

RELASUR

ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

Los pactos laborales de reconversión industrial realizados en España /
José Luis Martínez Pérez

Sistemas comparados de relaciones laborales con especial referencia al
problema del empleo / Carlos Albar Zapata, Daniel Foz de Euzé

Derecho colectivo de Trabajo e implantación de contratos /
Héctor Armando Benítez Filbo

Desajustes sociales e integración regional / Bruno Padilla

INFORMES Y DOCUMENTOS

Informes de RELASUR/OIT

Documentos del Mercosur

Protocolo de Ouro Preto

Legislación

Argentina: Leyes de 1994

Argentina: Decreto 2072/94, sobre Plan para empresas en crisis

Unión Europea: El Fondo Económico Social

Autonomías Colectivas

Argentina: Convenio colectivo de General Motors S.A.

Chile: Acuerdo Colectivo OIT, Trabajadores del sector público

Paraguay: Declaración de San Bernardino

Jurisprudencia

Unión Europea: Dictámenes del Tribunal de Justicia

DATOS Y ESTADÍSTICAS

Estructura regional del Mercosur

Compras económicas y sociales en países mercosur

Contenido de los acuerdos sociales regionales

Reclutamientos y gastos internacionales en países del Mercosur

Contenido de la negociación colectiva en Argentina, 1991-1994

Salarios de niveles generales de América Latina

Sistemas comparados de relaciones laborales con especial referencia al problema del empleo

Carlos Aldao Zapiola (*)
y Daniel Funes de Rioja (**)

SUMARIO

I. Introducción. I.1. Planteamiento del tema y aclaraciones conceptuales previas. I.2. Breve enumeración de inconvenientes y ventajas de los estudios comparados. **II. Enfoques a considerar.** II.1. Diferentes enfoques posibles a tener en cuenta para abordar los estudios de sistemas de relaciones laborales. II.2. Criterio propuesto. II.3. El problema del empleo y los sistemas de relaciones laborales. **III. El empleo.** III.1. Circunstancias básicas que caracterizan la próxima década y las nuevas premisas en el mercado de trabajo. III.2. Los actores sociales frente al cambio. III.3. El nuevo rol del Estado. **IV. Conclusiones.**

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Planteamiento del tema y aclaraciones conceptuales previas

“Lo único permanente es el cambio”, las cosas, los seres mudan, están en permanente movimiento. Para Aristóteles el movimiento puede ser: alteración, traslación, sustancial y cuantitativo, y en general es “la entelequia de lo que está en potencia”. Este fenómeno constante a través de los tiempos se ha caracterizado, especialmente, en la segunda mitad del siglo XX por su aceleración exponencial indiscutida y por influir en todos los campos de la vida social.

Las sociedades y las diferentes culturas no están exentas de esta característica de cambio permanente y acelerado y dentro de ellas todas las formas de socialización varían permanentemente.

(*) Profesor adjunto de derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Universidad de Buenos Aires. Presidente de la Federación Interamericana de Administración de Personal.

(**) Profesor titular de derecho constitucional. Universidad Católica argentina. Director del Centro de Estudios Laborales. Universidad Argentina de la Empresa.

Las relaciones de trabajo constituyen una forma de socialización y por tanto están sujetas a variación constante.

Este trabajo se propone, muy esquemáticamente, realizar algunas breves reflexiones sobre:

- a) las relaciones laborales haciendo referencia a los "sistemas de relaciones laborales";
- b) las posibles formas de aproximación a ellos;
- c) la enumeración de sus elementos constitutivos, según un enfoque de relaciones laborales que no deje de reconocer la existencia del conflicto dentro del ámbito de las mismas;
- d) el problema del empleo en el marco de las relaciones laborales y las posibles tendencias modificatorias en los elementos constitutivos, especialmente los actores, de los sistemas que las caracterizan.

Antes de desarrollar el tema propuesto cabe realizar aclaraciones conceptuales en cuanto al significado y utilización terminológica de dos conceptos:

- a) "relaciones laborales" vs. "relaciones industriales";
- b) "sistemas" vs. "modelos".

Algunos autores entienden que la terminología "relaciones industriales" resulta restrictiva al reducir su ámbito de aplicación al de las relaciones de trabajo del área industrial y fabril, debiendo usarse por tanto la nomenclatura "relaciones laborales", que es más abarcativa y comprende todo tipo de relaciones de trabajo. Es dable afirmar que esta cuestión semántica ha quedado superada y cualquiera sea la nomenclatura usada siempre se está haciendo referencia a toda forma de relaciones surgidas con motivo del trabajo.

