

Las relaciones laborales en América Latina

XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo. 11 a 14 de septiembre de 2006. Lima (Perú)¹

Héctor Lucena

Universidad de Carabobo, Valencia (Venezuela)
hlucena@uc.edu.ve

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 tienen en general 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, muchos 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 un nuevo impulso a la promoción de la tutela laboral y social.

Estado actual de las relaciones laborales en la región

Desde finales 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 mejora de los niveles de vida de la pobla-

1. Héctor Lucena organizó la convocatoria y ejecución de este evento y 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 Mundial de Relaciones de Trabajo, particularmente de Germán Ramírez y Paloma Martínez, ambos del Perú, en la realización del panel y las facilidades necesarias. En la desgravación, agradezco la colaboración de Tamara Bermúdez, de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Universidad de Carabobo.

ción. Pero, 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: 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 el siguiente interrogante: ¿qué impactos 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 reguladores, los incentivos a nuevas propuestas laborales, particularmente para encarar el descompuesto cuadro del mercado laboral. El tiempo asignado a cada expositor es breve; por tanto, la exposición sólo tiene el propósito de presentar el problema en cuanto a sus aspectos más sobresalientes y dejar para intercambios posteriores entre los interesados las profundizaciones necesarias, que podrán traducirse en la elaboración de publicaciones sobre esta interesante temática. De eso trata la convocatoria de este 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 cuenta con las aportaciones de:

- Argentina: Carlos Toselli, de la Universidad Nacional de Córdoba
- Brasil: Helio Zylberstajn, de la Universidad de São Paulo
- Chile: Emilio Morgado, de la Universidad de Chile
- México: Enrique de la Garza, de la Universidad Autónoma Metropolitana, y Álex 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 Artilles, 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 presentamos las preguntas y sus respuestas.

Pregunta 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 regulador, por lo que prácticamente todas las relaciones

laborales de Argentina 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 porque ha sido utilizada como elemento peyorativo. Es decir, éste es el primer punto central, lo cual nos va a originar una gran legislación dispersa. Argentina carece de un cuerpo unificado en materia de derecho del trabajo y además cuenta con múltiples normas tanto en el derecho del trabajo como en materia de la seguridad social, lo que genera un cierto grado de complejidad e incertidumbre jurídica.

En segundo lugar, debemos señalar que, al ser establecido por fuentes heterónomas, es el Estado quien determinará los mínimos inderogables, y queremos remarcar que éstos no pueden ser traspasados por los acuerdos individuales, ya que si ello ocurre son suplantados, subsumidos por la legislación heterónoma. Como crítica a este aspecto, debemos decir que, sobre todo en la década de la pérdida en materia de derecho laboral, que es la década de los años noventa, se produjo una fuerte ausencia o retirada del Estado en lo referente a la inspección del trabajo; es decir, el mecanismo de control estatal, que fue relegado prácticamente a la actividad privada. Para dar un mero ejemplo de ello, la Ley de riesgos del trabajo, que preveía la constitución de las administradoras de riesgos del trabajo, cubría cuatrocientas mil empresas en la Argentina; para la cobertura de ese aspecto, sólo tenía sesenta inspectores en todo el país, lo cual denota la imposibilidad del ejercicio efectivo del contravalor.

El tercer punto vinculado a 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 el 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: 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, a treinta años vista, el marco regulador del convenio de bancarios, de empleados de comercio y de los metalúrgicos siguen siendo los mismos convenios de aquella época, que prevén obviamente situaciones que ya no rigen. Falta, además, regulación de otra serie de situaciones que hoy deberían estar previstas, como la polivalencia funcional en algunos aspectos y la incorporación de tecnología, que obviamente en el año 1975 no se consideraban un proyecto de reconversión industrial. Por otro lado, las aristas positivas han sido que, en época de gran flexibilización, ha impedido la baja de las condiciones laborales de los trabajadores. Las aristas negativas son que dichos convenios,

pétreos desde hace treinta años, han implicado un gran estancamiento en las relaciones laborales, lo que ha creado una situación de muy difícil resolución.

