

Las Relaciones Laborales en América Latina

pp.69-94

Héctor Lucena*

Resumen del contenido:

Este documento recoge el debate suscitado a propósito de la organización del Seminario "Las Relaciones Laborales en América Latina" que se realizó en el marco del XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo. El esquema seguido consistió en la identificación de preguntas comunes que fueron elaboradas entre los mismos panelistas, y en función de ellas cada expositor preparó sus intervenciones. Los panelistas son expertos en los estudios de las Relaciones Laborales de sus respectivos países, que incluyeron: Argentina, Brasil, Chile, México, Perú y Venezuela. Al final se agregan los planteamientos de un comentarista ajeno a la región, pero que tiene un interés académico en la disciplina.

Palabras claves: Relaciones Industriales – Asociación Internacional de Relaciones Industriales – 14° Congreso Mundial.

Latin American Industrial Relations

Summary of Content:

This document shows the debate that took place during the seminar "Labor Relations in Latin America" as part of the XIV World Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA). The debate included, first, the identification of frequently asked questions elaborated by the panelists; secondly, each panelist prepared his/her own intervention related to their respective countries (Argentina, Brazil, Chile, Mexico, Peru and Venezuela). Finally, the debate concluded with the statement of a foreign participant, who has special interest in this discipline.

Keywords: Industrial Relations – International Industrial Relations Association (AIRT) - 14° Worldwide Congress.

*Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela; hlucena@uc.edu.ve. El profesor Héctor Lucena, organizó la convocatoria y ejecución de este evento realizado durante el 14° Congreso Mundial de Relaciones Industriales, en la ciudad de Lima-Perú, del 11 al 14 de septiembre de 2006. Recibió la colaboración de Juan Raso, de la Universidad de la República, Montevideo, en la definición de los temas y ponentes; de los organizadores del Congreso, particularmente Germán Ramírez y Paloma Martínez, ambos del Perú, en la realización del panel y las facilidades necesarias.

"En la desgrabación agradezco la colaboración de Támara Bermúdez, de la Maestría de Derecho del Trabajo, de la Universidad de Carabobo; y en la corrección de Juan Montserrat, de la Maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. El apoyo económico para ambas actividades provino de recursos recibidos del Programa Alma Mater de la OPSU."

Para el área latinoamericana, nos parece de interés abordar la dimensión regional del estudio de las relaciones laborales, y en especial su vinculación con la economía y la democracia. En efecto son cada vez más intensos los vínculos a nivel de trabajo, economía y política, y ellos además revisten peculiaridades en las distintas áreas donde operan acuerdos regionales.

Como es notorio, en las últimas dos décadas todos los países latinoamericanos han abierto sus mercados a través de acuerdos multilaterales. Estos acuerdos o tratados en general tienen una clara visión economicista, son defensores y promotores de una concepción amplia de la economía de mercado y tratan con menor consideración los temas vinculados a las cuestiones sociolaborales.

La posibilidad de conciliar los aspectos económicos con las cuestiones sociales parece ser hoy en día el gran desafío de los acuerdos regionales, mucho de los cuales pese a haber incorporado en los documentos la dimensión laboral, aún no han logrado un desarrollo de los mecanismos para trasladar al plano de la realidad los principios normativos.

En este ámbito aparece también una dimensión "privada", en la que actúan las organizaciones sindicales y las grandes empresas transnacionales en una incipiente negociación regional que podría dar en el futuro nuevo impulso a la promoción de la tutela laboral y social.

Estado actual de las relaciones laborales en la región

Si bien desde fines de los ochenta la región adoptó en casi todo el mapa latinoamericano la vigencia de gobiernos electos, lo cual abrió esperanzas para el inicio de un nuevo ciclo de desarrollo y mejoramiento de los niveles de vida de la población, con el fin del siglo las condiciones de trabajo y empleo no mostraban signos alentadores en una amplia mayoría de los países. Por ello se observan nuevos ensayos políticos y gobiernos que se inclinan hacia la izquierda, asumen las responsabilidades de dirigir las sociedades. En algunos casos con varios años ejerciéndolo, y en otros empezando este nuevo ciclo. Ante ello, nos planteamos la siguiente interrogante: ¿Qué impacto han tenido estos procesos en las Relaciones Laborales? Se trata de ver los nuevos elementos en las relaciones del Estado con los Actores Sociales, las propuestas de modificaciones de los marcos regulatorios, los incentivos a nuevas propuestas laborales, particularmente para encarar el descompuesto cuadro del mercado laboral. El tiempo asignado a cada expositor fue breve, por tanto la exposición sólo tiene el propósito de presentar el problema en cuanto a sus aspectos más resaltantes, y dejar para intercambios posteriores entre los interesados las profundizaciones necesarias, que permita se traduzcan en la elaboración de publicaciones sobre esta interesante temática. De eso se trata la convocatoria al seminario, que incluye proposiciones para su consideración de los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, México, Perú y Venezuela.

Para el desarrollo del seminario y su correspondiente debate se contó con los aportes de:

Argentina: Carlos Toselli, de la Universidad Nacional de Córdoba.

Brasil: Helio Zylberstajn, de la Universidad de Sao Paulo

Chile: Emilio Morgado, de la Universidad de Chile

México: Enrique de la Garza, de la Universidad Autónoma Metropolitana y Alex Covarrubias, del Colegio de Sonora.

Perú: Adolfo Ciudad, de la Oficina Internacional del Trabajo

Venezuela: Héctor Lucena, de la Universidad de Carabobo.

Comentarista: Antonio Martín Artiles, de la Universidad Autónoma de Barcelona

A todos los participantes en este seminario se les hizo llegar varias preguntas que orientan el desarrollo de las presentaciones. A continuación las preguntas y sus respuestas.

Pregunta No. 1:

¿Cuáles son las características del funcionamiento de las Relaciones Laborales en cada país?

Argentina.

Ponente: Carlos Toselli.

Con respecto a las principales características de las relaciones laborales en Argentina, en primer lugar debemos señalar, que existe una fuerte presencia estatal, en el marco regulatorio, por lo que prácticamente todas las relaciones laborales, tienen su basamento central en fuentes heterónomas; es decir; es el Estado como garante de la paz social quien avanza en la regulación de este conjunto normativo. Deja subsidiariamente la autonomía colectiva más allá de ciertos niveles, que ha tenido en la década pasada, y que incluso ha sido bastante criticada por ser utilizada como elemento peyorativo. Este es el primer punto central, lo cual nos va a originar una gran legislación dispersa, es decir, Argentina carece de un cuerpo unificado en materia del derecho del trabajo, existen múltiples normas tanto en el derecho del trabajo, como en materia de seguridad social, que cuesta a veces poder reconocerlo, lo cual genera cierto grado de complejidad e incertidumbre jurídica.

En segundo lugar debemos señalar, que al ser establecido por fuente heterónoma, es el Estado quien va a determinar los mínimos inderogables, remarcando que éstos no pueden ser traspasados por los acuerdos individuales, ya que si ello ocurre son suplantados, son subsumidos por la legislación heterónoma. Como crítica en este aspecto, debemos señalar que sobre todo en la década de la pérdida en materia de derecho laboral, que es la década de los años 90, se produjo una fuerte ausencia o retirada del Estado en lo que es la materia inspectiva del trabajo; es decir; el mecanismo de control estatal, fue dejado prácticamente a la actividad privada. Para dar un mero ejemplo de esto, la Ley de Riesgos del Trabajo, que preveía la constitución de las administradoras de riesgos del trabajo, que cubría 400.000 empresas en la Argentina; para la cobertura de ese aspecto, tenía nada más que 60

inspectores en todo el país, lo cual denotaba prácticamente la imposibilidad del ejercicio efectivo del contralor.

El tercer punto vinculado con las relaciones de trabajo es el tema de que en la Argentina, desde siempre se produjo el fomento de la negociación colectiva de ámbito nacional y centralizada, en desmedro de la negociación sectorial y por empresa. Esto tiene que ver con el modelo sindical argentino, que privilegia al sindicato por actividad y que otorga personería única, con facultad exclusiva, entre otros aspectos, para negociar colectivamente. Esto tiene sus ventajas, pero también sus grandes desventajas en términos de democracia sindical, pues en la práctica no se ha logrado. Entonces: ¿Cuál es otro de los graves problemas que ha generado este modelo de relaciones laborales en Argentina? Tiene que ver, con algo que contiene aristas positivas, pero que también en muchos aspectos es negativo, que es la vigencia de la ultraactividad convencional. En Argentina siguen vigentes en los principales gremios, en cuanto a importancia de actividad y número de afiliados, los convenios colectivos del año 1975; es decir luego de 30 años, el marco regulatorio de los convenios de bancarios, de empleados de comercio, de los metalúrgicos, sigue siendo el mismo; lo cual involucra aspectos que ya no rigen y falta regulación de otra serie de situaciones que hoy deberían estar previstas; como la polivalencia funcional en algunos casos y la incorporación de tecnología, que obviamente en el año 75 no estaban contempladas como un proyecto de reconversión industrial. Por otro lado, las aristas positivas, han sido, que en época de gran flexibilización ha impedido la desmejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Las aristas negativas, es que dichos convenios, pétreos de hace 30 años han implicado un gran estancamiento en las relaciones laborales, creando una situación de muy difícil resolución.