La segunda cuestión a mencionar se refiere a la utilización del término "modelo" o "sistema" para hacer referencia a las relaciones laborales/industriales. Si bien es común usar el vocablo "modelo", éste es inadecuado, debiéndose usar el término sistema. Ello porque la noción de "modelo" se basa en la simplificación inteligente de la realidad compleja para estudiarla y descubrir su funcionalidad y su posible evolución. Se apoya sobre la noción de sistema, ya que considera al problema que se está examinando como una serie de sistemas que procura identificar y representar desentrañando sus relaciones e interrelaciones. Los modelos pueden ser materiales (físicos, mecánicos, etc.) o abstractos (matemáticos) o, simplemente, gráficos.

En cambio, se ha definido al "sistema" como a una configuración de componentes interconectados para un determinado propósito de acuerdo con un plan (1). Los sistemas pueden representarse gráficamente y tal "gráfico" es un "modelo" explicativo del sistema.

Así, "sistema de relaciones laborales" equivale a organización y funcionamiento de los elementos interactuantes en el ámbito de las relaciones de trabajo.

1.2. Breve enumeración de inconvenientes y ventajas de los estudios comparados

Un estudio comparado implica analizar comparativamente diversas realidades. No sólo existen diferencias geográficas (continentales, regionales, nacionales, etc.) sino también culturales (entendida la "cultura" en el sentido de *Tylor* (2) como el conjunto complejo que incluye conocimiento, creencias, arte, moral, ley, costumbre y otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de la sociedad), económicas (realidades post-industriales, industriales o preindustriales; países desarrollados, en vías de desarrollo, etc.).

El principal inconveniente es que "cualquier generalización ignorará excepciones y particularidades importantes" (3). Para poder abordar megaconceptos altamente integradores de muchas realidades "se debe recurrir a una visión globalizada, la que determinará algunas líneas de tendencia, que obviamente tendrán excepciones, y muchas, si luego se miran los mismos campos en sectores desagregados" (4).

Otro serio inconveniente es la amplitud y vastedad del tema a tratar, lo que implica, además de una tarea inmensa, poder bajar sólo en contadas excepciones a determinado nivel de detalle en el estudio de ciertos aspectos particulares de los sistemas de relaciones laborales.

Muchas y variadas son las ventajas de realizar estudios comparados de sistemas de relaciones laborales, por lo pronto, posibilitan conocer otras realidades diferentes a la propia, o sea amplían el campo del conocimiento cumpliendo con un objetivo académico. Pero también existen otras ventajas de índole práctica: conocer aspectos de otros sistemas susceptibles de aplicar en la propia realidad y, ahora más acentadamente como consecuencia de una economía globalizada, conocer aquellos sistemas imperantes en determinados países en los que se quiere invertir, permitiendo así obtener mayor información a los efectos de coadyuvar en la decisión positiva o negativa de la inversión o, más simplemente, en la decisión de hacer negocios con proveedores de

determinado país (ejemplos: ¿se pueden hacer negocios con proveedores de un determinado país en que el sistema de relaciones laborales está signado por una situación de conflictividad endémica que no asegura el cumplimiento de los servicios o entregas de productos contratados?, ¿se quiere enviar material a ser manufacturado en un país en donde el costo de la mano de obra es susceptible de sufrir alzas bruscas?, etc.).

Conocer los diferentes sistemas de relaciones laborales ayuda en el momento de la toma de decisión de celebrar contratos con diferentes proveedores en diversos países en el contexto del mercado globalizado de trabajo como el descrito por Robert *Reich* (5).

II. ENFOQUES A CONSIDERAR

II.1. Diferentes enfoques posibles a tener en cuenta para abordar los estudios de sistemas de relaciones laborales

Son muchos los autores y estudiosos que han propuesto diferentes enfoques posibles para estudiar las relaciones laborales. A modo de ejemplo se puede listar la enumeración hecha por José *Urquijo* (6) en su obra "Teoría de las Relaciones Industriales":

- ✦ Concepción estructuralista de John T. *Dunlop*;
- ✦ Concepción histórico-procesal de William H. *Holley* y Kenneth *Jennings*;
- ✦ Concepción cibernética de Alton *Craig*;
- ✦ Concepción marxista de Richard *Hyman*;
- ✦ Concepción universal-futurológica de Robert *Cox*;
- ✦ Concepción dependentista de Héctor *Lucena*.

Una tipología sumamente simplificada de las diferentes concepciones para estudiar los sistemas de relaciones laborales identifica tres tipos básicos de enfoques:

- a) Enfoque funcional-estructuralista: ve a la sociedad como un organismo autorregulado (punto de vista parsoniano), en el que se inserta el sistema de relaciones laborales.
- b) Enfoque histórico-dialéctico: considera a la historia como un proceso dialéctico de enfrentamiento de clases en virtud del que surgen nuevas estructuras (punto de vista hegeliano-marxista);

en esta concepción la presencia del conflicto es permanente, determinante y generadora de una nueva situación.

- c) Enfoque pluralista: así como admite la existencia del conflicto señala la cooperación como necesaria para la existencia de los grupos sociales. Ambas tendencias: cooperación y conflicto son propias de un sistema de relaciones laborales.

