



Revista Venezolana de Gerencia

ISSN: 1315-9984

rvgluz@yahoo.es

Universidad del Zulia

Venezuela

Lucena, Héctor

Gerenciando las Relaciones Industriales: De la regulación nacional a la internacional
Revista Venezolana de Gerencia, vol. 7, núm. 20, octubre-diciembre, 2002, pp. 536-552

Universidad del Zulia

Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Gerenciando las Relaciones Industriales: De la regulación nacional a la internacional

Lucena, Héctor*

Resumen

El presente documento forma parte de una línea de trabajo sobre las transformaciones de las Relaciones de Trabajo, y focaliza su atención en lo regulatorio. Esta dimensión tradicionalmente ha sido abordada como resultante de lo nacional, pero en tanto se ha internacionalizado la actividad económica, ello viene llevando lo regulatorio laboral a ser parte las problemas que deben considerarse en los intercambios dirigidos a los acuerdos entre los países. El objetivo perseguido ha sido y continúa, en tanto línea de trabajo en desarrollo, identificar aportes y problemas de las regulaciones internacionales para los actores de las Relaciones de Trabajo. El análisis se lleva a cabo, revisando la literatura y los debates que en el ámbito académico latinoamericano se viene adelantando, centrándose en el análisis detenido de las adecuaciones que deben ir experimentando las Relaciones Industriales en el marco de las sociedades nacionales, para que los actores de la misma jueguen un papel significativo en los debates que a nivel internacional demandan procesos como el Acuerdo del Libre Comercio para las Américas -ALCA-.

Palabras clave: Relaciones Industriales o de Trabajo, regulaciones, comercio, actores y gerencia.

Managing Industrial Relations: From the National to the International Level

Abstract

This document is part of a research program on transformations in work relations, and focuses its attention on the regulatory element. This dimension has traditionally been studied as a result of national activity, but since economic activity has been internationalized, labor regulations have been elevated to that level as another of the problems that must be considered in exchanges oriented towards agreements between countries. The objectives have been and continue to be in this line of development, to identify problems and solutions in international regulations for those who determine

Recibido: 02-05-24 . Aceptado: 02-07-30

* Coordinador Doctorado en Ciencias Sociales e Investigador y docente de la Universidad de Carabobo. E-mail hlucena@postgrado.uc.edu.ve

labor relations. The analysis included review of literature and debates at the Latin American university level, concentrating on the detailed analysis of adjustments that must be attempted experimentally in industrial relations within the framework of national societies, so that the actors involved can play an active role in the debates that on an international level require agreements such as in Free Trade agreements in America- ALCA.

Key words: Industrial relations, labor relations, regulations, commerce, actors, management.

1. Introducción

Los últimos quince años se han caracterizado por un profuso desarrollo de los mercados mundiales, acompañados de debates sobre la protección y fomento del comercio mundial. En la región de las Américas, se han impulsado zonas de libre comercio y se discute actualmente la implantación de la gran zona que comprende todo el continente -Acuerdo de Libre Comercio para América- (ALCA). Pero al mismo tiempo ha ocurrido en América Latina, un proceso de degradación de las condiciones de trabajo, que invita al menos considerar si ambos fenómenos guardan relación. Se trata de apreciar, los siguientes dilemas de interés y necesidad para los países latinoamericanos: 1) Si la protección y el fomento del comercio, y la protección laboral real y efectiva, pueden coexistir; o, 2) Si son procesos que conviven con dificultades; es decir que si fomentar el comercio implica inevitablemente la degradación de las condiciones de trabajo. Sobre este dilema hace falta evidencia empírica para inclinarse por una u otra opción, pero no obstante es un tema de indiscutible atracción para la academia, políticos y los propios actores, es decir empresarios y sindicalistas (Tsogas, 1999: 355).

Para incursionar en la reflexión sobre los dilemas expuestos, un primer asunto a considerar sobre este tema cen-

tral, refiere a la concepción de las Relaciones Industriales -RI- o Relaciones de Trabajo -RT- Estas dos denominaciones son asumidas como sinónimas, por tanto no se aprecian diferencias al usar una u otra. La primera proviene fundamentalmente de la influencia de la literatura anglosajona, y la segunda de la Organización Internacional del Trabajo, quienes connotan que los temas incluidos en este campo van más allá de la industria, y se extienden a los sectores primario y terciario; y se por tanto, a los sectores primario y terciario.

Es un tema sobre el cual se ha intercambiado desde los años cincuenta, pero con una característica inequívoca, como es que su contextualización ha estado ubicada en los ámbitos nacionales, al menos así ha sido en América Latina. Pero, lo que nos plantean los procesos de mundialización de los mercados, fenómeno de fuerte desarrollo en los últimos quince años, es el hecho que la pura contextualización de lo nacional resulta limitada para capturar el funcionamiento de lo global, de aquí que esto invita a un replanteamiento conceptual (Dombois, y Pries, 1998). Incluso en la misma potencia hegemónica -EEUU-, se tomaron previsiones antes de asumir el libre comercio en la pasada década (Kapstein, 1998), pensemos entonces lo necesario que resulta para los países de América Latina,

el que en nombre de los sectores laborales expuestos a ser afectados negativamente, haya un mínimo de previsión, que amortigüe los efectos negativos.

Alrededor de las RI o RT, participan los criterios encontrados de percibir su papel central en tanto protector de la fuerza de trabajo, y por el otro lado, a partir de la mundialización de la economía, de la necesidad de adecuarla a las exigencias de la competencia internacional (Lucena, 1999a). Estos criterios, así también participan de los debates relacionados con el comercio en sí mismo, referido por supuesto a los asuntos de la protección de la producción nacional por un lado, y por el otro el problema de la apertura al libre comercio.