Brasil.

Ponente: Hélio Zylberstajn.

Para analizar la primera pregunta he decidido organizar mi respuesta citando nueve características principales del mercado de trabajo y de las relaciones laborales en Brasil.

1. En primer lugar, nos encontramos con las magnitudes y estabilidad de la informalidad. Las tasas de informalidad oscilan, entre 50% y 60% de la fuerza de trabajo, según las fuentes oficiales brasileras. En los últimos quince años la economía brasilerá sufrió profundas transformaciones, que incluyen la privatización de importantes sectores productivos, la apertura al comercio exterior y la estabilización de los precios a partir del Plan Real de 1994, el crecimiento del sector externo, entre otros. Estos procesos fueron acompañados de un crecimiento significativo de la tributación, que pasó de un 22% del PIB a inicios de los años 1990s a cerca del 35% en el 2006. A pesar de estos cambios el tamaño del sector informal permaneció prácticamente igual. Ante estos hechos, los economistas brasileros no han encontrado una explicación satisfactoria.

2. En segundo lugar, existe una regulación muy detallada y al mismo tiempo muy generosa para los trabajadores. Nosotros tenemos una legislación muy consolidada. La Consolidación de las Leyes de Trabajo –CLT- que data de 1943 y aún hoy mantiene sus mismas líneas de orientación. En 1988 muchos de los dispositivos de la CLT fueron incorporados en la Constitución Nacional, tanto en el área de los derechos individuales o derechos sociales, en el área de los derechos colectivos, organización sindical, negociación colectiva y solución de conflictos colectivos.

3. El tercer elemento problemático es el desempleo. Hay una tasa bastante alta, alrededor del 10%, con una tendencia estable observada en los últimos dos años. Es la tasa oficial presentada por la organización de estadística social del gobierno, IBG (Instituto Brasileño de Geografía y Estadística), que sigue el patrón establecido por la OIT.

El Movimiento Sindical por medio de su órgano de asesoría técnica DIEESE (Departamento Intersindical de Estudios y Estadísticas Socioeconómicas) obtiene tasas mayores, alrededor del 16%. La discrepancia entre las dos medidas se debe principalmente a la inclusión de un grupo de desempleados de una parte de los trabajadores informales y de los trabajadores desalentados.

4. La fuerza de trabajo brasileña es altamente heterogénea, constituida por 85 millones de personas, distribuidas según su calificación, escolaridad, remuneración y su localización. Es importante tener presente el tamaño de Brasil, con más de nueve millones de kilómetros cuadrados.

5. Negociación Descentralizada. Son raros los casos de estructuras de negociación sectorial y/o regional. Más aún, son raros los casos de negociación directa entre empresas y sindicatos. La mayor parte de las negociaciones se estructuran a nivel sectorial, con ámbito local (municipios), micro regional y como máximo a nivel provincial. La estructura de negociación está fuertemente influenciada por la propia estructura de los sindicatos de trabajadores, cuya base territorial es predominantemente municipal, y organizada según los sectores de actividades y/o las ocupaciones. Las convenciones colectivas tienen duración de un (1) año (la legislación permite un máximo de dos años).

6. Representación Colectiva de Intereses. La legislación brasileña no asegura el derecho de representación en el lugar del trabajo. Tampoco reconoce las centrales sindicales como instancia de representación para la Negociación Colectiva. Por tanto la representación de intereses es expulsada fuera del lugar de trabajo y restringida a los niveles locales –municipios- o micro regiones.

7. Unidad Sindical. Los Sindicatos brasileños tienen exclusividad en la representación de los trabajadores. La base territorial mínima es el Municipio y en este ámbito sólo puede haber un Sindicato para cada categoría de trabajadores. Por otra parte todos los trabajadores de categorías son representados por el Sindicato existente y único, independientemente de las filiaciones. Los sindicatos tienen derecho a cobrar la cuota sindical, incluso aquellos trabajadores que no están

sindicalizados. La representación de los empleadores sigue una estructura similar, con los mismos derechos de financiamiento y de representación exclusiva.

8. Justicia del trabajo. Brasil tiene un sistema de solución de conflictos de trabajadores, constituidos por cortes especiales de trabajo en tres niveles: local, estatal y federal. El diseño de sistema de relaciones industriales induce a una transformación de conflictos laborales en litigios jurídicos. La Justicia Laboral puede resolver disputas de intereses y también de derechos. Cada año de 1,5 a 2 millones de nuevos procesos entran al sistema.

9. Emergencia de estilo "Gestión de Persona" –Recursos Humanos-. Al lado del tradicional modelo paternalista y autoritario de gestión muchas empresas brasileñas, principalmente las más grandes, siguen una tendencia mundial y han adoptado en los últimos años políticas sofisticadas de administración de sus recursos humanos. De un lado, las empresas que reprimen las formas de representación de intereses, y de otro, las empresas que compiten con los sindicatos por la lealtad de sus trabajadores.

Chile.

Ponente: Emilio Morgado.

El análisis del presente en Chile, no se entendería si no recordamos brevemente lo que fue el pasado. En el mismo se distinguen varias etapas: la del nacimiento, que fue acompañada de represión, desde mediados de los años 50 del siglo XIX; luego la de regulación a partir de 1925; luego la que fue resistida por las organizaciones sindicales de la época, que se aceptan y se implantan a partir del año de 1933; en una cuarta etapa, se vive la evolución de las instituciones sociales y de convivencia política y social; especialmente con el gobierno. Posteriormente, a partir del año 1946 se anota el período de las divisiones y enfrentamientos entre empleadores y trabajadores y en el interior del movimiento sindical. En el año de 1954, es cuando se da una agudización del conflicto, bastante severa, y esta agudización se transforma en un fuerte enfrentamiento a partir del año de 1958. En 1970 hasta 1973, se observa como característica, la participación, pero también el enfrentamiento. Durante el gobierno militar, desde el año 1973, es cuando se vive el período de represión y de desregulación de la vía laboral. A partir del año 90 en que regresa la democracia en Chile, se vive un período de reorganización de las relaciones de trabajo y de participación. Por cierto que cada uno de estos períodos corresponden a etapas también claramente identificadas con el desarrollo político chileno, de donde se revela (por eso aquí lo aclaro), la relación íntima que existe entre la situación política y la situación laboral del país.

Ahora con la implantación del sistema democrático se observan varias características presentes; es decir, es entonces en este sistema democrático que nos podemos hacer la siguiente pregunta: ¿Cuáles serían esas características principales del funcionamiento de esas Relaciones de Trabajo en Chile? Primero: Se tiende a reemplazar la relación conflictiva, por una relación de participación y de cooperación; y esto es especialmente válido en varias situaciones, como en los

niveles populares centrales, no tanto en los niveles de la empresa propiamente hablando.

En segundo lugar, una presencia bastante fuerte del diálogo social en los primeros años de la reimplantación democrática, donde fue absolutamente necesario legitimar este retorno a la democracia mediante acuerdo con las tres partes. Este diálogo ha tenido altos y bajos, y en este momento como lo señalaremos más adelante, al responder otra pregunta, se vive una etapa de renacimiento del diálogo social, he incluso con institucionalización.

En forma progresiva el Estado ha vuelto a intervenir en el mundo del trabajo, en las relaciones de trabajo, pero es una intervención con otra intención que la primitiva; es decir, a la que había antes de 1973. No es una intervención paternalista, sino que es una intervención para justamente liberar y fortalecer tanto los sujetos sociales a fin de que no se necesite mayor intervención, por cuanto se ha concluido o existe un pensamiento mayoritario, que la no intervención estatal, si no está acompañada de la existencia de organizaciones sindicales y empresariales autónomas, fuertes, informadas, sería entonces una desprotección; es decir; una desregulación de otra manera. Y con esos conceptos ha habido una fuerte transformación de la legislación. Se ha cambiado prácticamente en todos los capítulos, y quisiera señalar solo dos aspectos: Uno el fortalecimiento de la organización sindical, dándole mayor cabida a la libertad sindical, lo cual ha permitido que el país ratifique los Convenios 87 y 98; y por otra parte, una reforma bastante importante del sistema procesal laboral, que es de reciente data, tiene un claro tinte proteccionista, especialmente mediante un procedimiento que se llama de tutela laboral, que protege de forma especial en el procedimiento a los derechos fundamentales de libertad sindical, de negociación colectiva.