El enfoque de características estructural-funcionalista de *Holley* y *Jennings* (7), siguiendo los lineamientos básicos de *Dunlop*, considera las relaciones laborales como basadas en una serie de elementos y procesos. Estos son, esquemáticamente enumerados, los siguientes:

A. Elementos:

A.1. Normativa laboral

A.2. Protagonistas

directivos y negociadores empresariales empleados gobierno
--

A.3. Contexto

tecnología mercado del producto mercado laboral composición y actitudes de la comunidad estado de la economía fuerzas internacionales
--

B. Procesos

- B.1 Proceso y etapa de reconocimiento legal de los protagonistas (empleador y trabajador)
- B.2. Proceso y etapa de la negociación laboral (negociación colectiva)
- B.3. Proceso y etapa de la administración y aplicación de la normativa existente (emanada del gobierno o de los propios actores).

El enfoque de características histórico-dialécticas de *Hyman* (8) se basa en una concepción marxista cuyos elementos básicos son:

- A) Visión de inestabilidad de las relaciones laborales por una presencia constante del conflicto (que puede ser organizado: colectivo, o no organizado: individual) en donde los actores princi-

pales (propietarios del capital y trabajadores) configuran un enfrentamiento permanente.

- B) El papel del Estado ha transitado por tres etapas: no intervencionista (*laissez faire*), intervencionista (regulador de las relaciones laborales mediante el dictado de normas) y participativo (aparece el "capitalismo de estado" como consecuencia de la simbiosis de estado y capital, cuando aquel pasa a participar en forma directa en la economía mediante el desarrollo de las empresas del Estado).
- C) Existencia de una dialéctica permanente en términos alternos de regulación-conflicto-pacto.
- D) Conciencia de clases, lo que permite a la clase obrera tener claro su papel de lograr por vía del conflicto, en el ámbito de las relaciones laborales, un nuevo orden que elimine la desigualdad económica y social.
- E) Si bien el nuevo orden tendría conflictos, ya que no existe una sociedad armónica perfecta y permanente, estos serían más accidentales, sobre cuestiones de menor jerarquía y por tanto menos irreconciliables.

Otra interesante clasificación y descripción de los sistemas de relaciones laborales (de relaciones industriales según la terminología adoptada por su autor) es la realizada por *Cedrola Spremolla* en su reciente publicación (9). En ella clasifica los enfoques teóricos de la siguiente manera:

- ✦ Teorías que parten del sistema social:
 - el institucionalismo (*Commons, Perelman, Barbash*)
 - enfoque sistémico (*Dunlop, Blain, Gennard, Craig, Singh*)
- ✦ Enfoque pluralista (*Kerr, Flanders, Clegg, Fox*)
- ✦ Comportamentalismo (*Margerison*)
- ✦ Enfoque radical (*Hyman, Brauerman*)
- ✦ Teorías del análisis estratégico:
 - teoría de la opción estratégica (*Kochan, McKersie, Capelli, Katz*)
 - modelo transaccional (*Sethi, Dimmock*)

II.2. Criterio propuesto

Anteriormente, se han descrito dos ejemplos de concepciones posibles para estudiar las relaciones laborales recurriendo a los enfoques extremos de la tipología presentada (funcional-estructuralista e histórico-dialéctico).

En esta oportunidad, se propondrá una serie de elementos y procesos, en relación a los actores, para posibilitar un estudio de los sistemas de relaciones laborales.

Así concebida la idea se deben tener en cuenta: a) los actores, b) los elementos de que éstos se valen, y c) los procesos de interacción.

- a) Actores: son los sujetos protagonistas —directos— o que ejercen su influencia —indirectos y remotos— en el subsistema de relaciones laborales.

Se los puede clasificar de la siguiente forma:

- ✦ directos o inmediatos: son los directamente involucrados en las relaciones obrero-patronales o trabajo-empresariales. Si dentro de cada bloque se distinguen, por una parte, los empresarios (propietarios del capital que asumen el riesgo de la empresa) de sus representantes y operadores (la gerencia) y por otra parte los trabajadores de sus representantes (que pueden ser representantes directos o sindicatos) se estará ante cuatro tipos de actores directos;
- ✦ indirectos o mediatos: son aquellos que no estando directamente involucrados en las relaciones obrero-patronales las influyen indirectamente. Entre ellos se encuentra, fundamentalmente, el Estado, el que puede adoptar una posición abstencionista o intervencionista ("reglamentarista"), mediante el profuso o no dictado de normas regulatorias, en el ámbito de las relaciones laborales; así aparece, al decir de *Ermida Uriarte*, "una de las tipologías teóricas que pueden ser utilizadas para el estudio del derecho del trabajo y de las relaciones laborales. la que gira en torno a la dicotomía intervencionismo-autonomismo" (10). Cuando el estado actúa como sujeto privado en su carácter de empleador es clasificado como actor directo o inmediato.