Entendiendo el papel central que tienen las regulaciones de la convivencia productiva y el análisis de los actores, en el campo de las RI y a su vez que el fin último de este campo disciplinario está asociado a la necesidad de que en las sociedades se mejoren los niveles de vida y de convivencia, para lo cual los escenarios macro de lo económico, lo social y lo político son factores condicionantes, por tanto las propuestas que nacen de la disciplina de las RI requieren conjugar utopías y realidades. De ahí la complejidad del desafío.

El objetivo que nos proponemos se ubica en este nivel de reflexión, centrándose en el análisis detenido de las adecuaciones que deben ir experimentando las RI en el marco de las sociedades nacionales, para que los actores de la misma jueguen un papel significativo en los debates que a nivel internacional demandan los procesos de un cada vez mayor libre comercio, como el que se pretende con ALCA.

El análisis se lleva a cabo, revisando la literatura y los debates que en el ámbito académico latinoamericano se viene adelantando. Así también se toman muy en cuenta, las grandes dificultades de gobernabilidad que se manifiestan en la región, y como desde las RI se ha respondido al problema, y si las respuestas han sido coadyuvantes a la profundización de crisis, más que de presentadoras de soluciones.

Las conclusiones se orientan a relevar la conveniencia, la necesidad y los riesgos, de incorporar el ámbito global como contexto referente para las acciones a tomar en el ámbito de las Relaciones Industriales, por parte de los actores que participan de este campo.

2. El Libre Comercio: Tendencia Dominante y las Reservas Latinoamericanas

De las tendencias más notorias en las relaciones comerciales entre los países, destacan los acuerdos de libre comercio e integración económica. Si bien se vienen estructurando desde hace varias décadas, ha sido en los noventa cuando se observó su real y efectivo desarrollo en las Américas. Tales son los casos de: 1) El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (EEUU, Canadá y México); 2) Mercosur (Brasil, Argentina, Uruguay y Paraguay, con acuerdos posteriores y status de observadores con Chile y Bolivia); 3) El relanzamiento del Pacto Andino, que cambió su orientación a la Comunidad Andina de Naciones -CAN- y 4) El Mercado Común Centroamericano y el CARICOM del Caribe.

Terminando el siglo, el Gobierno de los EEUU dio un extraordinario impulso al

establecimiento de un ambicioso proyecto integracionista, como es la llamada Área de Libre Comercio de las Américas -ALCA-, incluso el gobierno de B. Clinton solicitó a al Congreso autorización para imprimirle un "fast track" a los procesos necesarios para su implementación. Para el 2005 está previsto que toda América sea una zona de libre comercio. Es un tratado que tiene importantes repercusiones en el continente, particularmente por el hecho de las asimetrías existentes entre los posibles miembros y las expectativas de cómo van a ser éstas abordadas para que no se profundicen. El Producto Nacional Bruto per capita en América Latina alcanzó US\$ 6.660, en tanto en América del Norte US\$ 28.047 (CIDUTAL, 2000, Tomo I:5). El escaso peso de América Latina en la globalización, determina una contribución de un 4% del PIB mundial frente al 25% de Estados Unidos y un porcentaje similar de la Unión Europea.

Esto coloca a los gobiernos y a las sociedades en general de los países de América Latina en situación de defensiva o reactiva, ante las propuestas del gran capital de los países centrales. Por otro lado sería el bloque comercial con mayor población del planeta con 800 millones de consumidores, aunque no con los mayores niveles de poder adquisitivo, ya que los países miembros de la Unión Europea son sensiblemente más altos (Ver Tabla 1).

Estados Unidos es el principal impulsor del ALCA, ha tenido algunas diferencias con gobiernos latinoamericanos -Brasil y Venezuela, por ejemplo- que ven con reservas el ritmo que los gobiernos de EEUU (Clinton y Bush) le han querido imprimir a este proceso.

Sectores opuestos organizados en ONG's que han promovido el Foro Social Mundial de Porto Alegre - 2002- señalan que: "Es mucho más que un acuerdo comercial, pues la verdad es que responde a una necesidad de la economía norteamericana, los movimientos sociales del continente han decidido aunar esfuerzos para impulsar una campaña en contra de tal iniciativa, cuyo lanzamiento se realizará en Porto Alegre, Brasil, el próximo 4 de febrero, en el marco del Foro Social Mundial" (Infonoticias, 2000).

También se observan esfuerzos contrarios al ALCA desde La Habana, con la convocatoria al "Encuentro Hemisférico de lucha contra el ALCA" -Nov. 2001- (Trabajadores, 2001). De este evento, si bien se produjo una condena abierta, no se observa una respuesta a una integración económica alternativa.

3. Repercusiones Laborales

Está planteado indagar las repercusiones del fomento del comercio mundializado en el funcionamiento de las Relaciones de Trabajo -RT-. Ciertamente que lo dominante en los círculos que toman las decisiones en esta materia, están orientados mayormente al intercambio comercial, y no a lo que llamaríamos una integración global, es decir que abarque no sólo lo comercial, sino también lo tecnológico, financiero y socio-laboral. Por ejemplo el TLC de América del Norte, que es la referencia más influyente en las elites de los EEUU y del capitalismo dependiente predominante en América Latina, apenas se concentra en el intercambio de mercaderías y de capitales. El tema de la inmigración de mano

Tabla 1
Comparación Unión Europea-América Latina Año 2000

Conceptos	Unión Europea (15 Países)	América Latina (34 Países)
Superficie (Millones de Km2)	3.191	20.069
Población (millones habitantes)	378	514
Producto Interno Bruto (Euros)	8.5 billones	2.1 billones
Exportaciones (millones de euros)	942.000	398.400
Importaciones (millones de euros)	1 billón*	429.600
Ingreso Per Capita (Euros por habitante)	22.522	4.160

*Excepto comercio intereuropeo.