México.

Ponente: Enrique de la Garza.

El sistema de relaciones laborales en México, creo que es muy conocido, lo sintetizo solo en sus aspectos centrales.

Primero: De los asalariados en México, en el año 2004 no tenían contrato colectivo el 44,5% de los asalariados. No tenían ningún tipo de prestación económica, incluyendo la seguridad social el 42% de los asalariados, el sindicalismo está reducido a un segmento minoritario, porque estoy hablando de contratos que pueden tener sindicatos o pueden no tener sindicatos incluyendo el contrato individual.

¿Cuál es el eje central de esas características de funcionamiento de las relaciones laborales? Tenemos, que las relaciones sindicales y laborales en México, están normadas por el eje de los vínculos entre el Estado y las corporaciones, las grandes organizaciones sindicales y patronales. El 82% de los contratos colectivos en el 2005 están monopolizados por la gran Confederación que se llama Congreso de Trabajo, y que incluye a las principales Confederaciones de tipo corporativo. Son doce millones

novecientos mil trabajadores -12.900.000-, que en México realizan contratos colectivos actualmente, más dos millones cien mil trabajadores -2.100.000- del Estado, que no tienen derecho a firmar contratos colectivos, pero tienen otro tipo de regulación.

Por lo que nos preguntamos: ¿Cuál es el eje de estas relaciones? Una suerte de intercambio mediado por el Estado, monopolio de la representación, o casi monopolio con fuerte apoyo estatal hacia estas corporaciones del Congreso de Trabajo, durante muchísimos años a cambio de paz laboral y privilegios para los líderes, y también en cierta medida para sectores de la capa alta de los trabajadores que reciben mejores condiciones de trabajo.

¿Cuál es el punto central? La politización de la relación laboral de manera constante. Esta politización no desapareció con el transcurrir del tiempo, con el cambio de partido en el gobierno, sino que se continúa como voy a exponerlo de seguidas.

México.

Ponente: Alex Covarrubias

Hablaré sobre los resultados de un estudio comparativo que conduje en México, Brasil, Argentina y Venezuela en los últimos años. Espero que esto sea un complemento. Por lo que hago varias preguntas. En primer lugar: ¿Qué están pensando los trabajadores? en segundo lugar: ¿Cómo están reaccionando los trabajadores frente al devenir económico de nuestros países? en tercer lugar: ¿Cómo están reaccionando frente a los desafíos que presentan las empresas y las ideas en proyectar una filosofía más de orden empresarial? ¿Hay o no hay una crisis en las entidades colectivas de los trabajadores?

Para empezar tenemos que partir de una realidad. La realidad de las enormes oscilaciones económicas a que están sujetos nuestros países. ¿Qué advertimos en la evolución del PIB per cápita en estos cuatro países?

Si vemos el caso argentino los cambios son brutales. Al empezar los 90s, los argentinos ganaban 4.345 USD per cápita. A fines de esa década casi los duplican, pero con la crisis de principios de siglo su ingreso se desploma hasta 2.456 USD.

Brasil es una historia similar, si bien con cambios menos pronunciados. El hecho es que para la primera mitad de esta primera década del nuevo siglo apenas si está rebasando los ingresos por 3.049 USD que tenía a principios de los 90s, después de vivir la crisis económica que se vino encima al finalizar esta última década.

Uno podría hablar de situaciones equivalentes en México y Venezuela, si bien en el primero de ellos —comparativamente versus el resto— la economía no ha variado tan dramáticamente. El punto es que estos cambios económicos impactan en mayor o menor medida las visiones laborales y políticas de los trabajadores.

¿Qué pasa con la densidad sindical? Tenemos algunos cambios, aun cuando en general esta no ofrece grandes cambios radicales, excepto en el caso Venezolano, que hay que prestarle mucha atención. La densidad sindical baja de 26% al 15%

entre 1990 y 2005. Hay un desplome total de esa densidad sindical. En el caso Argentino, parece crecer un poquito, en el caso de México se mantiene.

Por otra parte tenemos, las relaciones que establecen los trabajadores con las empresas creando algo que se llama compromiso organizacional compitiendo con el compromiso con los sindicatos. En seguida el ingreso subjetivo de la gente (no el ingreso real, sino el ingreso subjetivo de la gente), y luego la satisfacción laboral.

En las orientaciones políticas, habría que pensar en capitales políticos, los compromisos sindicales, las preferencias, y las satisfacciones con la democracia. Bueno esto lo hicimos con algunas cuantas entrevistas en varios países: estos son los datos de los trabajadores principalmente de la metalúrgica de 4 países, donde podemos notar la gran antigüedad que ellos tienen y como son trabajadores todos ellos totalmente maduros, son los que representan a cada región. Aquí manejamos el nivel de ingreso de los trabajadores, ¿y qué destaca? México ofrece un nivel de ingreso por encima de todos ellos, se agrega el ingreso familiar y se mantiene. Hace unos 10 años estaba en Brasil conversando con dirigentes sindicales y me decían: ¿cómo es posible que ya los trabajadores mexicanos estén ganando tan poco?, regreso 10 años después y me dice: ¿cómo es posible que nosotros estemos así, y ahora ellos están en una posición mejor?

Venezuela.

Ponente: Héctor Lucena.

Dentro de esta pregunta, habría antes que precisar unos elementos del contexto. Es un país como ustedes saben, donde funciona un capitalismo de Estado, la principal actividad económica gira en torno al petróleo, sus exportaciones representan el 85% del total de divisas por exportación que ingresan al país. Los aportes que hace el petróleo al presupuesto nacional están en el orden del 50%. El otro 50% son los impuestos, entonces es una economía altamente dependiente del petróleo, lo que le da al Estado, por su cualidad de propietario de los yacimientos del subsuelo y de las compañías que lo explotan un poder incomparable sobre el resto de la sociedad, que no tiene equivalente en la región latinoamericana.

Hay una compañía estatal muy poderosa -PDVSA- que controla el negocio y hace convenios operativos y asociaciones estratégicas con empresas transnacionales extranjeras, pero que en todo caso siempre con mayoritaria participación accionaria de la empresa estatal venezolana.

Entonces, con un capitalismo de Estado, esto repercute en las relaciones de trabajo con un alto grado de intervencionismo, lo que ha sido un constante fenómeno en la historia moderna de Venezuela. Así que fundar un sindicato, negociar un contrato colectivo, entrar en un proceso conflictivo colectivo, supone siempre una profunda intermediación estatal, lo que le da un sesgo corporativista al funcionamiento laboral venezolano.

Lo otro que también habría que señalar es esa limitada autonomía de los actores, refiero también a los actores empresariales, no solamente de los actores sindicales,

porque cuando se habla también del neocorporativismo, pareciera que fuera solo hacia los sindicatos, sin embargo, los actores empresariales están pues a la caza, a la búsqueda de los mecanismos redistributivos que el Estado venezolano tiene para la renta petrolera.

Lo otro que pudiera mencionarse, es la condición de petro-estado, países que tienen como columna vertebral la producción petrolera y que la misma está en manos del Estado, igual ocurre en Irán y Rusia-, que es el caso presente, da lugar a fenómenos muy particulares con relación a las fases y los procesos de cambio histórico. Nosotros por ejemplo entramos en la política de sustitución de importaciones tarde, con relación al resto de América Latina. Entramos en la década de los años 60. Igualmente Venezuela entra a los procesos de liberalización económica y de apertura tardíamente con relación a la mayoría de los países, por esa capacidad que tiene el petro-estado de postergar los procesos, hasta el punto de llevarlos al límite.

En otro orden de ideas, creo que también es bueno señalar, que es una sociedad desde el punto de vista de lo social, sin problemas agudos en términos de divisiones raciales, étnicas, religiosas, es una población con una dosis razonable de integración, lo cual implica elementos favorables para el funcionamiento no solamente de lo laboral sino en todos los órdenes.

Diría también en lo que tiene que ver con las características del sindicalismo, su carácter fragmentado, fraccionado, no solamente en el hecho de que el modelo predominante es el sindicalismo de empresa, sino que al lado de la condición del sindicato de empresa hay las distintas líneas ideológicas, lo que da lugar en que muchas empresas pequeñas haya más de un sindicato, fragmentado la relaciones de trabajo. La tasa de sindicalización realmente ha bajado dramáticamente, del 25% a mediados de los ochenta al 14% en este inicio de siglo.