Brasil

Ponente: Hélio Zylberstajn

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

1. Magnitud y estabilidad de la informalidad. Las tasas de informalidades oscilan entre el 50 % y el 60 % de la fuerza de trabajo, según las fuentes oficiales brasileñas. En los últimos quince años, la economía brasileña ha sufrido 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 y el crecimiento del sector externo, entre otros. Estos procesos han ido acompañados de un crecimiento significativo de la tributación, que pasó de un 22 % del PIB a principios de los años noventa a cerca del 35 % en el 2006. A pesar de estos cambios, el tamaño del sector informal permaneció prácticamente igual. Los economistas brasileños no han encontrado una explicación satisfactoria de estos hechos.
2. 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 las mismas líneas de orientación. En 1988, muchos de los dispositivos de la CLT se incorporaron a la Constitución Nacional, tanto en el área de los derechos individuales o derechos sociales, como en el área de los derechos colectivos, organización sindical, negociación colectiva y solución de conflictos colectivos.
3. El desempleo. La tasa es bastante alta, alrededor del 10 %, con una tendencia estable observada en los últimos dos años. Es la tasa oficial realizada por la organización de estadística social del gobierno, el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), que sigue el patrón establecido por la OIT. El movimiento sindical, por medio de su órgano de asesoría técnica, el Departamento Intersindical de Estudios y Estadísticas Socioeconómicas (DIEESE), 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 y está constituida por ochenta y cinco millones de personas, distribuidas según su calificación, escolaridad, remuneración y localización. Es importante tener presente el tamaño del Brasil, con más de nueve millones de kilómetros cuadrados.

5. Negociación descentralizada. Son raros los casos de estructuras de negociación sectorial o regional. Y aún son más 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), microrregional o, como máximo, provincial. La estructura de la negociación está fuertemente influenciada por la propia estructura de los sindicatos de trabajadores, cuya base territorial es predominantemente municipal y está organizada según los sectores de actividades o las ocupaciones. Las convenciones colectivas tienen una duración de un 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 está restringida a los niveles locales –municipios– o microrregionales.
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 están representados por el sindicato existente y único, independientemente de las filiaciones. Los sindicatos tienen derecho a cobrar la cuota sindical, incluso a aquellos trabajadores que no están afiliados. La representación de los empleadores sigue una estructura similar, con los mismos derechos de financiación y de representación exclusiva.
8. Justicia del trabajo. Brasil tiene un sistema de solución de conflictos laborales constituido por cortes especiales de trabajo en tres niveles: local, estatal y federal. El diseño del sistema de relaciones industriales induce a una transformación de los conflictos laborales en litigios jurídicos. La justicia laboral puede resolver disputas de intereses y también de derechos. Cada año, entre uno y medio y dos millones de nuevos procesos entran en el sistema.
9. Emergencia de tipo «gestión de personas» –recursos humanos–. Junto al tradicional modelo paternalista y autoritario de gestión, muchas empresas brasileñas, principalmente las más grandes, siguen la tendencia mundial y han adoptado en los últimos años sofisticadas políticas de administración de sus recursos humanos. Por un lado, están las empresas que reprimen las formas de representación de intereses, y por 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 puede entender si no recordamos brevemente lo que fue el pasado. Se distinguen varias etapas: la del nacimiento, que estuvo acompañada de represión, desde mediados de los años cincuenta

del siglo XIX; luego, la regulación a partir de 1925; luego, la que resistieron las organizaciones sindicales de la época, pero que se aceptó y se implantó a partir de 1933. Una cuarta etapa, cuando se desarrollaron 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 los enfrentamientos entre empleadores y trabajadores y el interior del movimiento sindical. En el año 1954 se dio una agudización del conflicto, bastante severa, que se transformó en un fuerte enfrentamiento a partir del año 1958. De 1970 hasta 1973, las características son la participación pero también el enfrentamiento. Durante el gobierno militar, desde 1973, se vive el período de represión y de desregulación de la vía laboral. A partir del año 1990, en que regresa la democracia a Chile, se vive un período de reorganización de las relaciones de trabajo y de participación. Por cierto, cada uno de estos períodos corresponde a períodos también claramente identificados con el desarrollo político chileno, de donde se revela (por eso lo aclaro aquí) la relación íntima que existe entre la situación política y la situación laboral en mi país.

Ahora, con la implantación del sistema democrático, se observan varias características. En este sistema democrático nos podemos hacer la siguiente pregunta: ¿cuáles serían las principales características del funcionamiento de esas relaciones de trabajo en mi país?

En primer lugar, se tiende a reemplazar la relación conflictiva por una relación de participación y de cooperación. Esto es especialmente válido en los niveles populares centrales y no tanto en los niveles de la empresa propiamente dicha.