Fuentes: SELA, BANCO MUNDIAL Y EUROSTAT, citados por El Nacional, 17-05-02.

de obra, es un tema tabú, que más bien despierta conflictos entre México y los EEUU; conflictos que no están superados, en lo más mínimo. Para los países latinoamericanos, es una aspiración que los factores vinculados al libre movimiento de la fuerza de trabajo, se constituyan en una variable relevante, pero tal asunto no está en la agenda del norte, al menos de los EEUU y Canadá, que son los colosos en esta región, en todo caso, sí efectivamente está en la agenda, es en función más bien, de cómo controlar los flujos de inmigración. Los debates sobre el intercambio de fuerza de trabajo, su libre circulación en toda la región, no se observan en el mismo nivel de atención que las reuniones y eventos sobre intercambios de mercaderías.

Empecemos por plantearnos la disyuntiva, tienen o no consecuencias estos acuerdos en los Sistemas de Relaciones

de Trabajo? Nos encontraremos con respuestas diversas.

Se sostiene que no se observan mayores consecuencias en las Relaciones de Trabajo, cuando lo que se trata de analizar son los acuerdos de libre comercio, pero que si producen consecuencias en determinados sectores (Thompson, 1993). De los diversos aspectos laborales, que se señalan por verse afectados con el libre comercio, tenemos los empleos tanto en su cantidad como en su calidad, las condiciones de trabajo, de salarios, de higiene y seguridad ocupacional. Por ejemplo, con relación a esto último, los empleadores temen ser acusados de competir basándose en el mantenimiento de inseguras condiciones de trabajo.

La década del noventa es en la región, de un incremento notable del comercio y al mismo tiempo de incremento del desempleo, de disminución de los sa-

larios reales y de los salarios mínimos (CIDUTAL, 2000)¹. También muchas de las tecnologías puestas en práctica, se aplican en los diversos países, y se ofrecen oportunidades para comparar su implementación. En cuanto a los gobiernos, sienten la presión de la opinión pública de ser celosos en que no se incurra en un "dumping social". Sin embargo, la generalidad de los países de la región se inclinaron por desregular la legislación laboral, teniendo como argumento central, la necesidad de adecuarse a las nuevas reglas de la competencia internacional (OIT, 2000).

Los acuerdos de libre comercio, no aseguran a los países donde se pagan bajos salarios, la estabilidad del inversionista extranjero, éste siempre estará a la expectativa por conocer en donde puede pagar menos, bajar costos. De México han volado inversiones para China e India, por disponer éstos de menores salarios ¡y eso que ya los de México, son bajos comparados con el primer mundo (Smith, 2002).

Quienes señalan que el fomento de comercio no tiene ese efecto radical que se le señala, destacan que la sola eliminación de las barreras aduaneras para facilitar el libre comercio, por ejemplo no ha impedido que en Europa subsistan muy diversas sistemas de RT: británico, francés, alemán, italiano, español, por ejemplo; cada uno con sus características muy

bien definidas. Las razones de peso que explican este fenómeno, son las diferencias políticas entre los países, las diferentes fuerzas de los actores, las diversas prácticas establecidas, es decir lo que identificamos como la contextualización de lo nacional.

Otro plano de análisis, se refiere al efecto del libre comercio en las políticas y prácticas de Recursos Humanos y de Relaciones Industriales, es decir, sus consecuencias en los centros de trabajo. Empresas, trabajadores y gobiernos, necesitan conocer resultados de diversas interrogantes.

Se entiende que la gerencia necesita conocer que presiones experimentará desde la competencia en el mercado de sus productos, y como debe responder estratégicamente a estas presiones. Los trabajadores, sienten la incertidumbre sobre que tipo de presiones recaerán sobre sus empleos y salarios, y como responder a las exigencias de los empleadores, particularmente en materia de educación y entrenamiento. Los sindicatos están atentos a posibles consecuencias en la negociación colectiva y las conquistas laborales tradicionales, plasmadas en la legislación laboral. Los gobiernos, están vigilantes para atenuar la conflictividad que pueda generarse por cierres de centros de trabajo, además se plantean planes de adecuación legislativa y de formación de recursos humanos.

1 En Cidutal (2000) cuadros 2.5.1 "Tasa media anual de desempleo urbano en la fuerza de trabajo, América Latina, 1980 y 1997", 2.6.1 "Empleo no agrícola en el sector informal, América Latina, 1990 y 1997", 2.7.1 "Salario reales en la industria, América Latina, 1980 y 1996" y 2.7.2.1 "Salarios mínimos reales urbanos sobre 1980=100, 1980 y 1996", con fuentes de CEPAL y OIT.

4. Las Regulaciones

Los sistemas productivos se desenvuelven en tres grandes dimensiones, una la predominantemente política que se expresa en las regulaciones, otra la predominantemente técnica que se expresa en la organización del trabajo y la producción, y una tercera la predominantemente económica que se expresa en la relación con los consumidores a través del mercado. En el presente documento el foco apunta a la primera, entendiendo que las RI son en esencia la gestión de las regulaciones, que demanda la relación entre trabajadores y empleadores. Cuando se tratan o consideran las regulaciones, es importante tener presente que no solo se refiere a las emitidas por el Estado - gubernamentales, legislativas y judiciales-, sino además las que provienen de otras fuentes que con relación a la propia relación de trabajo, tienen carácter de actores o relacionados con éstos. Los actores son proveedores de regulaciones, ya sean negociándolas con la otra parte o las otras partes, o la emisión de regulaciones para su propia relación a su interior. Las empresas al formar parte de un conglomerado, reciben regulaciones de las casas matrices o de las cúpulas, igual pasa con los sindicatos, y su vinculación con organismos federativos y centrales nacionales e internacionales.

En cuanto al espacio de las regulaciones, ya se sabe que la convivencia en el trabajo implica acuerdos, unos son de carácter nacional, de aplicación a toda la sociedad, otros son sectoriales, y muchos son del ámbito de empresa. Los sistemas y configuraciones de las RT varían en este sentido, pero desde que se ha ve-

nido fomentando la internacionalización de los mercados, las regulaciones nacionales han venido sintiendo el criticismo y la aversión, del gran capital y de los sectores políticos aperturistas que coinciden en el propósito de un fomento decidido al comercio, al tiempo que argumentan que las regulaciones nacionales no toman en cuenta las particularidades de los sectores y las empresas, y por tanto dificultan la adaptabilidad a los mercados globalizados. Es sobre esta racionalidad que se sustenta, la orientación a una mayor desregulación laboral (Von Potobsky, 1995).