Sin embargo el fenómeno es más agudo cuando se subraya que es un sindicalismo de empresa que negocia colectivamente por empresa. Por ejemplo las políticas neoliberales que tratan de fracturar la sindicalización de rama, o la contratación colectiva de rama, resulta que este es un modelo laboral que nació fracturado, tanto la sindicalización como los convenios colectivos. Por otro lado, el tema del mercado laboral, aquí en este sentido no hay ninguna novedad. El mercado laboral está altamente precarizado en un porcentaje muy alto. Esto lo trataremos con más detalle en la segunda intervención.

Preguntas No. 2 y No. 3:

3. ¿Cuáles son las principales limitaciones y problemas del funcionamiento de las Relaciones Laborales y las acciones necesarias para superar esas limitaciones y problemas? Y, 4. ¿Cuáles han sido las principales contribuciones de las Relaciones laborales al desarrollo del país?

Argentina.

Ponente: Carlos Toselli.

En el ámbito de las relaciones laborales, en primer lugar, en el aspecto de las relaciones individuales, tenemos que señalar en Argentina, un fuerte fracaso en la política de promoción del empleo. Para que tengan una idea, en el año 1991 se sancionó una Ley de Empleo en Argentina. En aquel momento la tasa de desempleo rondaba entre el 6% y 7% según las estadísticas oficiales; y la tasa de informalidad el 33%. Cuando se produce el desplome económico, político y social, en diciembre de 2001, la tasa de desempleo llegó al 25%, y la tasa de informalidad al 50%. Actualmente ha habido políticas de empleo más exitosas y han disminuido ambos índices. En este año, se dice que la tasa de desempleo se ubica alrededor de un 10% y la tasa de informalidad en un 40%. De todas maneras, este 10% pudiera ser mentiroso, porque se incluye en ello, planes sociales donde sus beneficiarios figuran como empleados, es decir, personas que reciben subsidios sociales por parte del Estado; lo que significa que figuran como empleados por el hecho de que no buscan trabajo, lo cual deja lugar a ciertas dudas. Con respecto a este punto, he de señalar, que otra de las grandes críticas ha sido la temporalidad contractual. Argentina siempre tuvo una idea de que la persona ingresaba en un establecimiento, y se terminaba jubilando en ese lugar. Ahora eso no existe, en Argentina ha habido una gran movilidad, ha habido mucha flexibilidad, tanto en cuanto al ingreso como en la salida de la relación laboral. Permitieron contrataciones temporales, tomándose como modelo a España, cuando en España ya se habían dejado de lado. En Argentina este tipo de contratos es usual.

Incluso otro tipos de figuras como: las becas, pasantías, que se les sacó las características de laboral; cuando la realidad indica que es un contrato de trabajo disfrazado, incluso, el Estado es uno de los principales utilizadores de este fraude laboral.

En materia de negociación colectiva este hecho de que tengamos ultra-actividad convencional ha generado la existencia de una contratación colectiva desfasada de la realidad, que no contempla las nuevas regulaciones de mercado, y las nuevas formas de producción. Por otro lado, la fuerte descentralización y tercerización, de muchas industrias, ha determinado el abandono del concepto de incorporación de los trabajadores a las empresas y su sentido de pertenencia y esto ha influido en la tasa de sindicalización; es decir; los nuevos empleos hoy tienen nula sindicalización; antes los trabajadores que ingresaban a trabajar, automáticamente también presentaban la ficha o pedido de afiliación, y eso influye también en la falta de renovación de la dirigencia sindical. La ley prevé el mecanismo de desplazamiento sindical; es decir cuando un sindicato ha perdido poder o grado de afiliación, puede ser desplazado por otro; sin embargo esto en la realidad no funciona. Son escasísimos los casos donde el Ministerio de Trabajo como autoridad de aplicación laboral ha quitado la personería gremial a un gremio, y se la ha dado a quien detenta ahora mayor nivel de afiliación.

En relación a la tercera pregunta debemos señalar: Primero: Hay una fuerte tendencia a recomponer el nivel salarial, tratando de llevarlo a los niveles existentes antes del “crack”, es decir antes del año 2001. En ese sentido es correcta la apreciación que hace el profesor Zylbersthan, de que la medición en términos de dólares es muy relativa, porque en Argentina hasta el año 2001, el nivel de ingreso era de 1 a 1, por lo tanto si hablábamos de un valor de 7000 dólares y hoy hablamos de un valor de 3000 dólares, hay que pensar que ahora, para comprar 1 dólar necesitamos 3 pesos; es decir, hay una tendencia a ir recomponiéndose a nivel salarial antes del gran desenlace del año 2001, tendencia que no es uniforme en todos los sectores, por ejemplo el sector público es el gran rezagado, el sector industrial sí se ha ido recomponiendo, incluso en algunos sectores a nivel gerencial están en mayores valores, en comparación real con el año 2001; pero el sector público, como la disminución del déficit público ha sido la base de la recuperación estatal; es decir, el retroceso del salario ha sido un elemento para equilibrar el déficit fiscal, entonces ha sido muy utilizado, en desmedro de los trabajadores, postergando su derecho a la recuperación salarial.

Con relación al sector sindical, el cambio de relación de fuerzas que se ha producido con el nuevo gobierno del presidente Kirchner, ha permitido que se comenzara a renegociar una serie de convenios colectivos que estaban estancados, se han sancionado leyes favoreciendo a este tipo de política, por ejemplo se contempla la participación necesaria de la mujer en función del grado de afiliación que tienen las mujeres en la actividad y allí debe plasmarse porcentualmente en las unidades de los convenios colectivos, caso contrario ese convenio colectivo no es aplicable a las trabajadoras mujeres, lo cual puede generar problemas de género, dentro de la relación laboral, por el concepto de igual remuneración por igual tarea, que podría entrar en crisis en función de esta normativa.

También se prevé la existencia de órganos bi y tripartitos, o sea, que han vuelto a funcionar órganos como el Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil, que ha permitido que se haya reactualizado el salario a 230 dólares en este momento, contra los 200 dólares que estaban fijados en el año 2001 e incluso elevándose a 270 dólares a partir de noviembre de 2006. Se prevé la participación sindical en materia de higiene y seguridad en el trabajo con la creación de los comités de prevención que se están discutiendo, especialmente en lo que hace al rol que van a tener los delegados de prevención y a las garantías que detentarán los mismos.

Además se dictó una nueva ley laboral, con cambios importantes en materia convencional. De hecho ha permitido la generación de acuerdos marcos, pero luego a través de acuerdos de empresas se pueden pactar mejores acuerdos salariales y convencionales sólo para un determinado establecimiento o empresa, lo cual permite a las grandes empresas la posibilidad de tener mejores condiciones que el resto sin afectar a toda la industria. Y por último, para terminar mi intervención, creo que la gran asignatura pendiente que tenemos, es que debe tenderse hacia la redistribución de la riqueza. Argentina en los años 70, tenía una participación de los ingresos de los

trabajadores en el PIB cerca del 50%, en estos momentos no llega al 20%, creo que ese es el gran desafío del momento histórico.

Brasil.

Ponente: Hélio Zylberstajn.

Ahora los problemas, otra vez los enumeramos en ocho puntos. Primero: baja representatividad en los intereses colectivos, tanto los trabajadores como los empleadores. Por tanto baja legitimidad de los actores. Esto es un problema grave, institucional, que debiera ser resuelto en Brasil.

Segundo: extrema fragmentación de la representatividad de los trabajadores. A tal punto que existen cerca de 18.000 mil sindicatos.

En tercer lugar: el mercado de trabajo brasileño a pesar de estar altamente regulado presenta una enorme flexibilidad, pero no una flexibilidad funcional u ocupacional. Se trata de formas más perversas de flexibilidad que es la rotación de la mano de obra. Las tasas de rotación son del orden del 40% a 60% al año, dependiendo del tamaño de los establecimientos. Esa forma de flexibilidad limita el estímulo del entrenamiento y el crecimiento de la productividad.

Cuarto: desigualdad de la renta. Brasil no es un país pobre, pero si es profundamente desigual. Los índices de Gini se situaban hace décadas entre 0.55 y 0.60, entre los mayores del planeta. En los últimos años, el país consiguió hacer crecer el nivel medio de escolaridad de su población y también adoptó políticas masivas de transferencias de rentas a las familias pobres. Estas dos líneas de políticas públicas, parecen dar los primeros resultados positivos y aparentemente están comenzando a reducir la desigualdad.

Quinto: baja calificación. A pesar del alargamiento del sistema educacional, la escolaridad de los trabajadores brasileños, todavía es muy baja, en consecuencia una calificación de mano de obra extremadamente reducida. En la era de la sociedad del conocimiento y de la globalización, ésta es una restricción importante en el crecimiento y en el desarrollo.

