las que resultan de: trabajadores formales *vs.* empleadores; trabajadores informales *vs.* formales y empleadores; y desempleados *vs.* empleados formales y empleados informales.

La conflictividad social en general, y la laboral, en especial en la Argentina, no se desvían mucho de las grandes tendencias mundiales que caracterizan un conflicto “cada vez más difuso”, con tendencias a la anarquía y “siempre omnipresente”. Esta conflictividad laboral argentina –entendida como la imperante en el ámbito de las relaciones de trabajo, y por lo tanto no solo la obrero-patronal, sino la inter e intrasindical e inter e intraempleadora, y la que está orientada contra los Gobiernos– ha venido modificándose en las últimas cinco décadas.

Por supuesto, cuando se modifica la conflictividad laboral se hace necesario modificar también los mecanismos, herramientas y procedimientos para prevenirla y solucionarla,⁶² pues no existe comunidad que pueda convivir con un alto nivel de conflicto permanente, sin implosionar. Estos mecanismos, tradicionalmente, han sido clasificados de la siguiente forma:

- Heterónomos: caracterizados por la intervención de un tercero, ajeno a las partes en conflicto. Son la conciliación, la mediación, el arbitraje, la decisión judicial, la resolución administrativa y la investigación de los hechos.

⁶⁰ Manuel Castells, *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. México, D.F.: Siglo XXI, 2001, t. III.

⁶¹ Carlos M. Aldao-Zapiola, “Algunas reflexiones actualizadas sobre la gestión de la conflictividad”. *Anuario de la Escuela de Dirección de Empresas*, 2006.

⁶² Cf. Carlos M. Aldao-Zapiola, “Los conflictos del trabajo y sus formas de solución”. *Derecho del Trabajo*, 1984, p. 577.

- Autónomos: caracterizados por la intervención exclusiva de las partes en conflicto, sin la presencia de un tercero. Pueden mencionarse los procedimientos de reclamos,⁶³ negociación y participación.⁶⁴

En la actualidad han surgido nuevas manifestaciones de conflictividad laboral, con medidas de acción directa, con distintos actores, nuevas modalidades y frecuencias y duraciones diferentes; y se han ampliado los lugares geográficos donde se producen.

Para explicar estos puntos de vista hay que referirse al sistema de relaciones laborales,⁶⁵ que no será descrito en esta oportunidad, en aras de la brevedad, y puesto que existen obras⁶⁶ recientes de prestigiosos autores que tratan el tema *in extenso*,⁶⁷ también en lo atinente a las relaciones de asociación, las de negociación y las de conflicto.

Así, si consideramos:

1. Actores: el modelo sindical argentino se caracteriza por el “unicato sindical”,⁶⁸ con un sistema de personería gremial, que faculta a los gremios que posean dicha personería para negociar colectivamente, declarar la huelga, recurrir a la conciliación y arbitraje, etc. (administrar sistemas de salud –obras sociales–, beneficiarse con sistemas de

⁶³ Carlos M. Aldao Zapiola, “Los procedimientos de reclamos: Una aconsejable etapa previa al arbitraje”. *Derecho del Trabajo*, 1986, p. 1769.

⁶⁴ Carlos M. Aldao-Zapiola, “La prevención y resolución de los conflictos laborales”. *Trabajo y Seguridad Social*, 1986, pp. 107 y 231.

⁶⁵ Carlos M. Aldao-Zapiola y Daniel Funes de Rioja, “Sistemas comparados de relaciones laborales con especial referencia al problema del empleo”. *Relasur*, n.° 5, 1995, p. 63.

⁶⁶ Cf. Adrián Goldín (dir.), *Curso de derecho del trabajo y la seguridad social*. Buenos Aires: La Ley, 2009, especialmente la “Introducción al derecho colectivo del trabajo”, a cargo de Adrián Goldín, p. 621; “Las organizaciones sindicales”, p. 631, “El conflicto laboral colectivo”, p. 705 y ss., a cargo de Pablo Topet; y “La negociación colectiva y los convenios colectivos”, p. 735, a cargo de A. Ragusa. También: Mario Ackerman (dir.), *Tratado de derecho del trabajo*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni, 2007, t. VII y VIII; Carlos Alberto Etala, *Derecho colectivo del trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 2001; y César Arese, *Derecho de la negociación colectiva*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni, 2008.