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 un acuerdo con las tres partes. Este diálogo ha tenido altos y bajos y, en este momento, como veremos más adelante, se vive una etapa de renacimiento del diálogo social, incluso con institucionalización.

El Estado ha vuelto a intervenir progresivamente en el mundo del trabajo, en las relaciones de trabajo, pero es una intervención con una intención distinta a 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 a los sujetos sociales a fin de que no se necesite una mayor intervención, por cuanto existe un pensamiento mayoritario según el cual la no intervención estatal, si no está acompañada de la existencia de organizaciones sindicales y empresariales autónomas, fuertes e informadas, sería una desprotección; es decir, una desregulación de otra manera. Y con esos conceptos ha habido una fuerte transformación de la legislación, ya que se ha cambiado prácticamente en todos los capítulos. Quisiera señalar solo dos aspectos: uno, el fortalecimiento de la organización sindical, que da mayor cabida a la libertad sindical, lo cual ha permitido que el país ratifique los convenios 87 y 98; y otro, una reforma bastante importante del sistema procesal laboral, que es de fecha reciente y que tiene un claro tinte proteccionista, especialmente mediante un procedimiento que se llama de tutela laboral, que protege de

forma especial en el procedimiento 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 y lo sintetizaré sólo en sus aspectos centrales.

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

¿Cuál es el eje central de esas características de funcionamiento de las relaciones laborales en mi país? 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 llamada Congreso de Trabajo, que incluye a las principales confederaciones de tipo corporativo. Doce millones novecientos mil trabajadores realizan actualmente en México contratos colectivos, más dos millones cien mil trabajadores del Estado, que no tienen derecho a firmar contratos colectivos, pero que tienen otro tipo de regulación.

Así pues, nos preguntamos: ¿cuál es el eje de estas relaciones? Una suerte de intercambio mediado por el Estado, monopolio de la representación, o casi monopolio de la representación con un 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? El punto central es la politización en México 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 sigue como voy a exponer a continuación.

Ponente: Álex Covarrubias

Hablaré sobre los resultados de un estudio comparativo que conduje en México, Brasil, Argentina y Venezuela en los últimos años. ¿Cuáles son las perspectivas de cada país?, ¿qué piensan los trabajadores de todo esto? A modo de complemento haré varias preguntas. En primer lugar: ¿qué piensan los trabajadores?; en segundo lugar: ¿cómo están reaccionando los trabajadores frente al devenir económico de nuestros países?; y en tercer lugar: ¿cómo están reaccionando frente a los desafíos que presentan las empresas y la idea de 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 años noventa, los argentinos ganaban 4.345 USD per cápita. A finales de esa década, casi los duplicaban; pero, con la crisis de principios de siglo, su ingreso se desplomó hasta 2.456 USD.

El Brasil presenta 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 de 3.049 USD que tenía a principios de los noventa, después de vivir la crisis económica que se le vino encima al finalizar esta última década.

Uno podría hablar de situaciones equivalentes en México y Venezuela, si bien en el primero de ellos —en comparación con el resto— la economía no ha variado tan dramáticamente. El punto es que estos cambios económicos influyen en mayor o menor medida en la visión laboral y política de los trabajadores.

¿Qué pasa con la densidad sindical? Tenemos algunos cambios, aun cuando en general ésta no ofrece grandes cambios radicales, excepto en el caso venezolano, al que hay que prestar mucha atención. La densidad sindical baja del 26 % al 15 % entre los años 1990 y 2005. Hay un desplome total de esa densidad sindical. En el caso argentino parece crecer un poquito y en el caso de México se mantiene.

Por otra parte, tenemos las relaciones que establecen los trabajadores con las empresas, con lo que se crea el llamado compromiso organizacional que compete con el compromiso con los sindicatos. A continuación, el ingreso subjetivo de la gente (no el ingreso real) y luego la satisfacción laboral.

En las orientaciones políticas, habría que pensar en los capitales políticos, los compromisos sindicales, las preferencias y las satisfacciones respecto a la democracia. Esto lo hicimos con unas cuantas entrevistas en varios países. Estos son los datos de los trabajadores principalmente del sector metalúrgico de cuatro países, donde podemos notar su gran antigüedad y que son trabajadores totalmente maduros; son los que representan cada región. Aquí manejamos el nivel de ingreso de los trabajadores, ¿y qué destacan? México ofrece un nivel de ingreso por encima de todos ellos, se agrega el ingreso familiar y se mantiene. Hace unos diez años, estaba en Brasil conversando con dirigentes sindicales y me decían: ¿cómo es posible que los trabajadores mexicanos estén ganando tan poco? Regresé diez años después y me decían: ¿cómo es posible que nosotros estemos así y ahora ellos estén en una posición mejor?