Sexto: tributación excesiva. El gobierno percibe el 35% de PIB en impuestos y una parte de aproximadamente un 40% de ese ingreso viene del descuento del salario, tanto la contribución del Seguro Social como en forma de impuesto sobre la renta de trabajo. La tributación de los trabajadores en Brasil es muy grande, me atrevo a decir, que los tributos sobre el trabajo son mayores que la tributación sobre el capital. Un país con este tipo de problemas evidencia una política suicida. Una fuerte tributación del trabajo tiene impactos negativos en la creación de empleos y para la formalización de relaciones de trabajo.

Séptimo: crecimiento sin empleo. Las últimas dos décadas se caracterizan por poco crecimiento con baja elasticidad en la creación de empleo. Esto es un gran desafío, se debe a la política tributaria, es decir se favorece más al capital que al trabajo, el primero se torna más barato, lo que también estimula la puesta en práctica de técnicas productivas intensivas más en el capital que en trabajo.

Consecuentemente esto favorece al desempleo de largo plazo. Se debería cambiar de alguna forma esta visión de política pública. Los jóvenes y los de menor nivel de estudio son los grupos más sensibles al desempleo de largo plazo.

Y la última –octava-, tiene que ver con Relaciones Industriales muy conflictivas. El conflicto no está explicado sólo por causa de la baja actividad económica, sino por la actitud de mutua desconfianza y de conflicto. La modernización de la legislación laboral tiene que producir un cambio en estas actitudes para promover una productividad en el trabajo.

Chile.

Ponente: Emilio Morgado.

En cuanto a los principales problemas que se observan en el sistema de las relaciones de trabajo, yo creo que se pueden sintetizar en dos. Uno la irrupción o la reimplantación de las relaciones de trabajo en el sector público, creando toda suerte de tensiones y que se manifiestan en que los principales y más numerosos conflictos laborales especialmente la huelga se da en el sector público y no en el sector privado. Evidentemente es un asunto que hay que atender de una manera u otra.

El segundo gran problema, es la existencia o perseverancia decreciente de niveles y áreas de desprotección. ¿A qué se debe esta desprotección? A múltiples factores. Recordando algunos:

Primero, una insuficiencia de la presencia de la autonomía colectiva, de las manifestaciones de la autonomía colectiva.

Segundo, un claro propósito de fomentar, de propender a la presencia de la autonomía individual en un reemplazo de la colectiva, y especialmente como resultado de las técnicas de gerencia de recursos humanos, que en general limitan bastante el campo de la presencia de la autonomía colectiva en los hechos.

Una tercera causa, es que las nuevas formas de organización de la producción y del trabajo, tienden a debilitar la existencia de la relación de trabajo propiamente, y hoy en día existe una tendencia sumamente fuerte de deslaborar lo que en realidad es laboral; es decir a que nazcan supuestas manifestaciones de relaciones de trabajo autónomo sin que realmente sea autónomo e independiente. Vale decir, hay un desplazamiento entre lo laboral y lo no laboral, que evidentemente deja sin el marco de aplicación, a la legislación del trabajo tradicional.

Un cuarto aspecto es que las relaciones de trabajo en Chile, especialmente las colectivas se radican fundamentalmente, y yo diría casi excluyentemente en el nivel de la empresa, lo cual significa sindicatos muy pequeños, sin fuerza, sin capacidad de asesoría técnica, y la negociación colectiva también radicada en la empresa, en la práctica. Un ejemplo de lo anteriormente mencionado, lo constituye: el derecho de huelga, que solo puede ser aplicado cuando la negociación colectiva es en el lugar de la empresa, no intersectorial, ni inter-empresa.

Por último, el otro factor que ayuda a la existencia, es el referente al crecimiento de la desprotección, lo que constituye un problema de tipo legal, que está en el

centro de la discusión de hoy en día desde el punto de vista político y parlamentario de Chile, por lo que nos hacemos las siguientes preguntas: ¿Cuál es el concepto de empresa? Si la empresa es el centro donde se radica la relación laboral, entonces ¿qué es empresa? La definición que da el Código de Trabajo para los fines de trabajo y seguridad social, exclusivamente, para los otros objetivos la empresa tiene otros conceptos, pero para este fin es la unidad de medios técnicos, humanos y financieros, dotada de una identidad legal definida; vale decir, basta que una misma empresa se subdivida y cree determinada cantidad de instituciones jurídicas con personalidad jurídica, para que existan igual número de empresas. Lo cual evidentemente muchas veces, son totalmente inhábiles e ineficientes y sin ninguna posibilidad de concretarse, tanto de los hechos individuales como las gratificaciones, los feriados, etc; así como también los derechos colectivos fundamentales, en donde no pueden darse los sindicatos porque no hay números suficientes, por lo que no puede haber negociación colectiva. En esto radican los principales problemas que necesitan solución en Chile.

México.

Ponente: Enrique de la Garza

De los cambios de las relaciones laborales en México a mediados de los años 80, a nivel de las relaciones en los lugares de trabajo, se destaca el fomento de la flexibilidad del trabajo; pesar de que la ley laboral no ha cambiado, si han ocurrido cambios a nivel de los contratos colectivos y a nivel de las prácticas laborales que a veces violan la propia reglamentación en el sentido de la flexibilidad.

El otro es el de la crisis primero potencial del corporativismo y ahora real. La crisis potencial del corporativismo se inicia con el propio modelo neoliberal en cinco aspectos principales.

Una, es la pérdida de influencia de las corporaciones sindicales en el diseño de la política económica laboral del gobierno. Influencia que en los buenos tiempos del Estado interventor fue considerable.

Un segundo punto, pérdida de influencia de estas corporaciones dentro del régimen político. Estas corporaciones forman todavía parte del partido que perdió en el año 2000 las elecciones, el Partido Revolucionario Institucional –PRI- que estuvo 70 años en el poder (pérdida de influencia también en el partido). Pérdida de la influencia en la gestión de gasto social del gobierno, flexibilización y pérdida de prestaciones económicas a nivel de empresas y pérdidas de empleos estables desde hace aproximadamente veinte años.

¿Pero qué es lo que sucede con estas relaciones corporativas, cuando en el año 2000 triunfa por primera vez en 70 años, un partido diferente al PRI al cual pertenecen todavía formalmente estas grandes corporaciones sindicales? Los primeros cuatro años, del gobierno que ahora termina de Vicente Fox (de la derecha-Partido Acción Nacional), implica una restauración parcial de la relación corporativa con un partido que no es el partido de esos sindicatos. ¿Qué es lo que permite esta

restauración con un partido diferente? Las palancas y ejes semejantes a los del periodo anterior, es decir protección del Estado a estas corporaciones de otro partido que no está en el poder, a ese casi monopolio de la representación, lo que constituye protecciones en contra de la oposición, de los sindicatos independientes y de otras iniciativas, las huelgas disminuyen sustancialmente así como otros tipos de conflictos.

Pero a partir del año 2004, esta situación se descompone y ahora si podemos hablar con propiedad no de una crisis potencial del corporativismo, sino de una crisis real durante los años 2004, 2005 y lo que va de 2006.

Esto está evidenciado en 4 aspectos. Primero: El fracaso de la política de bonos de productividad para elevar el ingreso de los trabajadores. Este fue el camino que escogió este gobierno, aunque ya había iniciativa desde gobiernos anteriores y los gastos son muy significativos; es decir; las políticas de bonos de productividad no han sido suficientes para elevar el ingreso de trabajadores, y han llegado a un porcentaje mínimo. Segundo: el fracaso de constituir un corporativismo cristiano-católico, lo que constituye una novedad en México; es decir; el catolicismo desde los años 20 no tiene influencia en el sindicalismo mexicano, no hay una corriente demócrata cristiana en el sindicalismo mexicano por razones históricas, y este gobierno identificado con el cristianismo católico, ha tratado de fomentar un corporativismo cristiano, basado en la doctrina social de la iglesia católica, que hasta ahora no ha resultado. Lo que ha resultado es una división muy profunda del propio corporativismo. Las dos grandes organizaciones corporativas, una de trabajadores al servicio del Estado, quedó dividida y la mayor parte se salió de esta federación de trabajadores estatales. La gran organización Congreso del Trabajo, que tiene el 82% de los contratos colectivos, quedó profundamente dividida entre la mayor de ellas, que es la CTM (Confederación de Trabajadores de México), y las otras que se situaron en la oposición. Una división fuerte del corporativismo tradicional, y una confluencia de esas organizaciones opositoras corporativas con los sindicatos independientes, al grado de marchar juntos el 1ero. de mayo (día del trabajador), los disidentes del Congreso del Trabajo, que son las otras confederaciones diferentes a la CTM, la nueva federación presidida por Esther Gordillo de los maestros al servicio del Estado y la Unión Nacional de Trabajadores (el sindicalismo independiente más importante), y el sindicato mexicano de electricistas. Esto quiere decir, que el nuevo gobierno parece que logrará unir las piezas corporativas, aunque aún estoy escéptico.