No obstante el criticismo mencionado, existe una práctica tradicional en el funcionamiento de las RT, la cual consiste en que las regulaciones de carácter nacional, son administradas en el nivel de empresa y ahí pueden experimentar adaptaciones a las particularidades ya sea de las existencias de lo productivo, de la fuerza de trabajo, o de la cultura de los actores, en fin, siempre hay gestión de las regulaciones aún aquellas que son de carácter nacional o local, es decir del exterior del centro productivo. Pero ahora con los mercados mundializados, se plantea que las regulaciones de ámbito más allá de lo nacional empiecen a formar parte de las consideraciones a tener presente por parte de los actores de la relaciones de trabajo: la empresa, las organizaciones de los trabajadores y los ejecutores de las políticas laborales públicas.

En nuestra sociedad se habla del mito de la panacea legislativa "que resuelve todo con el logro de una norma sobre la materia y, si la norma ya existe, con auspiciar su modificación o cambio." Además en la región es característico que el

funcionamiento de las relaciones industriales depende de un alto grado de reglamentarismo o "juridicismo" (OIT, 1998: 11; Rondón, 2002). De aquí que abordar las regulaciones como asunto central de las RI o RT, ha significado históricamente que las partes o los actores han invertido un gran caudal de energías en luchar por alcanzar o sostener determinadas regulaciones.

En el ámbito del comercio, la violación de las regulaciones permite la aplicación de sanciones económicas y penales, aparte claro de las sanciones morales. La propiedad privada está blindada normalmente en los acuerdos relacionados con el comercio, así como por ejemplo los derechos de propiedad. Pero las regulaciones que protegen a los trabajadores en el concierto internacional, su violación da lugar tan solo a sanciones morales, salvo las acciones que puedan emprender organizaciones sindicales en el ámbito internacional, de paso muy restringidas y excepcionales. Estas acciones pueden llegar al boicot, pero son excepcionales los casos que se conocen, más bien son frecuentes las actividades propagandísticas en contra de una empresa o país violador de reglas fundamentales de las condiciones de trabajo. La empresa Nike, es un caso emblemático, de haber sido objeto de una campaña a partir de las violaciones de reglas básicas de trabajo, en algunos centros productivos que elaboraban sus productos, pero las condenas tanto de origen sindical como de organizaciones defensoras de los derechos humanos, ha dado lugar a un replanteo de sus estrategias, admitiéndose que actualmente Nike ha empezado a superar esta

imagen original. Estas campañas de denuncias encuentran receptividad en los medios no sólo sindicales, sino más allá de ellos, como es en el conjunto de las sociedades en los países latinoamericanos, permeables a admitir que existen abusos en el funcionamiento de la globalización.

Está bien admitido que las **instituciones** son la continuidad de las regulaciones, es decir son ellas quienes le dan vida y hacen real lo pretendido en las mismas, igualmente las instituciones advierten la inoperancia o desajustes de las regulaciones y promueven sus modificaciones. En el centro de las instituciones, se ubican las organizaciones de los propios actores de las RT, empresas y sindicatos. Su existencia, representatividad, fortaleza, visión y acción, liderazgos, determinan el que ellas coloquen en su justo lugar las regulaciones existentes. Ellas comprenden al interior de las organizaciones productivas, independientemente que en algunos sistemas laborales atienden al nivel sectorial y o nacional también: 1) Negociaciones Colectivas; 2) Conflictos y Mecanismos de Solución; 3) Información; 4) Consulta y 5) Participación.

Por otro lado, se tienen las instituciones extra-centros productivos, que comprenden los mecanismos de la Administración Pública del Trabajo, de la Justicia Laboral, de la Seguridad Social, de la Formación Profesional, del Fomento del Empleo.

Las instituciones que derivan de las regulaciones, y que a su vez se convierten en productoras de otras nuevas regulaciones, tienden a convertirse en elementos de controversia tanto como las regulaciones mismas. Así ocurre que en

análisis sobre el tema se ha concluido que más importante es la reformulación y en algunos casos la eliminación de instituciones, que centrar la acción en las propias regulaciones (Rama, 1995).

Para facilitar el análisis de los asuntos contenidos en este documento, es oportuno recordar los temas o ámbitos de regulación a ser atendidos. Se trata de asuntos sustantivos para los actores laborales. 1) Salarios y prestaciones económicas; 2) Formas de contratación y terminación de la relación de trabajo; 3) Organización del trabajo (prevención de accidentes, ergonomía, diseño del trabajo); 4) Capacitación; 5) Planes y beneficios sociales; 6) Relaciones con sindicatos y federaciones; y 7) Disciplina y control del trabajo.

5. Actores y Convivencia

En el ámbito laboral la gestión tiene que combinar los objetivos de las organizaciones y los de la fuerza de trabajo que le presta sus servicios. Olvidarlos o ignorarlos, implica consecuencias que atentan contra los objetivos del negocio. No contar con el entusiasmo y la identificación de la fuerza de trabajo es una carencia, incluso, es un derroche de ese recurso tan valioso. Para las RI, tan actor es la gerencia como los representantes de los trabajadores. Una gestión que fundamente sus decisiones y su conducta solo en la unilateralidad, vale solo en negocios de pequeña escala, en donde el contacto cara a cara del dueño y de toda la pequeña fuerza de trabajo, puede cumplir con la exigencia y condición de satisfacer objetivos y lograr identidades compartidas. Ciertamente, que existe un alto porcentaje de

centros productivos en donde no funcionan organizaciones sindicales, sin embargo, la gerencia se ve obligada a poner en práctica esquemas de gestión de Recursos Humanos que se fundamentan en alguna medida en la consulta y la participación de los trabajadores (Phillips, Stone, y Polliam, 2001).