Venezuela

Ponente: Héctor Lucena

Primero habría que precisar unos elementos del contexto. Es un país, como ustedes saben, donde funciona un capitalismo de estado. La principal activi-

dad económica gira en torno al petróleo y sus exportaciones representan el 85 % del total de divisas por exportación que ingresan en el país. Los aportes que hace el petróleo al presupuesto nacional son del orden del 50 %. El otro 50 % son los impuestos. Así pues, 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 que controla el negocio y hace convenios operativos y asociaciones estratégicas con empresas transnacionales extranjeras, pero en todo caso siempre con una participación accionarial mayoritaria de la empresa estatal venezolana.

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

También habría que señalar la limitada autonomía de los actores, me refiero también a los actores empresariales, no solamente a los sindicales, porque, cuando se habla de neocorporativismo, parece que sea sólo con respecto a los sindicatos. Sin embargo, los actores empresariales están al acecho de los mecanismos redistributivos que el Estado venezolano tiene para la renta petrolera.

Lo otro que podría mencionarse es la condición de petroestado —países que tienen como columna vertebral la producción petrolera, que está en manos del estado, tal como ocurre en Irán y Rusia—, que es el caso presente y que da lugar a fenómenos muy particulares con relación a las fases y los procesos de cambio histórico. Nosotros, por ejemplo, entramos tarde en la política de sustitución de importaciones con relación al resto de la América Latina, ya que entramos en la década de los años sesenta. Venezuela también entró tarde en los procesos de liberalización económica y de apertura con relación a la mayoría de los países, por esa capacidad que tiene el 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 étnicas o religiosas. Es una población con una dosis razonable de integración, lo cual implica elementos favorables para el funcionamiento laboral y en todos los órdenes.

Destacaría también, en cuanto a las características del sindicalismo, su carácter fragmentado, fraccionado, no solamente porque el modelo predominante es el sindicalismo de empresa, sino porque, al lado de la condición de sindicato de empresa, están las distintas líneas ideológicas. Esto da lugar a que en muchas empresas pequeñas haya más de un sindicato, lo que fractura mucho esas relaciones de trabajo. La tasa de sindicalización 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 éste es un modelo laboral que nació fracturado, tanto la sindicalización como los convenios colectivos. Por otro lado, en el tema del mercado laboral no hay ninguna novedad: el mercado laboral está altamente precarizado, pero esto lo trataremos con más detalle en la segunda intervención.

Preguntas 2 y 3

Principales limitaciones y problemas del funcionamiento de las relaciones laborales. Acciones necesarias para superar esas limitaciones y problemas. ¿Cuáles han sido las principales contribuciones de las relaciones laborales al desarrollo del país?

Argentina

Ponente: Prof. 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 se hagan 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 el 7 %, según las estadísticas oficiales; y la tasa de informalidad rondaba el 33 %. Cuando se produjo el desplome económico, político y social, en diciembre de 2001, la tasa de desempleo llegó al 25 % y la tasa de informalidad estaba en el 50 %. Actualmente, ha habido políticas de empleo más exitosas y han disminuido ambos índices. Este año, se dice que la tasa de desempleo se ubica alrededor de un 10 % y la tasa de informalidad, de un 40 %. De todas formas, este 10 % podría ser falso, porque en el mismo se incluyen planes sociales cuyos beneficiarios figuran como empleados, o sea, personas que reciben subsidios sociales por parte del Estado, 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 la idea de que la persona ingresaba en un establecimiento y se jubilaba en ese lugar. Ahora eso no existe; en Argentina ha habido una gran movilidad, mucha flexibilidad, tanto en el ingreso como en la salida de la relación laboral. Se permitieron contrataciones temporales tomando como modelo a España, cuando en España ya se habían dejado de lado. En Argentina este tipo de contratos es usual. Y también otro tipo de figuras, como las becas, las pasantías, a las que se sacó las características de laboral, cuando la realidad indica que es un contrato de trabajo disfrazado, incluso donde el Estado es uno de los principales usuarios de este fraude laboral.