Venezuela.

Ponente: Prof. Héctor Lucena.

Entrando en la pregunta que nos indaga sobre los problemas en el funcionamiento de las Relaciones Laborales, se empieza por llamar la atención en la existencia de un déficit de las relaciones de trabajo. Veamos de qué se trata.

Las relaciones de trabajo nacieron para integrar, para crear una suerte de bienestar. El bienestar latinoamericano por la vía de la sindicalización, de los contratos colectivos, la vía de la tutela legislativa, de la seguridad social, la vía de los desarrollos de las instituciones públicas que tienen que ver con el trabajo; entonces en ese sentido, el déficit no solamente está en el mercado laboral, en la precarización, sino que también está en la calidad de vida.

Se trata de un país rico con muchos pobres, porque el ingreso petrolero da una gran riqueza, pero el salario mínimo nuestro es de US\$ 220, el costo de vida no permite que se cubra la cesta alimentaria con esa cantidad de dinero. La cesta normativa anda por los US\$500, así que imagínense ustedes el problema. La cobertura de la legislación laboral por supuesto atiende fundamentalmente a la empresa mediana y a la empresa grande, pero el trabajo en las pequeñas y micro empresas está muy desatendido. Sin embargo, es digno de reconocer que se están haciendo esfuerzos, la nueva Constitución venezolana, que entró en vigencia en el año 2000, apenas está implementando un conjunto de instituciones que pretenden resolver tal déficit.

De lo que se ha implementado de esta nueva Constitución Nacional, es digno de mencionar la justicia laboral. Ha pasado de un mecanismo muy formalizado, muy lento, a un mecanismo basado en la oralidad, en la simplicidad, en la inmediatez, y esto tiene un efecto, pues los juicios laborales antes duraban con un promedio de 5 a 7 años para resolverse, cubriendo todas las instancias, pues hoy se resuelven en un promedio de pocos meses: 8 meses, 9 meses; lo cual es muy significativo, ya que da fluidez al funcionamiento de la Justicia Laboral, y ello favorece al actor más débil, que es quien tiene menor capacidad de espera, ante los casos de juicios muy largos.

En cuanto a la Seguridad Social, diríamos que un 22% de la población económicamente activa es cubierta por la Seguridad Social, lo que genera un tremendo déficit, por supuesto hay alternativas en el ámbito de la asistencia social, que también apuntan a cubrir el déficit.

Y otro problema importante que hay en el funcionamiento laboral, son los fraudes laborales. La inspección del trabajo y la justicia laboral invierten muchas energías atendiendo el tema del fraude laboral, que es una consecuencia de la tercerización, de los esquemas propuestos por las empresas para atender el tema de la competencia, además las compañías apuntan a reducirse en tamaño y externalizan actividades no necesariamente medulares de los negocios.

En ese orden de ideas, los problemas son muy dramáticos; el mercado laboral deteriorado, el ingreso no alcanza para cubrir las necesidades fundamentales, el tema del fraude laboral diseminado en toda la sociedad, la sindicalización ha venido a menos con ese esquema de sindicalización de empresa; el mismo sindicalismo en su liderazgo ha sido muy evasivo para adoptar una sindicalización por rama, de hecho existe en la legislación laboral todas las opciones sindicales: la de rama, la de sector, la de empresa, pero finalmente predomina esta última; no obstante que la de rama es una opción posible, pero claro, el tema de las líneas ideológicas, de aguda confrontación política que se vive en el país a lo largo de la última década, que se

traduce en una situación de mucha turbulencia. Si existe un sindicato por ejemplo de las centrales tradicionales en una empresa, inmediatamente le surge un sindicato de las nuevas corrientes que están en el poder, las autoridades son diligentes en facilitar su legalización, incluso a veces ocurre que surgen varios vinculados con el oficialismo, según se trata de una corriente tal o cual. Hay que mencionar que en el sindicalismo vinculado con el gobierno, hay una notable pugna entre varias corrientes. Total una gran fractura sindical.

Pregunta No. 4:

¿Cuál es el Futuro de las Relaciones Laborales?

Brasil.

Ponente: Hélio Zylberstajn.

Cuando se aborda el futuro, es muy difícil pensar en detalles, así que voy a presentar dos hipótesis sobre dos variables importantes. En primer lugar la variable de crecimiento económico. Brasil tiene probabilidades de retomar un ritmo fuerte de crecimiento económico. En las últimas décadas Brasil resolvió la situación de la inflación y de la vulnerabilidad externa. La deuda externa hoy de Brasil es cero, la inflación prevista para este año, es de 3,5%. Falta un problema económico por resolver, que es la retención fiscal, o el exceso de gastos del gobierno, el exceso de tributación, y debe darse un consenso al respecto de esto. Si esto pudiera cambiar satisfactoriamente, Brasil tiene grandes posibilidades de entrar en un período de alto ritmo de crecimiento, claro dependiendo de las condiciones externas.

Otra de las variables que colocaría aquí, es la capacidad de los actores sociales de producir lo que yo llamaría una agenda positiva. Coloco dos ejemplos, el empleo, como no tomar en una agenda este tema. Otro elemento de la agenda positiva es la cualificación y educación, esto es un tema que interesa a todos los sectores de la sociedad. Entonces si no somos capaces de producir una agenda positiva que lleve a una concertación de ganar ganar. Estos son dos escenarios extremos: escenario ruin, poco crecimiento económico, incapacidad de producir agendas positivas. Aquí están las económicas, sociales y las relaciones de trabajo. Escenario optimista: Ímpetu en el crecimiento económico y la formulación de agendas positivas. Este escenario sería extremadamente interesante.

Chile.

Ponente: Emilio Morgado

Por cierto hablar del futuro, significa hablar de los deseos propios, es como uno quiere ver las cosas, y como yo soy optimista veo las cosas con soluciones. Hay ciertos indicadores en Chile, que permiten ser optimistas. En primer lugar, un renacimiento, como dije hace un rato del diálogo social, su fortalecimiento; pero ya no el antiguo diálogo social como se dio en Chile anteriormente, sino un diálogo

social fuertemente vinculado a las políticas públicas laborales; y no solo laborales, sino con las políticas públicas generales del desarrollo económico, del ordenamiento social y general. Tanto es así, que en un acuerdo reciente del senado por unanimidad por todos los partidos políticos, señalaron al Estado, al ejecutivo concretamente, la conveniencia de pensar en el establecimiento de un consejo económico social, de carácter consultivo y que en algunas ramas tendrían algunas otras facultades. El diálogo social es una de las llaves para pensar optimistamente en el futuro.

Segundo, es la evidencia de la existencia de compromisos del Estado chileno nacido de los tratados de libre comercio en América, y también del tratado mismo, del acuerdo de libre comercio con la Unión Europea, lo que obliga a Chile a establecer un nuevo orden de cosas laborales con mucha participación y con mucha atención. Por ejemplo el problema de la discriminación de la mujer, del joven, del discapacitado, en virtud del cual el cumplimiento de los compromisos de Chile, obliga también a pensar que si lo cumplimos vamos a mejorar muchos de los problemas que señalé hace un momento.

Otra característica que he sumado del sistema chileno, que se está acentuando cada vez más, lo constituyen: la verificación del cumplimiento de la ley y la aplicación de sanciones, que no solo pertenece al poder judicial. En Chile el poder administrativo, la Dirección del Trabajo, el Ministerio del Trabajo tienen funciones jurisdiccionales que no son comunes en el resto de los países. Entonces toda la legislación especialmente la dictada a partir de los años 90, ha venido dando más y más atribuciones a la Dirección del Trabajo que es un órgano administrativo del ministerio, que es un órgano ejecutivo, con el objeto de verificar sin posibilidad de revisar lo verificado, o aplicar sanciones sin posibilidad de poder revisarlas en el poder judicial. En el fondo tienen un poder jurisdiccional, lo cual es un compromiso, que crea muchas dificultades, pero se consigue algo que es fundamental en materia laboral: la rapidez para solucionar los problemas, lo que a larga da un estado y una seguridad jurídica, disminuye los riesgos país, y aumenta la competitividad internacional, sin sacrificio de los derechos de los trabajadores. Por lo tanto mi visión es positiva.

México.

Ponente: Alexis Covarrubias.

Del estudio que he presentado, relativo a Argentina, Brasil, México y Venezuela, tenemos las siguientes conclusiones:

¿Qué piensan los trabajadores de sus centros de trabajo? ¿Qué grado de compromiso establecen y profesan a sus empresas? Estas son las preguntas pertinentes que de entrada motivan el estudio del Compromiso Organizacional (CO) y sus respuestas y expresiones reflejan una faceta central de las orientaciones laborales.