Otros actores indirectos son los proveedores y los clientes. La internacionalización de los mercados de productos, la economía globalizada y, en general, todas las situaciones de cambio generadoras de una

mayor eficiencia-productividad-competitividad han determinado nuevas dinámicas de adaptación. Entre otras, muchas y variadas, se encuentra la nueva cultura de la calidad y excelencia en el servicio o producto generado. Para lograr esto se exige, entre otras cosas, una alta calidad a los proveedores de insumos; esto genera una relación continuada con ellos. De las diferentes facetas que pueden tipificar estas relaciones (ejemplos: contratación con proveedores que cuentan con procesos de alta calidad, trabajos que se hacen dentro de la empresa a una menor calidad, o mayor costo, o con rigideces en las prestaciones laborales, etc.) surgen circunstancias que caracterizan los sistemas de relaciones laborales. Algo similar ocurre con los clientes, considerando que a estos están destinados los "exumos" generados por la empresa. Clientes cada vez más difíciles y exigentes, menos fieles que no se dejan "embretar" en modelos convencionales y que varían permanentemente al punto de llamárselos "consumidores camaleón". Clientes que con su decisión y accionar impactan en los sistemas de relaciones laborales contribuyendo a proporcionarles características tipificantes, ya que, entre otras cosas, pueden generar desempeños diferentes de los empleados:

- ♦ remotos: la comunidad en la que funciona el sistema de relaciones laborales también contribuye a imprimirle —aunque más remotamente— sus notas tipificantes. Los intereses de la colectividad y en general de la sociedad donde el sistema opera influyen sobre él; baste señalar, a modo de ejemplo, la extraordinaria importancia que se da en lo relativo a la salvaguarda del medio ambiente y de los aspectos ecológicos.

Para avanzar con el análisis de los actores hay que considerar su "status" y su "rol"; sus objetivos y finalidades, los que estarán influenciados por los valores y la ideología, en suma, por la cultura que los caracteriza. Estos objetivos podrán ser clasificados, según el nivel de la acción, en políticos, estratégicos o tácticos o, en consideración al tiempo para alcanzarlos, de largo, mediano o corto plazo.

- b) Elementos de que los actores se valen: según la concepción estratégica clásica son: tiempo, espacio y medios.
- ♦ tiempo: puede ser clasificado en tiempo de oportunidad (cuando se quiere, puede y debe hacer algo), de ritmo (velocidad con que se suceden los acontecimientos), de duración (que transcurre cronológicamente —también puede ser llamado de evolución o histórico—).

Los sistemas de relaciones laborales evolucionan y cambian a través de los tiempos. Valga el ejemplo de los estadios por los que atravesaron o pueden atravesar, según los casos, los sindicatos: a) persecución; b) tolerancia; c) reconocimiento y d) transformación de asociaciones privadas en públicas. Es aquí donde el tiempo de duración constituye una variable importante a considerar para describir, analizar y comparar sistemas de relaciones laborales. También los tiempos de oportunidad y de ritmo, en lo que a los procesos de interacción se refieren, juegan un papel importante;

- ♦ espacio: es el lugar en el que los actores se desempeñan, así hay un aspecto físico inmediato y otro mediato que lo rodea. También hay que considerar los aspectos materiales y los inmateriales.

Aparece la noción de ámbito, entorno, escenario, medio ambiente o contexto, según la terminología utilizada por los distintos autores. El contexto (como se lo denominará en esta oportunidad) puede ser clasificado, según los distintos criterios, de la siguiente manera:



- ♦ medios: además del tiempo y el contexto, los medios constituyen el tercer elemento del que se valen los actores. Los medios pueden ser:

según la propiedad de quien los detenta

propios

ajenos

según la calidad de los mismos

materiales

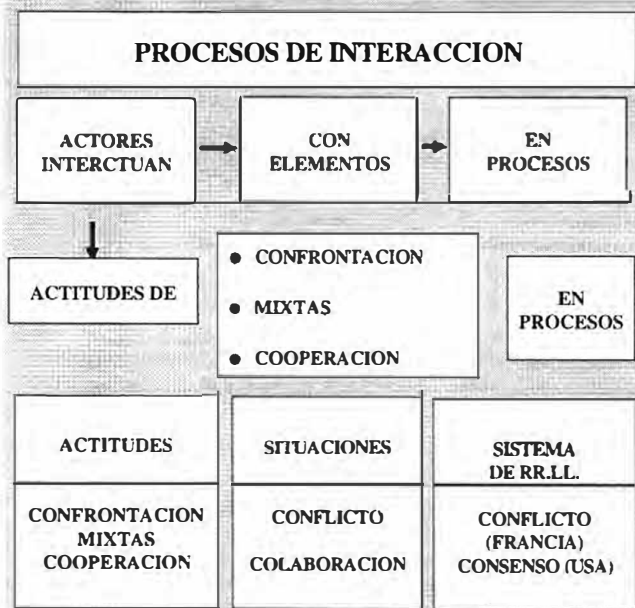
humanos

El poder constituye un medio para alcanzar objetivos y que podrá ser de tipo material o humano según la calidad de su origen (12).