En materia de negociación colectiva, el hecho de que tengamos ultraactividad convencional ha generado la existencia de una contratación colectiva desfasada de la realidad, que no prevén las nuevas regulaciones de mercado y las nuevas formas de producción. Por otro lado, la fuerte descentralización y la tercerización de muchas industrias han determinado el abandono del concepto de incorporación de los trabajadores a las empresas y su sentido de pertenencia, lo que ha influido en la tasa de sindicalización. Es decir, los nuevos empleos hoy tienen nula sindicalización y, antes, los trabajadores que ingresaban a trabajar automáticamente también presentaban la ficha o la solicitud 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 en que el Ministerio de Trabajo como autoridad de aplicación laboral ha quitado la personería gremial a un gremio y se ha dado a quien detenta ahora mayor nivel de afiliación.

Con relación a la tercera pregunta, debemos señalar, en primer lugar, que hay una fuerte tendencia a recomponer el nivel salarial tratando de llevarlo a los niveles existentes antes del crac, es decir, antes del año 2001. En ese sentido, es correcta la apreciación que hace el profesor Zylberstajn 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 7.000 dólares y hoy hablamos de un valor de 3.000 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 que se ha ido recomponiendo, incluso en algunos sectores a nivel gerencial están a mayores valores, en comparación real, que antes de entrar en el año 2001; pero en el sector público, dado que la disminución del déficit público ha sido la base de la recuperación estatal, es decir, el retroceso del salario ha sido un elemento para equipar el déficit fiscal, entonces ha sido muy utilizado en desmedro de los trabajadores y se ha postergado 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 y se han sancionado leyes que favorecen este tipo de política. Por ejemplo, se prevé 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. En caso contrario, ese convenio colectivo no es aplicable a las trabajadoras mujeres, lo que 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 bipartitos y tripartitos. O sea, que han vuelto a funcionar órganos como el Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil, que ha permitido que en este momento se haya reactualizado el salario a 230 dólares, contra los 200 dólares que estaban fijados en el año 2001, e incluso que se haya elevado a 270 dólares a partir de noviembre de este año. 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 papel que van a tener los delegados de prevención y a las garantías que detentarán los mismos.

También se dictó una nueva ley laboral con cambios importantes en materia convencional. De hecho, ha permitido la generación de acuerdos marco; pero luego, a través de acuerdos de empresas, se pueden pactar mejores condiciones salariales, acuerdos salariales y convencionales sólo para un determinado establecimiento o empresa, lo que permite a las grandes empresas la posibilidad de tener mejores condiciones que el resto sin afectar a toda la industria. Y, por último, creo que nuestra gran asignatura pendiente es que debe tenderse a la redistribución de la riqueza. En los años setenta, Argentina tenía una participación de los ingresos de los trabajadores en el PIB de cerca del 50 %; en estos momentos no llega al 20 %. Creo que ésa es la gran asignatura pendiente y el desafío del momento histórico.

Brasil

Ponente: Hélio Zylberstajn

De nuevo enumeraremos los problemas en ocho puntos.

1. Baja representatividad en los intereses colectivos tanto de los trabajadores como de los empleadores; por tanto, baja legitimidad de los actores. Esto es un grave problema institucional que debería ser resuelto en Brasil.
2. Extrema fragmentación de la representatividad de los trabajadores, hasta tal punto que existen cerca de dieciocho mil sindicatos.
3. 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, como la rotación de la mano de obra. Las tasas de rotación son del orden del 40 % al 60 % al año, dependiendo del tamaño de los establecimientos. Esa forma de flexibilidad limita el estímulo del entrenamiento y el crecimiento de la productividad.
4. Desigualdad de la renta. Brasil no es un país pobre, pero sí que es profundamente desigual. Los índices de Gini se situaban hace décadas entre 0,55 y 0,60, 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 en las familias pobres. Estas dos líneas de políticas públicas parecen dar los primeros resultados positivos y aparentemente están comenzando a reducir la desigualdad.
5. Baja cualificación. A pesar del alargamiento del sistema educacional, la escolaridad de los trabajadores brasileños todavía es muy baja. En conse-