Los obreros de Brasil y Argentina tienen los menores índices de compromiso organizacional. Los obreros mexicanos sitúan los niveles más altos. Los obreros

venezolanos obtienen un índice de compromiso organizacional medio. Más aún, en ningún caso expresan un compromiso alto.

Obreros mexicanos: presentan niveles muy altos de identificación valorativa con las empresas y con sus empleos: es alta la lealtad a la empresa, el orgullo por el trabajo y la alegría por el simple hecho de dirigirse a laborar. Es alta también la inspiración que encuentran para dar lo mejor de sí en sus empleos, la disposición a hacer esfuerzo por el éxito de la compañía, la coincidencia con los objetivos y valores de éstas y la idea de que tienen la “camiseta bien puesta”. Incluso refieren por alta proporción que les agradaría continuar en sus empresas hasta su retiro.

Con esto último uno estaría dado a concluir que su sentido de pertenencia es tan alto como su identidad valorativa cercana a la organización y su disposición al esfuerzo. Empero no podemos obviar que el 60% indica que está en ese trabajo por pura necesidad, pero que dada la oportunidad se va. Contradictoriamente sin embargo una proporción similar responde en negativo al cuestionamiento.

¿Qué está pasando con las identidades colectivo-sindicales de los obreros? Nuestro estudio indaga aquí por el orgullo obrero de pertenecer al sindicato; por la visión de si éstos defienden bien los intereses obreros; por el ambiente de comunidad que los sindicatos promueven; y por el nivel de entendimiento que logran con las empresas.

Esta vez los obreros mexicanos acompañan a los de Argentina en tener los menores índices de compromiso sindical. Pero más bien estos últimos se rezagan notablemente de los demás grupos. Los obreros brasileños aparecen con el mayor índice de compromiso sindical. En tanto los obreros venezolanos les siguen en ese orden.

Obreros mexicanos: todos sus resultados son divididos. Poco más de la mitad siente que el sindicato defiende bien sus intereses; una proporción similar le concede que ha creado un ambiente de entendimiento y cooperación obrero. Más una proporción mayor expresa orgullo de la militancia sindical. Pero sólo un tercio ve que el sindicato y la empresa se comuniquen bien. Aún así los obreros mexicanos cobran un CS nada marginal, más aún -insistimos- habida cuenta de la presencia de un actor sindical cuestionado en figura de las maquiladoras.

Venezuela

Ponente: Héctor Lucena

En cuanto a lo que se puede señalar para el futuro inmediato en el caso de Venezuela, empecemos por destacar que en el período 2004-2006 se vive un ciclo de espectacular bonanza económica, con los precios petroleros ubicados entre los 60 y 70 dólares el barril. Venezuela produce alrededor de tres millones de barriles día. Por otro lado, el presupuesto nacional fue aprobado en esos años con un barril de petróleo a un precio equivalente a la mitad del precio real.

Por otro lado en materia de economía regional en este período se han tomado decisiones complejas, que no han tenido la suficiente consulta. Un caso es el retiro

de Venezuela de la Comunidad Andina de Naciones, y la solicitud de incorporación al MERCOSUR. Razones ideológicas y políticas dominan ambas decisiones. Es por ello que no se practican diálogos con los actores sociales en torno a estas decisiones que tienen consecuencias en empleos y en las relaciones de trabajo en general. Hay que destacar que la competitividad de los productores venezolanos se ha venido a menos, ya que la pugnacidad y desconfianza entre el sector oficial y el sector empresarial limitan la puesta en práctica de inversiones reproductivas suficientes para tal fin.

Ubicándonos en particular en las relaciones de trabajo y en lo referente al déficit en sus alcances y funcionamiento. Ante esta realidad se observa como el gobierno bolivariano viene adelantando políticas y programas apuntando y privilegiando la atención directa a los sectores de menores ingresos, pero por la vía de las comunidades, es decir se atiende a los trabajadores a partir de su sitio de residencia más que a partir de su sitio de trabajo. Esto es de mucha significación porque permite llevar políticas sociales donde están los trabajadores que no están organizados sindicalmente. En vez de apuntar a los sitios de trabajos se apunta a las comunidades.

Como es casi un fenómeno universal, los trabajadores de los sectores informales son los de menor nivel de organización, por tanto ello los expone a mayores niveles de precariedad laboral. Pero al implementarse las políticas en función del sitio de vida y de reproducción, y los asuntos atendidos son de extrema prioridad, como es la alimentación, salud y educación. Al lado de esta acción hay dos áreas que siguen en estado de muy poca atención por estas políticas sociales, como es seguridad y vivienda

Las prácticas anteriores plantean al sindicalismo y a las relaciones de trabajo en general, un importante desafío. Se trata de que los sectores menos atendidos por estas instituciones encuentren en estas políticas una vía de atención. Esto le resta atención por parte de las políticas públicas a los centros o establecimientos de trabajo.

Lo otro que es muy importante, es que desde el punto de vista de los trabajadores, hay un nuevo mapa sindical, porque evidentemente las corrientes tradicionales social-cristiana, social-demócrata que dominaron el escenario sindical venezolano durante 40 años están experimentando un desplazamiento.

Esto es importante destacarlo, porque Venezuela fue percibida durante muchos años, como una sociedad caracterizada por el predominio de la convivencia y de la paz laboral, es decir de estabilidad política laboral. Pero resulta que ya en los noventa existía una turbulencia interna que no fue relevada por los liderazgos del ámbito de las relaciones de trabajo. Sus modos de practicarse no tuvieron la sutileza de capturar la turbulencia social.

Es por ello que en los últimos años y estimamos que se trata de un punto de partida hacia el futuro, el que las relaciones de trabajo no descansen fundamentalmente en el binomio empresa y sindicatos, sino que el Estado a través del gobierno en primer lugar, y por otro lado las comunidades jueguen un notable

protagonismo. Además hay una acción muy dinámica de fomento de la economía social, que limita directamente el papel de los sindicatos. Entonces tanto la promoción de este tipo de economía, como el fomento y empoderamiento de las comunidades, dan lugar a frecuentes situaciones donde éstas confrontan con las instituciones de las relaciones laborales.

Los contratos colectivos que son muchas veces cuestionados por las propias comunidades que reclaman, de compañías que prestan servicios públicos (un nuevo modo de funcionar), entonces confrontan con las gerencias de las empresas que prestan servicios públicos y con las organizaciones sindicales que coexisten con esas empresas; entonces hay un replanteamiento del mundo de lo laboral que deben coexistir entre el sitio de trabajo y el sitio de vida, el sitio de comunidad; y a partir de los dos, hay que enlazarlos para que los organizados no sean solamente los del sector formal sino también los del sector informal.

Ante todo este escenario de propuestas y empoderamientos, no se deja de tener la inquietud del hecho de que se trata de procesos muy estimulados por el gobierno, y que dada la bonanza económica que brindan los precios petroleros, se coloca suficiente apoyo material y se crean instituciones y programas que carecen de autosustentación propia.

Perú.

Ponente: Adolfo Ciudad.

En relación a los principales problemas que tiene el modelo de las relaciones de trabajo en el Perú, en primer lugar, debe señalarse una fragmentación de las relaciones laborales. El modelo predominante es un modelo basado en la empresa, esto conlleva, a que se constituya en la unidad típica negocial, con todos los problemas que ello implica, los cuales fueron señalados anteriormente por el Prof. Morgado al momento de analizar el caso chileno. Un segundo problema radica en que muchas de estas empresas recurren a mecanismos de sub-contratación, de flexibilización y de fraudes en la relación de trabajo.

En tercer lugar la sindicalización y la negociación han pasado sustancialmente en la última década por un debilitamiento, consecuencia del modelo normativo impuesto durante la década pasada del gobierno del Sr. Fujimori, ya que se dispuso de un sistema laboral desequilibrado, no favorable a las organizaciones sindicales, y que ha llevado a que Perú sea uno de los países de América Latina donde se han aplicado las medidas más drásticas en cuanto a flexibilidad laboral se refiere.

Dentro de los derechos fundamentales, habría que señalar, además, la presencia en el país de la esclavitud. Esto se da a través de la existencia del trabajo forzoso en algunas regiones vinculadas especialmente a la extracción de madera, donde a través de diversos mecanismos se obliga a los trabajadores a permanecer en los centros de trabajo, e incluso con condiciones de explotación extrema. Este es uno de los derechos fundamentales del trabajo que no se está cumpliendo a plenitud en el Perú y uno de los problemas más graves en la actualidad.