⁶⁷ Jorge Rodríguez Mancini (dir.), *Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 2010, t. III, especialmente las “Nociones generales”, p. 3, a cargo de Jorge Rodríguez Mancini; “Relación de negociación”, p. 95, a cargo de Luis Ramírez Bosco; y “Relación de conflicto”, p. 157, a cargo de Roberto Izquierdo.

⁶⁸ Cf. Adrián Goldín, *El trabajo y los mercados. Sobre las relaciones laborales en la Argentina*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1997.

recaudación de cuotas y contribuciones, etc.). Los otros sindicatos, simplemente inscriptos, o los que no lo están, o los grupos de trabajadores, no gozan del mismo estatus jurídico que los que tienen personería gremial. Pero no por ello dejan de ser protagonistas en el ámbito de las relaciones laborales; protagonismo, este, en aumento, del cual resultan enfrentamientos y conflictos de “bases contra cúpulas” (“verticalmente”), o de unos sectores contra otros (“horizontalmente”). Esto ha hecho que los actores (originalmente sindicatos con personería gremial) se hayan expandido, y que hayan aparecido nuevos, que tienen poder para conflictuar y negociar, cualquiera sea su estructura.

2. Lugares: décadas atrás, el conflicto laboral, salvo algunas excepciones, se producía en los lugares de trabajo o en sus cercanías. En la actualidad esto ha cambiado; en algunos casos, por un conflicto en una planta determinada se pueden hacer cortes de rutas en lugares distantes de ella, o cortes de calles en otra ciudad, aunque medien cientos de kilómetros de distancia. Es decir, se ha ampliado el ámbito geográfico de la manifestación de los conflictos.
3. Modalidades: la conocida caracterización de la huelga, que considera la titularidad del derecho, la abstención del trabajador (paralización de la labor), la concertación, la expresión colectiva, el interés profesional, el tiempo de duración y la referencia al lugar de trabajo, en los hechos, ha venido sufriendo modificaciones que acrecientan las modalidades irregulares de aquella, tales como: trabajo lento, a desgano, a tristeza o a reglamento; falta de colaboración; paros de corta duración (algunas horas de la jornada laboral, o escaso número de jornadas) paros parciales, paros escalonados o rotativos; modalidades con permanencia en el lugar de trabajo y ocupación del establecimiento; huelgas de hambre; bloqueos con encadenamientos de personas a las puertas de los establecimientos, etc.

Cabe realizar algunas reflexiones sobre los piquetes:

En su práctica lícita [...] significa el apostamiento pacífico de trabajadores huelguistas en el exterior de los accesos o salidas al establecimiento, a fin de informar acerca de la existencia del movimiento

de fuerza a los demás trabajadores no participantes que ingresan al centro de trabajo o lo dejan, e intentar persuadirlos en procura de su adhesión [...] Pero cuando esta acción deriva de una restricción a la libre circulación o en actos de violencia sobre personas (trabajadores a quienes se impide el ingreso o egreso, proveedores, clientes, etc.) y bienes, nos encontramos frente a una ilicitud evidente que aparte de habilitar la reprochabilidad penal de los autores, puede trasladarse a la huelga en cuyo caso se comete.⁶⁹

Ahora bien, esta manifestación se ha modificado, no solo en lo laboral, sino también en lo social. Si nos circunscribimos a lo laboral, podemos señalar que aparecen “piqueteros”—a veces rentados— que no pertenecen a la empresa ni al sindicato a cuyo ámbito se refiere determinado conflicto. Ejemplos de estos casos son piquetes realizados por trabajadores de otras empresas, sectores de actividad o sindicatos; desempleados; personas pertenecientes a otras agrupaciones civiles (hinchadas de fútbol), etc.