Las partes conviven en el espacio productivo, en donde para unos se obtiene una renta -propietarios- y para otros un salario, hay quienes lo obtienen solo para sufragar una vida precaria, otros para un mejor nivel de vida. Hay que destacar que la profesionalización de la gerencia, coloca en manos de éstos la representación de la empresa, y que si bien este papel está claramente precisado en las regulaciones generales del trabajo, es decir el llamado personal de dirección, éstos también perciben salarios, altos por supuesto, además de bonificaciones especiales. Al final, ese espacio productivo crea comunidades. Existe convivencia y por tanto hay actividades comunes, sin embargo, la posición que se asume ante el trabajo cotidiano, tiene que ver con los niveles de satisfacción. Las organizaciones de los trabajadores son un instrumento para lograr una representación del colectivo que equilibra las desigualdades. La gerencia lo sabe, y por eso el interés en asegurarse unas relaciones estables. Ello implica un esfuerzo permanente de intercambio y relacionamiento, para ir adecuando las condiciones de trabajo a estadios en donde la satisfacción y la competitividad coexistan.

Los actores se construyen históricamente. Logran a lo largo del tiempo crear sus identidades y subjetividades. Tienen creencias, metas, mitos, estructu-

ras, liderazgos, ideologías. En fin, quienes sean sus interlocutores tendrán que tomar en cuenta estos elementos.

Los actores tienen contextos de pertenencia. El más inmediato es el Local, de donde provienen la mayoría de los trabajadores, existen identidades derivadas por la comunidad en donde viven, por la religión que profesan, por los lazos de paisanaje, de familiaridad, por el uso común del tiempo de ocio. Luego se tiene el contexto Nacional, la identidad con el país, con las fuerzas sociales y políticas que en él actúan. Finalmente el contexto Internacional. A pesar de la globalización y sus impactos en los trabajadores, dominan y persisten ampliamente en sus dimensiones los asuntos locales y nacionales. Aquella vieja frase "proletarios de todos los países unidos" del Manifiesto Comunista -1848-, tiene significado y determina efectos solo en los militantes. Sin embargo, ahora con Internet, TV por cable y satelital, la comunicación en vivo y directo de los acontecimientos mundiales, puede contribuir a las convergencias de las acciones de resistencia y presión laboral. Se ha señalado por ejemplo que el movimiento antiglobalización tiene una enorme deuda para el logro de su efectiva coordinación con el uso del Internet, ya que les ha facilitado la coordinación de sus acciones entre organizaciones y activistas localizados en muy distantes lugares, y las organizaciones de país anfitrión de una de estas reuniones de los organismos multilaterales – Seattle, Praga, Québec, Génova, Barcelona-.

La gerencia ha logrado con los recursos de las nuevas tecnologías mantener una comunicación permanente con sus filiales, proveedores, clientes y per-

sonal. Se ha beneficiado la toma de decisiones, la atención a los clientes, la distribución y la logística. Pero las organizaciones de los trabajadores, en este sentido, se desenvuelven en estadios atrasados. Al menos en Venezuela, las organizaciones incluso de los sectores más modernos, muestran una precariedad en cuanto a la aplicación de los nuevos recursos tecnológicos. Cabe plantearse, así como la empresa hace uso de sofisticados recursos tecnológicos, que son cargados al precio de los productos y pagados por el consumidor, debieran también acceder a esos recursos las organizaciones de los trabajadores.

La convivencia en el espacio productivo no puede interpretarse sin tener presente que el capital, la gerencia, tiene ventanas con el mundo que funcionan las veinticuatro horas de día y todos los días del año, es un proceso que no tiene descanso. Pero por otro lado, las comunicaciones de las organizaciones de los trabajadores hasta ahora están de espaldas a esta realidad. La convivencia de los actores desaparece en la medida que exista esta creciente brecha de información para la acción y toma de decisiones. La bilateralidad no es solo por la existencia de dos partes, sino que también demanda un mínimo de equilibrio. En el ámbito nacional ya existía una brecha. Piénsese en la expectativa de las regulaciones internacionales, que acompañan la discusión y puesta en ejercicio de los aspirados mecanismos de fomento del comercio, la brecha aumentaría, si es que no se produce una profunda revisión en la jerarquización de los temas y en la estructura organizativa sindical.

6. Regulaciones Laborales Internacionales y el Fomento del Comercio

Según Lucena (1999b), "la más importante complejidad que se plantea en las Relaciones Industriales en la presente época, viene dada por el carácter globalizado del mundo de la producción. Lo que viene determinando que las RI cada vez responden más a influencias externas. Lo que no sólo es un fenómeno particular de este campo de la actividad humana, sino que los sistemas económicos en su conjunto son influidos de manera cada vez más directa por factores exógenos. Siempre han existido factores externos participando de alguna manera en las relaciones económicas de las sociedades, mucho más en nuestra condición de sociedades dependientes. Pero la antigua división del trabajo en el ámbito mundial, que nos colocaba en el papel de economías cerradas, que ofertaban al mundo desarrollado solo materias primas, daba pie a dos sistemas diametralmente diferentes en las relaciones internacionales. Con la globalización, nos llegan productos de todo tipo y podemos enviar los nuestros a cualquier parte, claro que los niveles de desarrollo entre países y sus respectivas economías, determinan que seguimos enviando materias primas y recibiendo productos de más valor agregado. Con la globalización no ha cambiado tanto la división internacional del trabajo, pero sí han cambiado los conceptos y condiciones de funcionamiento de las relaciones económicas internacionales. Un hecho incontestable es la existencia de una mayor velocidad de los cambios económicos a los cambios políticos y laborales".