- cuencia, la cualificación de la mano de obra es extremadamente reducida. En la era de la sociedad del conocimiento y de la globalización, ésta es una restricción importante en el crecimiento y el desarrollo.
6. **Tributación excesiva.** El gobierno percibe el 35 % de PIB en impuestos y una parte de aproximadamente el 40 % de ese ingreso viene de descontar del salario tanto la contribución de la seguridad social como el impuesto sobre la renta del trabajo. La tributación de los trabajos en Brasil es muy grande. Me atrevo a decir que los tributos sobre el trabajo son mayores que los tributos sobre el capital. En un país que tiene este tipo de problemas parece una política suicida, lo que ha sido tradicional en nuestra política tributaria. Una fuerte tributación del trabajo tiene un impacto negativo en la creación de empleo y en la formalización de relaciones de trabajo.
 7. **Crecimiento sin empleo.** Las últimas dos décadas se caracterizan por poco crecimiento con baja elasticidad en la creación de empleo. Este gran desafío se debe a la política tributaria; es decir, se favorece más al capital que al trabajo. El primero se vuelve más barato, lo que también estimula la puesta en práctica de técnicas productivas intensivas más en el capital que en el trabajo. Consecuentemente, esto favorece el desempleo de largo plazo. Se debería cambiar de alguna manera esta visión de política pública. Los jóvenes y la gente con un menor nivel de estudios son los grupos más sensibles al desempleo de largo plazo.
 8. Este punto tiene que ver con las relaciones industriales muy conflictivas. El conflicto no está explicado sólo a causa de la baja actividad económica, sino por la actitud de mutua desconfianza y de conflicto. La modernización de la legislación trabajadora 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, pero sin el marco fáctico más que legal y sin el marco fáctico que tuvieron en el pasado. Esto crea toda suerte de tensiones que se manifiestan en que los principales conflictos laborales, especialmente la huelga, se dan 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 la perseverancia decreciente de niveles y áreas de desprotección. ¿A qué se debe esta desprotección? A múltiples factores. Recordemos unos pocos:

- 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 a 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. Cabe decir que hay un deslizamiento de lo laboral a lo no laboral, que evidentemente deja la legislación del trabajo tradicional sin el marco de aplicación.
- 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 que significa sindicatos muy pequeños, sin fuerza, sin capacidad de asesoría técnica, y una negociación colectiva también radicada en la empresa, en la práctica. Un ejemplo de lo anteriormente mencionado es el derecho de huelga, que sólo puede ser aplicado cuando la negociación colectiva se da en el lugar de la empresa, no es intersectorial ni interempresarial.
- 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 tanto, nos hacemos las siguientes preguntas: ¿cuál es el concepto de empresa?; si la empresa es el centro donde 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 que, basta que una misma empresa se subdivida y cree una determinada cantidad de instituciones con personalidad jurídica, para que exista igual número de empresas. Esto, evidentemente, muchas veces es totalmente inhábil e ineficiente y sin ninguna posibilidad de concretarse, tanto los hechos individuales como las gratificaciones, los días festivos, etc., así como también los derechos colectivos fundamentales, donde no pueden darse los sindicatos porque no hay suficientes números, por lo que no puede haber negociación colectiva. Aquí radico yo los principales problemas que necesitan solución en Chile.

México

Ponente: Prof. Enrique de la Garza

De los cambios de las relaciones laborales en México a mediados de los años ochenta, a nivel de las relaciones en los lugares de trabajo, destaca el fomento

de la flexibilidad del trabajo, que recibe todas las atenciones. A pesar de que la ley laboral no ha cambiado, sí 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.

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

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

Pero, ¿qué sucede con estas relaciones corporativas cuando, en el año 2000, triunfa por primera vez en setenta años un partido diferente al PRI, al que 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) implican una restauración parcial de la relación corporativa con un partido que no es el de esos sindicatos.

¿Qué es lo que permite esta restauración con un partido diferente? Las palancas y los ejes semejantes a los del período 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 protección en contra de la oposición, de los sindicatos independientes y de otras iniciativas. ¿A cambio de qué? A cambio de la falta de moral en el lugar de trabajo, las huelgas que disminuyen sustancialmente y otro tipo de conflictos.

Pero, a partir del año 2004, esta situación se descompone y ahora sí que 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 cuatro aspectos.

El fracaso de la política de bonos de productividad para elevar el ingreso de los trabajadores. Éste fue el camino que escogió este gobierno, aunque ya había una iniciativa de anteriores gobiernos, y los gastos fueron muy significativos; es decir, las políticas de bonos de productividad no han sido suficientes para elevar el ingreso de trabajadores, que ha llegado a un porcentaje mínimo.