Recientemente se ha evidenciado una modalidad nueva: un grupo de trabajadores (no un sindicato) lleva a cabo un piquete, pequeño pero eficaz, a la entrada de un establecimiento, para impedir selectivamente el ingreso de los empleados, así: se deja entrar a trabajar al personal comprendido en un convenio colectivo de trabajo, y se impide el acceso al personal no comprendido en él y al de dirección, a la vez que cualquier movimiento de terceros (incluidos clientes y proveedores). De esta forma, el personal comprendido en el convenio no trabaja, porque carece de supervisión y de instrucciones, pero no deja de percibir el salario. Mientras tanto no se produce el bien o servicio objeto de la actividad específica.

Otro ejemplo presente es el de un conflicto intersindical: en contra de las elecciones internas, propias de un sindicato, otro sindicato, “poniendo la pica en Flandes”, arma y presenta una lista opositora, con la intención de “copar” al primero, para acrecentar su ámbito de acción y, consecuentemente, ampliar la representación y crecer en poder y en recaudación.

⁶⁹ Izquierdo, “Relación de conflicto”, *op. cit.*, p. 252.

Nuevas manifestaciones de las medidas de acción directa (entre otras, boicot y *lock-out*) hacen que las modalidades se multipliquen “creativamente”. Así, se anarquizan las relaciones laborales, en favor de algunos, pero en perjuicio de quienes están interesados en que se mantenga la comunidad laboral.

Otra de las nuevas modalidades es el no acatamiento, por parte de los actores en conflicto, de las resoluciones de la autoridad administrativa referentes a la aplicación de los institutos de conciliación y arbitraje legalmente instituidos. Esta modalidad puede estar incrementándose, pese a los ingentes esfuerzos de dicha autoridad.

4. Frecuencia y duración: existen actividades, sectores y establecimientos en los que la conflictividad se hace más frecuente y reiterativa, y en los que su duración es errática. A veces se producen muchos conflictos de corta duración; otras, pocos conflictos prolongados; y en pocos casos, muchos conflictos, también prolongados. No podemos afirmar que haya una mayor duración, pero sí parece que, en algunos casos, la frecuencia es mayor y la duración es errática e indeterminada.
5. Gravedad: medida en magnitud, intensidad y violencia. En algunos sectores de actividades específicas, o vinculados a sindicatos de oficio, se vislumbra un crecimiento en la magnitud de la conflictividad. En general, no hay una tendencia clara en materia de intensidad y violencia. No obstante, existen supuestos que superan el mero nivel de “inactividad”, a veces, con apoyo “piquetero”, en casos que se tornan intensos y violentos.

De esto se desprende que en algunos ámbitos la magnitud crece, y que todavía no hay tendencias claras de crecimiento o disminución de la intensidad y la violencia. Es preciso, entonces, monitorear estos aspectos.

Otra característica de los últimos años, que contribuye a incrementar la complejidad de la conflictividad, es el fenómeno de “mediatización de los conflictos laborales”. Cuando estos se presentan, rápidamente son mostrados por los medios de comunicación masiva, y aparecen los “opinólogos”, que sin conocimiento técnico adecuado emiten comentarios que influyen en la sociedad y complican la gestión de la resolución de los conflictos.

De todo lo anotado surge el siguiente cuadro:

Niveles de análisis	Variables de análisis				
	Actores	Lugares	Modalidades	Frecuencia y duración	Gravedad
	De sindicatos con personería gremial	Del lugar de trabajo	De la huelga (titularidad, abstención, concertación, colectiva, interés profesional, duración, no ocupación del lugar de trabajo)	De menor frecuencia y duración estable	De < Magnitud < intensidad < violencia
	↓	↓	↓	↓	↓
Relaciones laborales	A sindicatos simplemente inscriptos o grupos informales con capacidad de liderar conflictos y negociar	A cualquier lugar (cortes de calles, rutas y autopistas)	A formas irregulares de la huelga (trabajo a desgano, a tristeza, a reglamento; paro parcial, escalonado, rotativo; permanencia en el establecimiento; bloqueos y piquetes en sus distintas formas; boicots, etc.)	A mayor frecuencia y duración errática e indeterminada (cortos o prolongados)	A > magnitud ¿Intensidad? ¿Violencia?