- c) Procesos de interacción: todos los actores (inmediatos, mediatos y remotos) interactúan relacionándose en el ámbito del sistema condicionante.

Este accionar de los protagonistas se da "en" y a lo largo del tiempo, lo que posibilita identificar una visión histórico evolutiva.

FIGURA 11.2.A.



Las actitudes de los interlocutores pueden ser de confrontación, de cooperación y/o mixtas. De ellas devendrán situaciones de conflicto o de colaboración, las que impregnarán por la modalidad de que se trate al sistema de relaciones laborales, los que según la terminología de Oscar *Ermida Uriarte*, podrán ser de consenso o de conflictividad (13) (ver figura II.2.A.)

El binomio conflicto-cooperación es una variable más a tener en cuenta para analizar los sistemas de relaciones laborales.

Cada uno de los aspectos referidos con antelación (actores, elementos y procesos), cualquiera sea el nivel de desagregación que se elija para su análisis, constituye un componente a tener en cuenta para estudiar su comportamiento en los distintos sistemas de relaciones laborales que se quieran comparar.

Por ejemplo: si se toma el "elemento" "contexto" según el "sistema condicionante: jurídico legal" y se analiza la "normativa" del sistema de relaciones laborales se podrá elaborar una tipología como la siguiente: 1) profusa legislación gubernamental (estado nacional o estado provincial); 2) profuso desarrollo de la negociación colectiva (a nivel de actividad, rama, empresa o establecimiento); 3) profusión de normas de ambos tipos; 4) ausencia de normas de ambos tipos (14).

Además las variables (actores-elementos-procesos) pueden ser combinadas entre sí, como lo muestran las figuras siguientes, para elaborar una tipología que es la que se propone en esta oportunidad como herramienta para estudiar, analizar y comparar sistemas de relaciones laborales (ver figuras II.2.B. y II.2.C.).

Figura II.2.B.

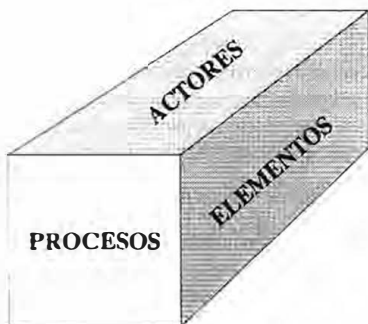
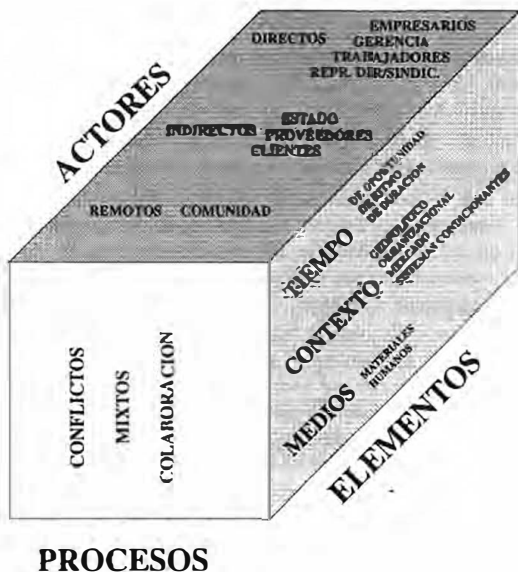


Figura II.2.C.



II.3. El problema del empleo y los sistemas de relaciones laborales

El empleo constituye hoy en día un problema acuciante:

- ♦ las escasas fuentes de trabajo que se abren asentadas sobre la imprescindible inversión que muchas veces no se produce (olas de inversión que cambian su destino del sudeste asiático por el de algunos países de América Latina o de estos por ciertas regiones de Europa central o viceversa);
- ♦ las otras fuentes de trabajo que se cierran;
- ♦ los trabajadores dependientes que pierden su trabajo y no consiguen otro similar o incluso de menor nivel y deben transformarse en autónomos recalando muchas veces en el campo de la economía informal;

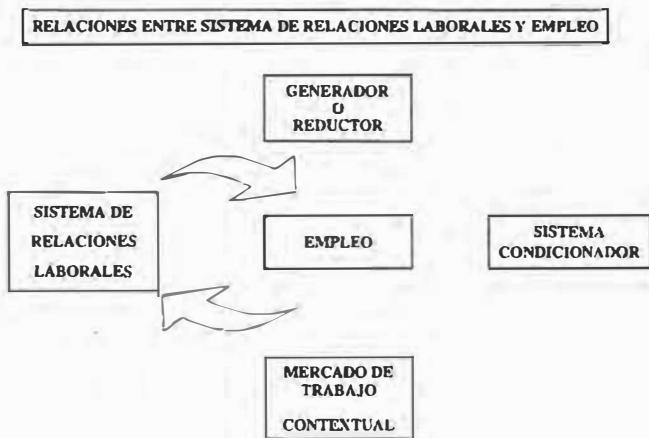
- ◆ los jóvenes que se deben incorporar a la población económicamente activa y no obtienen su primer trabajo, y
- ◆ los adultos que habiendo perdido el suyo se transforman en pasivos.

