

Presentación

Fausto Miguélez

Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia
08193 Bellaterra (Barcelona). Spain

El número de la revista PAPERS que tienen entre manos es fruto de la filosofía que ha dominado el desarrollo de la diplomatura de Relaciones Laborales en la UAB desde sus comienzos: la *interdisciplinariedad*. Ésta respondía y responde al convencimiento de que el nuevo profesional que se está formando tiene que ser una persona capaz de moverse a través de diversos saberes, con diversos instrumentos, para hacer frente a una complejidad de problemas que hace veinte años no se daba en las relaciones laborales, en consonancia con los cambios en curso. Pero también a que ello supone un continuo diálogo, en el escenario de la formación, entre disciplinas que tratando todas ellas el trabajo con frecuencia habían estado en el pasado, bastante alejadas entre sí: el derecho, la economía, la sociología, la psicología.

Sobre dicha base los artículos encargados a diversos expertos y estudiosos pretenden clarificar la naturaleza y las características de los cambios que están teniendo lugar y poner a disposición un instrumento útil con la caracterización de la interdisciplinariedad a la que me he referido.

Algunos de los articulistas han preferido dar una visión global de las novedades que la disciplina hoy debería aportar, o tener en cuenta, en la formación de los diplomados en relaciones laborales. Otros han optado por centrarse en alguna cuestión clave en la empresa o en el trabajo, desde la disciplina que los plantea. No se ha querido coartar la libertad de expresión de los diversos autores.

Pero además de levantar el telón de este número de PAPERS, se me ha encargado que plantee algunas hipótesis sobre el camino que están recorriendo en la actualidad las relaciones laborales, lo que nos puede permitir, no adivinar lo que pasará en el futuro, sino intervenir en cosas que, pasando hoy, pueden condicionar el futuro. Creo que son bastantes los estudiosos, y los prácticos (en el sentido inglés), que estarían de acuerdo en que en el trabajo y en la empresa están teniendo lugar cambios que, en buena manera, se reflejan en las tendencias que paso a reseñar a continuación.

Crisis del empleo

No sólo resulta evidente la crisis del empleo, sino que es muy probable que dicha crisis se mantenga por mucho tiempo, con independencia de las correc-

ciones que desde la política se puedan —y se deban— hacer para frenar algunas de sus consecuencias más negativas.

La crisis del empleo quiere decir que hay mucha gente a la que le costará encontrar empleo y mucha más que encontrará un empleo caracterizado por la precariedad socioprofesional, además de la económica. Es decir, no tendrán un itinerario profesional con oportunidades, regulación, períodos y metas como podía ser en el pasado. Eso implica problemas para los sindicatos tradicionales, pero también para todos aquéllos que pueden trabajar en el ámbito del personal o de los recursos humanos en las empresas y las instituciones públicas.

Conocer esa crisis y las formas de salir de la misma son partes importantes en la formación de los profesionales de relaciones laborales; pero enfrentarse con la precarización de la vida profesional va a ser una de las actuaciones cotidianas de los mismos.

Empresarización

Las direcciones empresariales están presionando fuertemente para regular las relaciones laborales efectivas principalmente desde la empresa, no contentándose —o hasta poniéndolo en tela de juicio— con lo negociado a nivel sectorial o nacional. Bien sea a través de convenios propios, bien a través de acuerdos escritos u orales, bien a través de la cotidiana gestión de los recursos humanos, las empresas tienden a concentrar en su interior la regulación propia, la negociación, en definitiva, el funcionamiento efectivo de las relaciones humanas.

Es de esperar que esto comporte una mayor necesidad de profesionales de ese ámbito, al tiempo que requiere una complejización de los mismos. Empresarización querrá decir negociar con el comité de empresa, pero en la práctica también llegar a propuestas que sean hechas, individualmente o por grupos, a los trabajadores. El esquema tradicional de las relaciones laborales está cambiando, y presumiblemente va a requerir conocimientos más complejos. Aunque las direcciones de las empresas podrían querer simplificarlos con menor participación.

Descentralización

El gran cambio en la estructura empresarial de las últimas décadas se llama *descentralización*. A la empresa que centraliza, con frecuencia en la misma planta, todos los procesos en los que interviene, ha sucedido la empresa red, la empresa estrella, la empresa difusa, la subcontratación, las múltiples conexiones entre empresas.

Estos procesos están haciendo perder importancia al tamaño de las plantillas —obviamente, en términos relativos, puesto que puede importar menos que la empresa tenga cien o trescientos trabajadores, pero sigue siendo importante que tenga veinte o que tenga trescientos— y están diluyendo la importancia del sector. Una empresa pequeña puede ser muy potente, otra empresa puede tener la cabeza en los servicios y el cuerpo y las extremidades en la industria.

Las relaciones laborales en esas circunstancias pueden ser enormemente complejas. Alguien puede tener la tentación de subjetivizarlas —desregularlas de todo referente y criterio objetivable—, pero de no ser así los profesionales de este campo tendrán que ser mucho más polivalentes. Deberán conocer organizaciones económicas más complejas, ya sea que actúen desde las empresas, ya sea que lo hagan desde los actores sociales (principalmente desde los sindicatos o representantes de los trabajadores).

Complejidad de la relación contractual

Por otro lado, ya no se trata sólo del trabajador asalariado, con una relación perfectamente pautada con la empresa. Puede haber aquél que tiene una vinculación con la empresa pero es *free-lance*; aquél otro que trabaja a domicilio, sea que lo haga a través de un teleproceso o sencillamente llevándose el material a su casa; y está también quien se ha convertido en trabajador autónomo, pero sin más relaciones que con una empresa (una especie de «asalariado externo»), y quizá otras figuras.

Ya no bastan las soluciones estándar. Hay que buscar propuestas nuevas para nuevos trabajadores que tienen nuevas exigencias, pero también otros derechos.

La *complejidad* de las relaciones, porque se hace complejo el trabajo, el empleo y la empresa, es la nueva regla universal. Para ello la formación de los profesionales es más compleja y se requiere una mente más abierta a la pluralidad de situaciones.