Así, como corolario de estas reflexiones, parecería que el conflicto laboral reviste tendencias similares a las del conflicto político internacional y a las del conflicto social mundial, en lo que se refiere a lo anárquico, cambiante y, hasta cierto punto, omnipresente. De contrastarse estas hipótesis, y sin olvidar que el conflicto laboral evidencia, además, nuevas modalidades y que se hace difuso, es necesario trabajar creativamente para afianzar los medios de prevención y resolución de conflictos laborales, ya existentes, pero que no han sido suficientemente desarrollados⁷⁰ o pueden estar cayendo en un cierto grado de desuso.

⁷⁰ Confrontar Carlos M. Aldao-Zapiola y Enrique Rodríguez, *Contenidos de los convenios colectivos en la Argentina a principios del nuevo milenio*. En prensa, en donde se sostiene que si bien hay una tendencia

También es necesario, en forma creativa, identificar nuevas modalidades de prevención y resolución, recordando que hay que realizar mayores esfuerzos para prevenir y evitar, y cuando esto no se puede lograr, para gestionar las soluciones. A modo de ejemplo, creo oportuno enfatizar que la comunicación adecuada (seria –profunda–, responsable, transparente –creíble–, abarcadora) es un medio fundamental para hacer realidad estos objetivos en materia de relaciones laborales.⁷¹

También creo que actuar de manera preventiva es fundamental para realizar una gestión eficiente y eficaz de la conflictividad. Se puede evitar así, en alguna medida, actuar paliativamente cuando el conflicto ya se ha instalado, y cuando muchas veces no se lo puede solucionar, o la solución implica daños considerables para todas las partes en conflicto.

En este punto quiero recurrir nuevamente a Girard,⁷² quien ha sostenido que la “imitación” constituye el motor de la construcción de lo social; esta idea, vinculada a la conflictividad, le hace decir que “la mimesis es así simultáneamente causa de crisis y motor de la resolución”.⁷³ Surge, de este modo, su “teoría mimética”, basada en una concepción aristotélica que señala que “el hombre se diferencia de los demás animales en que es el ser que más tiende a imitar”.⁷⁴ Y aparece entonces, en el pensamiento de Girard, “el mimetismo de rivalidad”, cuya consecuencia es un conflicto potencial.⁷⁵

Ahora bien, cuando una de las partes en conflicto lo intensifica, y la otra, miméticamente, copiándose de la primera, actúa de idéntica manera, nos encontramos ante una “escalada a los extremos”. Esta condición se ve agravada

creciente (si se comparan los años 1975 y 2003) a incorporar en los convenios colectivos medios de prevención y resolución de conflictos, en los casos de conciliación, mediación y arbitraje no superan el 10% de los convenios colectivos, y en los casos de los procedimientos de reclamos, no llegan a cubrir el 40% del total de los convenios.

⁷¹ Este autor, en su libro *La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo-Cinterfor, 2009, p. 89, ha definido la negociación como “la actividad dialéctica en la que las partes que representan interés discrepantes se comunican e interactúan influenciándose mutuamente, para lo cual utilizan tanto el poder como la disposición que pueda existir para aceptarlo, con el fin de arribar a un acuerdo mutuamente aceptado que configura, desde ese entonces, un objetivo común en cuyo logro las partes se comprometen”.

⁷² Cf. René Girard, *Los orígenes de la cultura*. Madrid: Trotta, 2006.

⁷³ Girard, *Clausewitz en los extremos*, op. cit., p. 52.

⁷⁴ Aristóteles, *Poética*, 48b, 6-7.

⁷⁵ Girard, *Los orígenes de la cultura*, op. cit., p. 11.

si se recuerda que el mimetismo es contagioso,⁷⁶ o sea, el conflicto puede desembocar en una escalada de violencia ininterrumpible.