Estas circunstancias constituyen la moneda corriente del momento presente, lo que se ve explicitado en todas las comunicaciones e informaciones diarias que no dejan de tratar el tema. Desde la preocupación manifestada por la Oficina Internacional del Trabajo (15) que detalladamente muestra el incremento pronunciado del desempleo a partir de 1991, situación que se ha mantenido constante (continúa incrementándose) hasta la revista *Time* de febrero del corriente año (16) que titula su tapa "Job Panic" – Workers in the world's richest countries are in a crisis, and no end is in sight", lo que prueba que el problema del empleo ya no es patrimonio de los países en vías de desarrollo o de las comunidades periféricas sino que se produce también en los tres grandes centros económicos desarrollados (América del Norte, Europa, Japón).

El problema del empleo es una variable constitutiva del mercado de trabajo, el que a su vez forma parte del sistema condicionador (sistema económico, sistema social) y también constituye el elemento contextual del sistema de relaciones laborales. Sistemas de relaciones laborales rígidos, excesivamente normativos, estructurados inflexiblemente, no ayudan al fomento del empleo, sobre todo si se los compara con otros, existentes en otras regiones en las que se puede invertir, que se caracterizan por lo opuesto. Es obvio que sistema de relaciones laborales y empleo interactúan entre sí (en tal sentido debe confrontarse la obra de Armando Caro Figueroa sobre flexibilidad laboral) (17) (ver Figura 11.3.A.).

Sobre este tema, en especial referencia a algunas áreas latinoamericanas y específicamente en relación a Argentina, se reflexionará a continuación.

Figura II.3.A.



III. EL EMPLEO

III.1. Circunstancias básicas que caracterizan la próxima década y las nuevas premisas en el mercado de trabajo

Hay dos circunstancias que caracterizan la próxima década y que impactarán fuertemente las relaciones laborales y el problema del empleo:

- a) la concepción del estado de bienestar ha caído definitivamente y en su lugar se ha instalado la premisa de que no hay bienestar sin crecimiento y este último es consecuencia de la inversión productiva;
- b) por otro lado, se está frente a una nueva época, donde resurge el hombre y un gran desafío. Este desafío es el de la inteligencia. Coincidiendo con Michael Novak (18), se está más en el mundo del "soft" que en el del "hard". Y desde el punto de vis-

ta de la formación de recursos humanos, esto queda perfectamente a la luz por cuanto las modernas tecnologías muestran hoy que máquinas, equipos de similar complejidad técnica, al ser operadas obviamente por seres humanos, tienen respuestas diferentes.

Las nuevas premisas en el mercado de trabajo

Se detecta un fuerte cambio en el diseño del sistema de relaciones laborales y en la cultura del trabajo, es decir, en las pautas de conducta, hábitos, motivación y actitud frente al mismo. Así, es previsible que se opere una suplantación de los tradicionales parámetros bajo los que se desenvolvían las relaciones laborales.

Un diseño de masificación tiene que ser necesariamente suplantado por uno de individualización, donde se privilegie la relación directa trabajador-empleador.

III.2. Los actores sociales frente al cambio

Cuando se plantean estas nuevas realidades, la primera reacción desde la perspectiva sindical, sobre todo desde ciertos sectores tradicionales del sindicalismo, es adversa, dado que esto contraría la esencia del llamado "sindicalismo de masas". La pregunta inmediata es cómo ha de reaccionar dicho sector frente a tal contingencia.

Tal como se ha visto en la Europa posterior a la crisis energética de los años 70, el nuevo contexto impone la transformación del sindicalismo. Esta transformación tiene un primer contenido: se vislumbra un sindicalismo más profesional, menos político, más ligado a los problemas derivados de las nuevas técnicas de organización del trabajo y de formación de los recursos humanos, un sindicalismo que se comporta más en lo micro (las relaciones trabajadores-empresa para discutir los problemas de la producción en la empresa) que en lo macro (relaciones sindicatos-gobiernos para discutir políticos globales).

Esto conduce inexorablemente tanto a una individualización del contrato de trabajo como a una descentralización del sistema de relaciones laborales.