Ante lo descrito anteriormente, las Relaciones de Trabajo cuentan con un acervo regulatorio en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Es una base valiosa para el análisis del tema regulatorio internacional. Los convenios son de adopción voluntaria. Para un proceso de construcción de un área de libre comercio, hay que plantearse hasta qué punto los socios del acuerdo, deben admitir en algunos temas sensibles, compromisos más allá de lo voluntario. Por ello tiene sentido que en 1998, la OIT (1999a, 1999b) replanteó un conjunto de convenios sobre los derechos básicos, con el carácter de adopción obligatoria para todos sus miembros, en ellos están comprendidos los que condenan el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación para el empleo, los que fomentan la libertad sindical y el desarrollo de las negociaciones colectivas. Igualmente acompaña esta resolución un mecanismo de supervisión y monitoreo *ad hoc*, con mayor esfuerzo en el seguimiento que los convenios hasta ahora sucritos por los países miembros.

La puesta en escena de los derechos básicos ofrece otra lectura. Se trata de que el profundo deterioro de las condiciones de empleo haya obligado a incorporar los temas que estuvieron sobre el tapete hace más de cincuenta años, cuando el derecho internacional del trabajo daba los primeros pasos en los temas en cuestión. Por tanto es contradictorio y parece un retroceso que con todo el desarrollo humano, tecnológico y social, vamos ahora nuevamente a replantear estos derechos básicos.

El continente tiene una gran asimetría con la presencia de EEUU, inmedia-

tamente Canadá, luego Brasil y México. Estas economías destacan ante el resto, en niveles de desarrollo y capacidades, aunque Chile, con menores dimensiones dispone de indicadores favorables, se le reconoce como la economía más competitiva de la región, según el International Institute for Management Development (2002). Pero téngase presente, la desventajosa situación del resto de más de veinte países². Aquí está planteada una relación asimétrica, si esta realidad no es admitida, en los acuerdos de liberación comercial. Sencillamente que se acentuaría la crisis de sus sectores productivos. He aquí un desafío para los negociadores políticos y para los cuadros técnicos, en fin, para todas las sociedades.

El Tratado de Libre Comercio de la América del Norte -TLCAN-, introdujo los acuerdos paralelos para abordar problemas del ámbito laboral, incluso fue una negociación de última hora. Hay que destacar que fueron los sindicatos del socio mayor American Federation Labor- Congress of Industrial Organizations-AFL CIO-, quienes llamaron la atención de su gobierno, para asegurar y prevenir su preocupación de una eventual fuga de empleos para los socios menores, particularmente el asimétrico, México (Comisión para la Cooperación Laboral, 1996). Al acuerdo paralelo se le señala que si bien no ha dado respuestas efectivas a los asuntos que le han sido planteados,

ha significado un mecanismo que ha incentivado la cooperación intersindical entre los países (Bouzas, 2000:146-7).

En las Relaciones Industriales se nos aparece en los últimos años un nuevo actor, se trata de las Organizaciones No Gubernamentales -ONG's-. Ellas operan tanto nacional como internacionalmente, velando por la aplicación de normas y regulaciones. Algunos analistas señalan que frente a la "globalización de arriba" promovida por Estados y Corporaciones, se desarrolla la "globalización de abajo" impulsada por los actores sociales emergentes (Serbin, 1997: 147). Para una caracterización de la ONG's ver este misma fuente.

Con las ONG's se nos plantean varias opciones para su vinculación con el tema de análisis, por un lado han venido a llenar vacíos no cubiertos por los movimientos sindicales, particularmente en dos grandes temas, la organización y el apoyo a sectores de trabajadores independientes, a minorías en el mundo del trabajo -minusválidos, menores de edad- y la preocupación por temas del interés de los trabajadores que exigen la incorporación de mecanismos distintos a los tradicionales de las relaciones laborales, tales son los casos de los derechos humanos y su vinculación con el trabajo. Aún el accionar de las ONG's se observa más en el ámbito de las RI nacional, ante los entes e instituciones públicas, ante los

2 Una salvedad en los países pequeños de la región la representa Costa Rica, que ha adaptado exitosamente, al menos hasta ahora, su sistema económico a la globalización, manteniendo, muy importante, el ambiente de gobernabilidad, que en otros casos ha sido pagado con un alto precio por las sociedades.

entes empresariales y sindicales nacionales, pero es un proceso que repercute en la gerencia de los centros productivos, aún sin que se vea su llegada -las ONG's- por las puertas de la empresa.

En las Regulaciones Internacionales, aparecen los códigos de conducta y las cartas sociales (González, 1994). Se les percibe como de poco sentido práctico, ya que tienen carácter más bien moral y programático. Los códigos de conducta son de carácter voluntario, aunque la presión social es la que determina que empresas o grupos de empresas las adopten. Su unilateralidad y voluntariedad limitan su eficacia y afectan su credibilidad. En cambio en las cartas sociales, los Estados reconocen ciertos derechos, determinadas metas y objetivos laborales o sociales comunes (Ermida, 1999). No obstante, no deben desdeñarse ya aún admitiendo estas características, eventualmente pueden ser de utilidad, para la orientación en la búsqueda de la convivencia.

En las regulaciones internacionales que inciden sobre el desempeño de las RRII, habrán de jugar un papel relevante las normas del desempeño social de las organizaciones productivas, así como hoy lo juegan las normas de calidad y los productos, en cuanto al desarrollo del comercio se refieren, por ejemplo los ISO (Diller, 1999). Es deseable que así como juegan un papel relevante las normas ISO en el comercio internacional y nacional incluso, se desarrollen normas de reconocimientos a la responsabilidad

social de las empresas en el cumplimiento de políticas sociolaborales y de fortalecimiento de su fuerza de trabajo. En este sentido es interesante observar el surgimiento de las normas o regulaciones "Social Accountability Internacional" -SAI-, fundada en 1997 por el Consejo de Acreditación de las Prioridades Económicas. Si bien este es un debate que empieza a tomar cuerpo en los países consumidores -EEUU, Canadá y Europa Occidental-, existen organismos no gubernamentales que promueven su extensión a los países de economías predominantemente exportadoras no desarrolladas³.