Esto es lo que considero la “trampa” del crecimiento en espiral de la conflictividad en general, y de la laboral en especial. Para evitarla, hay que:

- Crear normas reguladoras que se respeten, y afianzar las existentes (evitar la anomia).
- Desarrollar, creativamente, nuevos procesos, herramientas e instituciones para prevenir y solucionar conflictos.
- Generar nuevas actitudes, por ejemplo: desarrollar actitudes empáticas,⁷⁷ de colaboración y solidaridad, de comunicación y de compromiso.⁷⁸ Creo que los medios de resolución autónomos, a la larga, resultan más eficaces y duraderos, aunque no excluyen a los heterónomos.

Algunas reflexiones finales

Cuando analizan la realidad actual del conflicto político, social y laboral a nivel mundial, la mayoría de los autores de los distintos campos del saber son constantes en recomendar el fortalecimiento de las instituciones⁷⁹ y la instalación de una política de libertad que asegure la igualdad de oportunidades.⁸⁰

En este contexto, corresponde recomendar:

- A los actores directos (representantes de los trabajadores y empleadores): Capacitarse en los aspectos vinculados a la gestión de la conflictividad. Ello les permitirá desarrollarse en su profesión y contribuir a mejorar la cooperación.

⁷⁶ Girard, *Clausewitz en los extremos*, *op. cit.*

⁷⁷ Cf. Jeremy Rifkin, *La civilización empática*. Buenos Aires: Paidós, 2010.

⁷⁸ Esta posición ya la señalé en Carlos M. Alda-Zapiola, “La prevención y resolución de los conflictos laborales”. Coincidentemente se ha manifestado Daniel Funes de Rioja, “Negociación y mediación en conflictos colectivos del trabajo”. En *Mediación, una transformación en la cultura*. Buenos Aires: Paidós, 1996, p. 114.

⁷⁹ Jürgen Habermas, *El derecho internacional en la transición hacia un escenario posnacional*. Barcelona: Katz, 2008.

⁸⁰ Dahrendorf, *En busca de un nuevo orden*, *op. cit.*

- A los Gobiernos: Crear organizaciones autónomas destinadas a intermediar entre las partes en conflicto y ayudarlas a buscar consensos adecuados.
- A las instituciones de formación: Impartir enseñanzas relativas a la prevención, gestión y resolución de conflictos.
- A todos los actores, de cualquier característica y representación: Adoptar una actitud proactiva para evitar la escalada a los extremos; esto se complementa con un comportamiento de ejemplaridad pública.

Me parece que las reflexiones presentadas en esta oportunidad apenas constituyen una ínfima exploración provisional de una hipótesis, a contrastar o a rechazar, sobre algunas manifestaciones de la conflictividad presente, que aplicadas a la conflictividad laboral pueden ayudar a comprender su actualidad y, por lo tanto, a buscar recursos para atenuarla. Estas reflexiones no pasan de un mero borrador de ideas que deben ser exploradas, profundizadas y ampliadas.

Referencias

- Ackerman, Mario (dir.), *Tratado de derecho del trabajo*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni, 2007.
- Alexander, Jeffrey, *Las teorías sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial. Análisis multidimensional*, 4.^a ed. Barcelona: Gedisa, 1997.
- Aldao-Zapiola, Carlos M., *La conflictividad*. Inédito.
- Aldao-Zapiola, Carlos M., "Los conflictos del trabajo y sus formas de solución". *Derecho del Trabajo*, 1984.
- Aldao-Zapiola, Carlos M., "Los procedimientos de reclamos: una aconsejable etapa previa al arbitraje". *Derecho del Trabajo*, 1986.
- Aldao-Zapiola, Carlos M., "La prevención y resolución de los conflictos laborales". *Trabajo y Seguridad Social*, 1986.
- Aldao-Zapiola, Carlos M., "Liderazgo efectivo en una economía mundial. Liderazgo eficiente en una sociedad mundial". *Relaciones Laborales*, agosto, 2003.
- Aldao-Zapiola, Carlos M., "Algunas reflexiones actualizadas sobre la gestión de la conflictividad". *Anuario de la Escuela de Dirección de Empresas*, 2006.