Cuando se alude a descentralización se refiere específicamente a aquellos países (como el sistema latinoamericano de relaciones laborales) donde se apreciaban dos características:

- ◆ fuerte injerencia del Estado no sólo en el diseño de políticas sino en la regulación de las relaciones laborales;
- ◆ alta concentración de la negociación colectiva, resumida en sistemas de discusión por actividad.

El citado agotamiento del Estado de bienestar, la incapacidad de los Estados en economías interdependientes y globalizadas para asegurar la eficacia de las regulaciones laborales señaladas y los fenómenos de competitividad que requieren mayor productividad y eficiencia en la utilización de la mano de obra, generaron como consecuencia un paulatino retiro del Estado del papel de regulador (desregulación de las relaciones laborales) y la descentralización de la negociación colectiva hasta llegar a cada unidad de producción (abandonando los ya mencionados convenios de actividad).

A partir de los elementos aludidos y de la necesidad del reconocimiento del hecho económico, así como las fuertes relaciones de competitividad, se está frente a la necesidad de vínculos más de colaboración que de confrontación.

La pregunta consecuente es la de si ello puede llevar al agotamiento de los sistemas sindicales que han venido prevaleciendo caracterizados por ser grandes fortalezas que nucleaban a todos los trabajadores de una actividad, con fuerte poder no sólo gremial sino también político (tal el caso de Argentina).

Se entiende que lo que ha de producirse es la adecuación del sindicalismo y de ninguna manera su agotamiento o sustitución por pseudo-sindicalismo (solidarismo costarricense, por ejemplo).

Esta es una de las dos caras del problema. Del otro lado está el rol y la responsabilidad del empresario, ya que afronta un proceso de reconversión, tanto por incorporación tecnológica como por adopción de nuevos métodos de trabajo.

Evidentemente hay países cuya reconversión, especialmente industrial, se produjo a partir de la segunda guerra mundial y como consecuencia de un profundo desmantelamiento de sus estructuras productivas (centro de Europa y Japón). Para otros países la reconversión genera: primero un proceso de desinversión, de desmantelamiento. Y este desmantelamiento no es solamente de equipos y maquinarias obsoletas, también en muchos casos es un proceso de cambio del perfil de la mano de obra ocupada.

En términos generales, por un lado se produce una fuerte expulsión de mano de obra no calificada y por otro lado, se intensifica la demanda de mano de obra calificada.

Esto obliga a un proceso de capacitación, en especial de trabajadores jóvenes que por formación profesional están en mejores condiciones para incorporarse a un mercado de trabajo fuertemente selectivo y requirente de altas especialidades. Tienen formación teórica, no tienen formación en el trabajo.

III.3. El nuevo rol del Estado

Es evidente que con la caída de los sistemas totalitarios en lo político, se ha abandonado la concepción del Estado total (del Estado megalómano en la definición de J. F. Revel) (19) para entrar en la del Estado eficaz.

Allí se ve una menor presencia en la economía, ya sea a través de la privatización de empresas públicas o de la desregulación de la actividad privada y, por otro lado, reconoce su incapacidad para sufragar los costos que antes afrontaba (se puede recordar la asunción de riesgo empresario frente a la quiebra de determinados emprendimientos o la creación de subsidios u otros alicientes que terminaban siendo soportados por la comunidad en su conjunto).

También, la propia sociedad rechaza hoy al Estado intervencionista y reclama del funcionario ciertos valores y conductas.

Una economía abierta implica competitividad, globalización, satelización, avance tecnológico, capacitación. Desde el punto de vista social, los desafíos de esta nueva época generan motivaciones pero también inseguridades (tanto frente al ajuste como a las alternativas de ubicación o reubicación laboral).

Desde el punto de vista socio-laboral, reconocer el hecho económico como condicionante del modelo laboral, implica relativizar la presencia del Estado, abandonar fórmulas que trasladaban el riesgo del empresario y del dependiente al mercado y aceptar la negociación inter-partes como verdadero motor de las relaciones laborales.

En ese marco, el Estado tendrá roles activos en:

- a) dictar las regulaciones necesarias mínimas para los problemas del derecho individual y colectivo y de la seguridad social;

- b) ejercer las funciones de control a efectos de disminuir la brecha entre la economía formal y la informal, bregar por el cumplimiento de las normas en general y de higiene laboral;
- c) mediar en conflictos laborales, como instrumento de colaboración a las partes;
- d) establecer mecanismos administrativos que resuelvan diferencias individuales evitando la actual litigiosidad que caracteriza nuestra realidad laboral;
- e) arbitrar en caso de conflictos en servicios esenciales o cuando las partes lo hayan acordado;
- f) promover políticas de empleo y mecanismos de compensación social en períodos de crisis (sean generales, sectoriales, regionales o puntuales).

Este último aspecto debe ser valorizado en particular, ya que a las cuatro funciones clásicas del Estado (educación, salud, justicia y seguridad), se añade la quinta función: la compensación social.