Finalmente, en las Regulaciones internacionales hay un amplio campo de acción por parte de las organizaciones sindicales, ya sea por la relación con las centrales de carácter extra-nacional, como por la eventual constitución de coordinadoras que se planteen el espacio extra-nacional como su campo de acción, de hecho, en el marco del funcionamiento de los tratados de América del Norte, del MERCOSUR y la CAN, existen experiencias que habría que evaluar para valorar sus alcances. Una figura organizacional sindical que ha nacido al calor de la integración europea, son los Comités de Empresa a nivel internacional, sus alcances son aún modestos, pero ofrecen importantes expectativas, en cuanto a la coordinación de acciones entre organizaciones sindicales que interactúan con un mismo empleador.

De las regulaciones internacionales mencionadas, evidentemente son los

3 Para una mayor documentación sobre este tema se sugiere consultar www.sa-intl.org.

convenios de la OIT los instrumentos más familiares para el movimiento sindical, por tanto ha sido frecuente apelar a esta institución para exponer temas de violaciones, aunque generalmente ubicadas en asuntos de la libertad sindical, pero que es condición indispensable para un accionar pleno de las potencialidades del movimiento, en las distintas esferas en donde debe desenvolverse⁴.

7. Concluyendo: Regresando a nuestro dilema de partida

Recordando que si el fomento y la promoción del comercio, liberando trabas y facilitándolo, es compatible con la protección del trabajo, en el ámbito de toda la sociedad. Es un tema que sus adherentes y opositores, se apoyan en las experiencias y en los temores.

Los adherentes indican que la liberación traerá más productos y bienes accesibles a todos, a mejor precio y más competitivos. Los opositores indican que la competitividad, exige que la fuerza de trabajo se convierte aún más en una mercancía, abaratándose más de los niveles actuales. Los liderazgos políticos en ejercicio del poder público, temen las repercusiones de decisiones a favor de la competitividad, por las reacciones que provengan de los sectores populares y medios, cuando se les encarezca aún más la vida, o cuando se pierdan empleos.

Los adherentes al libre comercio incluyen los economistas neoclásicos, el empresariado transnacionalizado y las correspondientes corporaciones, algunos gobiernos y políticos por libre comercio. Entre ellos se muestra la experiencia europea como una vitrina. Pero hay que advertir que este proceso ha sido de una trayectoria sostenida en el tiempo, ha tomado en cuenta las asimetrías, no ha dominado de manera notable un solo país, han existido contrapesos y equilibrios. Quién quiso jugar el papel de país líder en un momento dado, viendo que su fuerza política se venía a menos -la fuerza de los Comunidad de Riqueza, el "Commonwealth"- no pudo, optó por entrar y retirarse -el Reino Unido-, para luego regresar con posturas menos hegemónicas.

También cabe señalar que repetir el largo proceso europeo implicaría un derroche de tiempo, primero porque hay procesos que pueden ser más fluidos en otras latitudes por razones contextuales, y segundo que las contribuciones en pro del desarrollo pudieran desaparecer en un lapso tan largo.

En América Latina, hay que meditar sobre la experiencia mexicana con sus vecinos del Norte, especialmente EEUU. Los adherentes señalan el crecimiento de los indicadores económicos. Los escépticos, llaman la atención que aparte de los sectores que decayeron con el tratado, dos aspectos brindan notoria

4 El movimiento sindical venezolano ha adelantado (2000-02) procedimientos contra el gobierno venezolano por problemas relacionados con la libertad sindical. Sus denuncias le han permitido que la institución internacional emita pronunciamientos solicitando al gobierno venezolano el cumplimiento del convenio No. 87, sobre la Libertad Sindical.

particularidad a este país, sus largas fronteras con EEUU, que por un lado albergan miles de centros productivos que están diseñados para producir para el otro lado, las maquiladoras, que se han convertido en el sector más pujante de la industria mexicana, pero acompañado de nuevas reglas de trabajo, que no se caracterizan por el paradigma de la protección (Carrillo, 1998; VVAA, 1995). También hay que señalar que la historia y la frontera, explican la enorme masa de mexicanos en EEUU que reportan en remesas otro componente importante de la economía mexicana, 9 billones de dólares para el 2000 (Smith, 2001:25). ¿Son factores aplicables a la relación entre los demás países y el gigante del hemisferio?

La degradación de las condiciones de trabajo, es el camino único? Tómese en cuenta, que la degradación ya es extrema, claro tomando en cuenta la realidad y no solamente los textos regulatorios (CIDUTAL, 2000). Así que, una degradación mayor a la existente es explosiva, más bien si se elevan los niveles de los peores, se equilibra más la sociedad, no como un acto decretado, sino como un acuerdo consciente de un proyecto de nación, en donde se corra el riesgo de ahuyentar a quienes están en los mejores niveles, sino que sean partícipes del proyecto en tanto núcleos que han alcanzado conquistas que se legitiman por sus contribución a la producción de riqueza. Además hay que hacer esfuerzos conscientes por mantener a quienes están en los estratos superiores en cuanto a condiciones de trabajo, en tanto ello esté sustentado por su condición de mejor forma-

ción como capital humano, el país los necesita.

La asimetría nacional es dramática, asumirla y luchar por equilibrarla acompañando los procesos y opciones de desarrollo que se nos plantean, es una necesidad. Este es el contexto de las RI ante los propuestos del fomento del libre comercio y el ALCA.

Se plantea que en el nivel de las regulaciones, hacia la protección o la precarización, se ofrece un espacio prioritario de acciones a ser emprendidas para brindar a las organizaciones productivas los mecanismos y las reglas necesarias para su funcionamiento, en el menú se tienen los convenios internacionales de organismos especializados como la OIT, la estructura de la OMC, las cartas sociales, los códigos de conducta, las normas de desempeño social y muy importante, las acciones sindicales coordinadas extra-nacionalmente. Las comisiones y los organismos que hayan de constituirse, para el análisis del dilema que este artículo ha abordado, tienen por delante un desafío histórico para el futuro de la región, de ahí la enorme responsabilidad por emprenderse.