En cuarto lugar, otra característica dentro del modelo es la existencia del diálogo social en la cúspide, a nivel del Consejo Nacional del Trabajo, pero con mucha debilidad del diálogo social en la base. Si bien se ha avanzado en el Consejo Nacional del Trabajo en los últimos años, es un asunto que debe reconocerse y debe resaltarse la importancia que esto haya ocurrido con la participación de la organización de trabajadores y de empleadores de forma institucionalizada junto con el Ministerio del Trabajo, dando una tónica totalmente distinta al modelo. Sin embargo, la normativa laboral no ha cambiado, existe un proyecto de Ley General del Trabajo en proceso de discusión desde hace 4 años, la cual ha llegado a tener un 70% de acuerdo al interior de los temas. No obstante los temas más álgidos y más difíciles de concertar, no han podido ser resueltos. Está por iniciarse una segunda ronda en el Consejo Nacional del Trabajo, para poder solucionar los últimos puntos. Esto posibilitaría revertir ese modelo normativo impuesto antidemocráticamente y tener un nuevo modelo.

En quinto lugar, tenemos una característica también muy importante, la gran discusión de la informalidad en el país. No solo el tema de las relaciones de trabajo, sino en general. No menos del 45% de la actividad económica del Perú incurre en actividad informal. Las relaciones de trabajo que se dan en la actividad económica informal, son también de naturaleza normativa. A pesar de que se ha dictado un régimen laboral especial con beneficios laborales determinados para la pequeña empresa, aparentemente esto no ha tenido éxito. Está planteado evaluar esta política, y hacer los ajustes que sean necesarios.

En sexto lugar, un inadecuado tratamiento legal de la tercerización y de la administración de justicia laboral, que se basa en procedimientos escritos y no en el principio de la oralidad que ha dado resultados exitosos en varios países de la región; además de un sistema de inspección deficiente, insuficiente para poder controlar el cumplimiento de la relación laboral. Todo esto tiene muchísima importancia en lo que respecta a los tratados de libre comercio y a la estrategia de inserción en la economía global adelantada por Perú. En los tratados de libre comercio con los Estados Unidos, como todos sabemos se exige dos cosas fundamentales en materia laboral: el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y el cumplimiento de la propia normativa laboral vigente. Esto exige una inspección de trabajo moderna y una administración de justicia eficiente.

Comentarista: Antonio Martín.
Universidad Autónoma de Barcelona.

Realmente he tenido la oportunidad de aprender mucho oyendo y la verdad es que tengo que aprender mucho más de vosotros y de este panorama. A mí me parece que debo señalar cuatro grandes líneas, de lo que interpreto sucede en América Latina.

En primer lugar, un aspecto relacionado con lo que quiere decir esto que hemos llamado Relaciones Laborales, porque está vinculado a un problema básico que

ahora explicaré. Segundo, mi impresión es que hay un fuerte debilitamiento de los actores sociales y de las instituciones, particularmente del tripartismo; en tercer lugar, creo que hay un problema de gobernabilidad en el sentido de que el pacto o la negociación se pueda cumplir y pueda servir para enderezar o una situación económica o evitar una política económica; y, finalmente el cuarto punto es sobre el futuro, que yo creo que hay muchas esperanzas y bastantes líneas de optimismo, claro que depende también de vuestra voluntad de ser optimista.

Primera cuestión, ¿qué son las relaciones laborales? ¿a qué se refiere este concepto? Aquí se demuestra que es difícil definirlo en el contexto de una fuerte presencia del trabajo informal, de la economía sumergida, de la venta ambulante de distintas formas, no solamente de gente que tiene una relación laboral informal, sino que además hay muchos trabajadores por cuenta propia, muchos trabajadores autónomos, y claro esto hace difícil la formalización, se hablaba incluso de que Argentina que había sido un modelo de referencia en los años 60, tiene hoy un 33% de trabajo informal, de 33% a 40%, en algún momento 50%; en México hemos hablado de un 44%, y también en Perú obviamente es muy importante el trabajo informal. Esa existencia del trabajo informal, naturalmente implica muchos problemas. Implica una importante economía sumergida, problemas de fiscalidad y de contribución a los sistemas públicos de prevención social, de seguridad social, y eso hace que buena parte de la población esté fuera de los sistemas institucionales de protección social.

Segundo problema, es el debilitamiento de los factores colectivos, de los sindicatos que experimentan una fuerte fragmentación de la población ocupada, y los sindicatos representan en todo caso, a lo que decía mi colega de México a la aristocracia obrera, aquella frase leninista, que en los años 60 tuvo cierto éxito. Yo la uso en sentido positivo, no como Lenin en su sentido crítico y negativo, de acuerdo a su tiempo y circunstancia. En el caso que nos ocupa, América Latina, la aristocracia sigue siendo la locomotora o puede ser la locomotora para el resto del movimiento sindical, aunque esté por delante y en condiciones de privilegios en relación a otros segmentos laborales.

Pero creo que aquí hay un problema importante, se trata del tema de la debilidad de los sindicatos y de los propios empresarios, lo que plantea el problema de tripartismo: ¿Qué hace el Estado – debe intervenir o no debe intervenir? En el contexto de la política neoliberal, parece que el estado ha tenido en los últimos años una menor intervención, y en los casos en lo que le ha tocado intervenir, como se evidenció con Fujimori, lo ha hecho en favor de los empresarios; es decir, su participación ha sido para debilitar al movimiento sindical.

Aquí también hay otro problema, que si guarda relación con Europa, que es la pugna entre la lógica de las Relaciones Laborales; es decir la acción colectiva de empresarios y de sindicatos, o bien la lógica de Recursos Humanos, que es la tradición anglosajona, y más norteamericana, que también es una pugna. En este sentido yo creo que si hay una diferencia. En Europa preocupa la pugna que hay entre relaciones laborales y recursos humanos, pero en cierta manera son

complementarias. Gracias a la existencia de un marco normativo, que permite regular y proteger la acción colectiva, es posible precisamente combinar y complementar relaciones laborales con recursos humanos; quiere decir en pocas palabras, que recursos humanos no tiene en el resto del continente europeo, una política tan agresiva como lo tendría en el modelo norteamericano, y posiblemente por lo que me temo y he visto aquí, en el caso de América Latina. Bueno yo creo que esto es uno de los problemas, tanto desde el punto de vista práctico como desde el punto de vista teórico, y si es posible, porque recursos humanos tiene una limitación teórica muy importante, porque recursos humanos es una gestión a nivel micro, y se deja por fuera toda la gestión a nivel macro.

El tercer lugar lo ocupa el problema de la gobernabilidad. A mi modo de ver, la fragmentación del tejido asociativo de los sindicatos y de los empresarios, plantea un problema de gobernabilidad, lo que quiere decir, hacer cumplir la norma, que lo hablaba el Prof. Morgado también. Hay una gran distancia entre la norma escrita y el hecho real, la practica. Yo creo que esto es un gran problema porque está en el escenario el Capitalismo desorganizado. El Capitalismo desorganizado, es el capitalismo salvaje, que amenaza llevarnos a principios de la industrialización; es decir; a una industrialización salvaje, a un capitalismo sin reglas.

Naturalmente esto es difícil de solucionar, pero yo creo que aquí está precisamente la visión del futuro; no solamente porque refleja lo que queremos cumplir, sino porque yo creo que aquí hay indicios para el optimismo. A mi entender, en la mayoría de los países latinoamericanos hay una expectativa de crecimiento económico, se viene creciendo en los últimos años, cosa que es importante para crear empleo, regularlo y sobre todo para establecer políticas redistributivas; pero creo también que un escenario importante sería la construcción de grandes mercados, de grandes integraciones regionales, como es el tratado de libre comercio y una progresiva industrialización en el resto del país, ya la maquila (empresas internacionales, generalmente ubicadas en las fronteras), no está en el norte, la maquila se traslada también a otras zonas del sur, gradual y lentamente, esto es importante porque genera riqueza, a pesar de ser informal. También, por otro lado, figura el pacto del MERCOSUR, que lo considero como un aspecto importante.

A mi modo de ver, creo que estamos ante un escenario interesante, optimista, que permite reconstruir los actores, aunque sea reconstruir los actores a partir de las élites del movimiento sindical, del sector del metal, de los sectores de vanguardia, pero al fin y al cabo es una pauta de referencia; es decir la locomotora del sindicalismo y esto ha pasado en todos los países, finalmente son los trabajadores que mejor están. Así ha ocurrido en otros momentos históricos donde los trabajadores con una situación privilegiada se constituyen en la pauta para otros sectores, así ocurrió por ejemplo con el movimiento vinculado al mundo de la imprenta. Después de los años 50, 60, 70 el sector industrial era importante. Hoy en Europa comienza a ser importante el sindicalismo en el sector servicio, en el sector

de la enseñanza, en el sector de la sanidad. Esa es la vanguardia en el sector sindical y en el sector público. Yo creo que esto en América Latina daría indicios de recuperación, ya que se han presentado pruebas fehacientes para el optimismo.