Este rol se define reconociendo que los procesos de transformación económica y de ajuste de las estructuras estatales, producen situaciones de:

- 1) expulsión de mano de obra, tanto en el sector público como en el privado;
- 2) requerimiento de mano de obra capacitada, sin infraestructura adecuada para dicha formación profesional;
- 3) transformación de economías regionales que pueden dar origen a migraciones nacionales internas;
- 4) migraciones externas que requieren ser adecuadamente contempladas;
- 5) problemas para el ingreso al mercado de trabajo de jóvenes y mujeres o para el reingreso de trabajadores mayores de 40/50 años.

Frente a dicha gama de cuestiones que se suscitan, el Estado deberá:

- ♦ diseñar políticas;

- ◆ implementar acciones tanto en lo que hace a cobertura del desempleo, promoción del empleo, como en lo concerniente a formación y capacitación;
- ◆ perfeccionar el sistema de la seguridad social y supervisarlo.

IV. CONCLUSIONES

Esta nueva dimensión de las relaciones laborales, a partir de los procesos de democratización y transformación hacia la apertura económica de los Estados, así como la necesidad de políticas activas en materia de empleo y el abandono de la concepción del Estado de bienestar o Estado paternalista, implica abordar una nueva visión de los sistemas de relaciones laborales.

No se puede pasar del Estado total al Estado ausente. Esta redefinición del Estado le tiene que dar vigor, le tiene que dar presencia y tiene que devolverle la confiabilidad a los actores sociales y a la comunidad en su conjunto.

NOTAS Y BIBLIOGRAFÍA

1. Confrontar: VON BERTALANFFY Ludwig: "Teoría general de los sistemas", editorial Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires 1990, y BUCKLEY, Walter: "La sociología y la teoría moderna de los sistemas", editorial Amorrortu, Buenos Aires 1982.
2. Confrontar: TYLOR, E.: "Primitive Culture", Nueva York 1874. Confrontar también: HERSKOVITS Melville: "El hombre y sus obras", editorial Fondo de Cultura Económica, México 1987, y LINTON, Ralph: "El estudio del hombre", editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1985.
3. ERMIDA URIARTE, Oscar: "Tendencias y problemas del derecho colectivo del trabajo en América Latina", en "Derecho Colectivo del Trabajo", editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 1990, pág. 58.
4. ALDAO ZAPIOLA, Carlos Marcelo: "Perspectivas del sindicalismo en América", en "Desafíos para el sindicalismo en la Argentina", Fundación Friedrich Ebert-Legasa, Buenos Aires 1993.

5. REICH, Robert: "El trabajo de las naciones", editorial Javier Vergara, Buenos Aires 1993.
6. URQUIJO José: "Teoría de las relaciones industriales", ediciones CEPET, Caracas 1989.
7. HOLLEY, William H. y JENNINGS Kenneth: "The labor relations process", editorial The Dryden Press, Hinsdale-Illinois 1980.
8. HYMAN, Richard: "Relaciones Industriales. Una introducción marxista", editorial H. Blume, Madrid.
9. CEDROLA SPREMOLLA Gerardo: "Los enfoques teóricos en relaciones industriales", Montevideo 1994, editorial OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, RELASUR (Revista de Relaciones Laborales de América Latina - Cono Sur) N° 2, página 49.
10. ERMIDA URIARTE, O.: op. cit., pág. 59.
11. CRAIG, Alton: "A framework for the analysis of industrial relations systems", Tercer Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones Laborales, setiembre 1973.
12. Confrontar GAILBRAITH John K.: "La anatomía del poder", editorial Plaza y Janés, Barcelona 1985.
13. ERMIDA URIARTE, Oscar: "Derecho colectivo del trabajo y relaciones industriales" en "Derecho colectivo del trabajo", editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 1990, pág. 30.
14. Confrontar a modo de ejemplo el análisis sobre el impacto que producen las legislaciones de los gobiernos en el caso de EE.UU. THORNBURG Linda: "The government burden and jobs", Alexandria V.A., mayo 1994, editorial Society for Human Resource Management, Revista HRMagazine on Human Resource Management, página 44.
15. Oficina Internacional del Trabajo: "El trabajo en el mundo", 1993, N° 6. Editorial OIT, Ginebra 1993.
16. Time International, February 7, 1994, N° 6.

17. CARO FIGUEROA, Armando: "La flexibilidad laboral. Fundamentos comparados para la reforma del mercado de trabajo argentino", editorial Biblos, Buenos Aires 1993.
18. Confrontar NOVAK, Michael: "El espíritu del capitalismo democrático", ediciones Tres Tiempos, Buenos Aires 1983, y del mismo autor: "¿Será liberadora? Interrogantes acerca de la teoría de la liberación", editorial Planeta, Buenos Aires 1988.
19. Confrontar REVEL, Jean-François: "El Estado megalómano", editorial Planeta, Buenos Aires 1982.