Se aspira que este artículo, interpele a la comunidad académica, profesional y en general la relacionada con este problema, en el sentido de preguntarse que se está haciendo y que debe hacerse para encarar las presiones que sobre nuestros países recaen para que el libre comercio se imponga sobre la protección laboral. Desde ya se trata de un proceso en pleno desarrollo, y esta línea de reflexión y análisis ha de seguir profundizando en el problema.

Bibliografía Citada

- "An overview of SAI and SA8000" 15 Abril de 2002. Ver www.sa-intl.org
- "Comisión para la Cooperación Laboral. Consejo Ministerial y Secretariado" (ACLAN) (1996) -Acuerdo de cooperación laboral de América del Norte, Dallas.
- Bouzas, José Alfonso (2000) "Democracia sindical en México" en Rev. **Nueva Sociedad**, "Sindicalismo, entre la exclusión y la reconversión" No. 169, sept-oct.; pp. 135-152.
- Carrillo, Jorge (1998) "Los Estudios de la industria maquiladora en la frontera México-EEUU (1970-1995)" en **Estudios del Trabajo en el Caribe** Edit. Red. Estudios del Trabajo del Caribe, Universidad de Puerto Rico; p. 197-223.
- Centro de Información y Documentación de la Universidad de los Trabajadores de América Latina (CIDUTAL) (2000) **Panorama de la pobreza en América Latina**, 3 volúmenes.
- Damgaard, Bodil (2000) "Entre el libre mercado y la construcción de instituciones. Cinco años con el Acuerdo Laboral Paralelo" en **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, Año 6, No.12, Buenos Aires, pp. 154-184.
- Diller, Janelle (1999) "¿Una conciencia social en el mercado mundial? Dimensiones laborales de los códigos de conducta, el etiquetado social y las iniciativas de los inversores" en **Revista Internacional del Trabajo**, Vol. 118, No.2, Edit. OIT, Ginebra, pp.111-146.
- Dombois, Rainer y Pries, Ludger (1998) "Un huracán devastador o un choque catalizador ¿Globalización y relaciones industriales en Brasil, Colombia y México" en **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, Año 4, No.8, México, pp.59-87.
- El Nacional (2000). 17/05/02.
- Ermida, Oscar (1999) "Globalización y Relaciones Laborales" mimeog. Presentado en el encuentro anual de Ex becarios curso Universidad de Bologna, en Salvador, Brasil,1999; y Publicado en la **Revista Venezolana de Gerencia**, Año 4, No.9, Diciembre de 1999; pp. 135-148.
- Gonzalez M., Pedro (1994) "La carta social Andina. Algunos elementos para su análisis" Edit. F Ebert y Proyecto Regional Sindical, Caracas, p. 105.
- Info Noticias "Movilización continental contra el ALCA", 24 Jan. 2002. From: info@alai.ecuanex.net.ec
- Kapstein, Ethan (1998). "Política social estadounidense en apoyo a la liberalización del comercio" en **Revista Internacional del Trabajo**, Vol.117, No 4, Edit. OIT, pp 537-554.
- Lucena, Héctor (1999a) "Marcos regulatorios para unas relaciones de trabajo cambiantes" en **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Análisis por sus proyectistas**, Edit. IEJEL y AVPDTSS, Barquisimeto, p. 7-19.
- Lucena, Héctor (1999b) Enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales" en **CLACSO** "Retos teóricos de los estudios del trabajo" Buenos Aires.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT- (1999a) "Memoria Director General" Conferencia de las Américas, Ag.1999, Lima; <http://oita-mericas99.org.pe/agenda/textadop/memoria/texto1.shtml>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT- (1999b) "Las normas laborales en los acuerdos de integración en las Américas", Documento de Trabajo No. 110, Lima, 62 pag.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT- (1998) "Manual sobre procedimientos en materia de

- convenios y recomendaciones internacionales del trabajo" Dpt. De Normas Intern. Del Trabajo, Ginebra. 49 pag.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT- (2000) **La Reforma laboral en América Latina: un análisis comparado**. OIT Lima, 215 p.
- Phillips, J; Stone, R y Polliam, P (2001) **The HR scorecard. Measuring the return on investment** Butterwort-Heinemann Edit; New York.
- Rama, Martín (1995) "Do labor market policies and institutions matter? The adjustment experience in Latin America and the Caribbean" in **LABOR , Special issue** X IIRA World Congress, pp 243-268.
- Rondón de Sansó, Hildegard (2002) "Distorsión del Régimen Normativo" artículo de opinión en "Tal Cual", del 15-01-02.
- Serbin, Andrés (1997) "Globalización y sociedad civil en los procesos de integración" en **Revista Nueva Sociedad**, No. 147, Enero-Febrero; pp. 44-55.
- Smith, Gary (2001) "Mexico's wagon is hitched to a falling star" en "BusinessWeek", 1 Octubre, p.25.
- Smith, Gary (2002) "Is the magic fading? Mexico's appeal as a low-cost manufacturing hub in under threat" en **BusinessWeek**, 6 Agosto, pp.30-32.
- Thompson, Mark (1993) "Industrial Relations and Free Trade" en el "II Congreso Americano de Relaciones de Trabajo" Edit. AIRT-ART-UC, pag.387-404.
- "Trabajadores (2001) **Revista de la Universidad Obrera de México**. El No. 27, dedica varios artículos al tema de la lucha contra el ALCA., Nov.- Dic. 2001.
- Tsogas, George (1999) "Labour standards in international trade agreements: an assessment of the arguments" in **The International Journal of Human Resource Management**, Vol.10, No.2, April; pp.351-375.
- VV. AA "El Cotidiano: México - Estados Unidos" (1995). No.69, Mayo-Junio Edit. UAM; México.
- Von Potobsky, Geraldo (1995). "La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía", en **Revista RELASUR** No.6, pp.9-43.