- Aldao-Zapiola, Carlos M., *Estado actual del sistema de relaciones laborales en la Argentina*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2008.
- Aldao-Zapiola, Carlos M., "Perspectivas futuras para el trabajo y el empleo". *Revista de Trabajo*, n.º 8, 2010.
- Aldao-Zapiola, Carlos M. y Daniel Funes de Rioja, "Sistemas comparados de relaciones laborales con especial referencia al problema del empleo". *Relasur*, n.º 5, 1995.
- Aldao-Zapiola Carlos M. y Enrique Rodríguez, *Contenidos de los convenios colectivos en la Argentina a principios del nuevo milenio*. En prensa.
- Arese, César, *Derecho de la negociación colectiva*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni, 2008.
- Aron, Raymond, *Un siglo de guerra total*. Buenos Aires: Editorial Rioplatense, 1973.
- Aron, Raymond, *Paz y guerra entre las naciones*. Madrid: Alianza, 1985.
- Aron, Raymond, *Pensar en la guerra. Clausewitz*. Buenos Aires: Instituto de Publicaciones Navales, 1987.
- Azzellini, Darío, *El negocio de la guerra*. Buenos Aires: Txalaparta, 2008.
- Beaufre, André, *La guerra revolucionaria. Las nuevas formas de la guerra*. Buenos Aires: Almera, 1979.
- Bellamy, Alex, *Guerras justas. De Cicerón a Iraq*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2009.
- Berlin, Isaiah, *Sobre la libertad*. Madrid: Alianza, 2004.
- Berlin, Isaiah, *El erizo y la zorra. Tolstói y su visión del futuro*. Barcelona: Península, 2009.
- Bobbio, Norberto, Nicola Matteucci y Gianfranco Pasquino (eds.), *Diccionario de política*, 16.ª ed. México, D.F.: Siglo XXI, 2008.
- Bobbitt, Philip, *Terror and Consent. The Wars for the Twent y-first Century*. United States of America: Penguin, 2008.
- Borja, Jordi y Manuel Castells, *Local y global. La gestión de las ciudades en la era de la información*. Bogotá: Taurus, 2004.
- Castells, Manuel, *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. México, D.F.: Siglo XXI, 2001.
- Castells, Manuel, *Comunicación y poder*. Madrid: Alianza, 2010.
- Clausewitz, Karl von, *De la guerra*. Buenos Aires: Solar, 1983.
- Collier, Paul, *The Bottom Billion*. Oxford: Oxford University Press, 2008.
- Creveld, Martin van, *The Transformation of War*. New York: Free Press, 1991.
- Dahrendorf, Ralf, *Sociedad y sociología*. Madrid: Tecnos, 1966.

- Dahrendorf, Ralf, *Sociedad y libertad*. Madrid: Tecnos, 1971.
- Dahrendorf, Ralf, *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid: Rialp, 1979.
- Dahrendorf, Ralf, *En busca de un nuevo orden. Una política de la libertad para el siglo XXI*. Barcelona: Paidós, 2005.
- Dahrendorf, Ralf, *El recomienzo de la historia. De la caída del muro a la guerra en Irak*. Buenos Aires: Katz, 2006.
- Dahrendorf, Ralf, *The Modern Social Conflict. The Politics of Liberty*. New Jersey: Transaction, 2008.
- Denov, Miriam, *Child Soldiers. Sierra Leone's Revolutionary United Front*. Cambridge: Cambridge University Press, 2010.
- Drucker, Peter, *Las nuevas realidades*. Buenos Aires: Sudamericana, 1990.
- Duby, Georges, *Año 1000, año 2000. La huella de nuestros miedos*. Santiago de Chile: Andrés Bello, 1995.
- Eco, Umberto y Jean-Claude Carrière, *Nadie acabará con los libros*. Buenos Aires: Lumen, 2010.
- Etala, Carlos Alberto, *Derecho colectivo del trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 2001.
- Funes de Rioja, Daniel, "Negociación y mediación en conflictos colectivos del trabajo". En *Mediación, una transformación en la cultura*. Buenos Aires: Paidós, 1996.
- Gaddis, John Lewis, *Estados Unidos y los orígenes de la guerra fría, 1941-1947*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano, 1989.
- Gaddis, John Lewis, *Estrategias de la contención*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano, 1989.
- Gaddis, John Lewis, *The Cold War. A New History*. United States of America: Penguin, 2005.
- Giddens, Anthony, *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Madrid: Taurus, 2000.
- Giddens, Anthony y Will Hutton, *En el límite. La vida en el capitalismo global*. Barcelona: Tusquets, 2001.
- Girard, René, *Los orígenes de la cultura*. Madrid: Trotta, 2006.
- Girard, René, *Clausewitz en los extremos. Política, guerra y apocalipsis*. Madrid: Katz, 2010.
- Goldín, Adrián, *El trabajo y los mercados. Sobre las relaciones laborales en la Argentina*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1997.

- Goldín, Adrián (dir.), *Curso de derecho del trabajo y la seguridad social*. Buenos Aires: La Ley, 2009.
- Habermas, Jürgen, *El derecho internacional en la transición hacia un escenario posnacional*. Barcelona: Katz, 2008.
- Hobsbawn, Eric, *Guerra y paz en el siglo XXI*. Barcelona: Crítica, 2007.
- Infantino, Lorenzo, *Ignorancia y libertad*. Madrid: Unión, 2004.
- Kant, Immanuel, *Hacia la paz perpetua. Un proyecto filosófico*. Quilmes: Universidad Nacional de Quilmes, 2007.
- Laqueur, Walter, *Una historia del terrorismo*. Buenos Aires: Paidós, 2003.
- Liddell Hart, B. H., *Disuasión o defensa*. Buenos Aires: Pleamar, 1964.
- Mcneil, Elton, *La naturaleza del conflicto humano*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica, 1992.
- Morin, Edgar, *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa, 2007.
- Morrow, John, *La Gran Guerra*. Madrid: Edhasa, 2008.
- Münkler, Herfried, *Viejas y nuevas guerras. Asimetría y privatización de la violencia*. Madrid: Siglo XXI, 2005.
- Philpott, Daniel y Gerard Powers, *Strategies of Peace. Transforming Conflict in a Violent World*. United States of America: Oxford University Press, 2010.
- Poundstone, William, *El dilema del prisionero*. Madrid: Alianza, 2006.
- Reich, Robert, *El trabajo de las naciones*. Buenos Aires: Javier Vergara, 1993.
- Rifkin, Jeremy, *El fin del trabajo*. Buenos Aires: Paidós, 1996.
- Rifkin, Jeremy, *La civilización empática*. Buenos Aires: Paidós, 2010.
- Rocher, Guy, *Introducción a la sociología general*, 11.ª ed. Barcelona: Herder, 1990.
- Rodríguez Mancini, Jorge, (dir.), *Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 2010.
- Sachs, Jeffrey, *El fin de la pobreza. Cómo conseguirlo en nuestro tiempo*. Buenos Aires: Sudamericana, 2006.
- Sen, Amartya y Bernardo Kliksberg, *Primero la gente. Una mirada desde la ética del desarrollo a los principales problemas del mundo globalizado*. Barcelona: Deusto, 2007.
- Thakur, Ramesh, *War in Our Time: Reflections on Iraq, Terrorism and Weapons of Mass Destruction*. India: United Nations University Press, 2007.
- Touraine, Alain, *La sociedad post-industrial*. Barcelona: Ariel, 1971.
- Touraine, Alain, *Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy*. Buenos Aires: Paidós, 2006.
- Uesseler, Rolf, *La guerra como negocio*. Bogotá: Norma, 2007.
- Walzer, Michael, *Interpretación y crítica social*. Buenos Aires: Nueva Visión, 1993.

- Walzer, Michael, *Tratado sobre la tolerancia*. Barcelona: Paidós, 1998.
- Walzer, Michael, *Guerras justas e injustas*. Barcelona: Paidós, 2001.
- Walzer, Michael, *Guerra, política y moral*. Barcelona: Paidós, 2001.
- Walzer, Michael, *Reflexiones sobre la guerra*. Barcelona: Paidós, 2004.
- Walzer, Michael, *Terrorismo y guerra justa*. Barcelona: Katz, 2008.
- Walzer, Michael, *Pensar políticamente*. Madrid: Paidós, 2010.