El fracaso de constituir un corporativismo cristiano-católico, lo que constituye una novedad en México. Desde los años veinte, el catolicismo no tiene influencia en el sindicalismo mexicano, no hay una corriente demócrata-cristiana en el sindicalismo mexicano por razones históricas, y este gobierno, iden-

tificado 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. Una de las dos grandes organizaciones corporativas, la de trabajadores al servicio del Estado, quedó dividida y la mayoría de afiliados salieron de esta federación de trabajadores al servicio del Estado. La gran organización Congreso del Trabajo, que tiene el 82 % de los contratos colectivos, quedó profundamente dividida entre la mayor de ellas, la Confederación de Trabajadores de México (CTM), y las otras, que se situaron en la oposición. Una fuerte división del corporativismo tradicional y una confluencia de esas organizaciones opositoras corporativas con los sindicatos independientes, hasta el punto que, el Primero de Mayo (Día del Trabajador), marcharon juntos los disidentes del Congreso del Trabajo, que son las otras confederaciones diferentes a la CTM, la nueva federación de los maestros al servicio del Estado, presidida por Esther Gordillo, 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 todavía estoy escéptico.

Venezuela

Ponente: Prof. Héctor Lucena

Entrando en la pregunta sobre los problemas en el funcionamiento de las relaciones laborales, empieza por llamar la atención 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, de la tutela legislativa, de la seguridad social, 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 nuestro salario mínimo es de 220 dólares y el costo de vida no permite que se cubra la cesta alimentaria con esa cantidad de dinero. La cesta normativa anda por los 500 dólares, 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 empresas y en las microempresas está muy desatendido. Sin embargo, hay que reconocer que se están haciendo esfuerzos. La nueva constitución venezolana, que entró en vigencia en el año 2000, apenas está poniendo en práctica un conjunto de instituciones que pretenden resolver tal déficit.

De esta nueva constitución nacional, es digno de mencionar la aplicación de la justicia laboral. Ha pasado de ser un mecanismo muy formalizado, muy lento, a ser un mecanismo basado en la oralidad, en la simplicidad, en la inmediatez, y esto tiene un efecto, pues los juicios laborales antes tardaban un pro-

medio de cinco a siete años en resolverse, cubriendo todas las instancias, y hoy se resuelven en un promedio de ocho, nueve meses, lo cual es muy significativo, ya que dota de fluidez el funcionamiento de las relaciones laborales y favorece al más débil, que es quien tiene menor capacidad de espera.

En cuanto a la seguridad social, diríamos que un 22 % de la población está cubierta, 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 está deteriorado, el ingreso no alcanza para cubrir las necesidades fundamentales, el fraude laboral está diseminado por toda la sociedad, la sindicalización ha venido a menos con ese esquema de sindicalización de empresa; el propio sindicalismo en su liderazgo ha sido muy evasivo para adoptar una sindicalización por rama. De hecho, en la legislación laboral existen todas las opciones sindicales: la de rama, la de sector, la de empresa, que es la que predomina. No obstante, la de rama es una opción posible, pero en cuanto al tema de las líneas ideológicas, de la confrontación, como todos bien saben, se vive en el ámbito político una situación de mucha turbulencia. Si en una empresa existe un sindicato, por ejemplo el de las centrales tradicionales, inmediatamente surge un sindicato de las nuevas corrientes que están en el poder. Las autoridades son diligentes en facilitar su legalización, e incluso a veces ocurre que surgen varios sindicatos vinculados con el oficialismo, según de qué corriente se trate. Hay que mencionar que, en el sindicalismo vinculado con el gobierno, hay una notable pugna entre varias corrientes. Total: una gran fractura sindical.

Pregunta 4

Futuro de las relaciones laborales

Brasil

Ponente: Prof. Hélio Zylberstajn

Cuando se aborda el futuro, es muy difícil pensar en detalles, así que voy a levantar dos hipótesis sobre dos variables importantes. En primer lugar, la variable de crecimiento económico. Brasil tiene probabilidades de retomar un fuerte ritmo de crecimiento económico. En las últimas décadas, Brasil resolvió la situación de la inflación y de la vulnerabilidad externa. La deuda externa de Brasil hoy es cero, y la inflación prevista para este año es del 3,5 %. Falta por resolver un problema económico, que es la retención fiscal o el exceso de gas-

tos del gobierno, el exceso de tributación, por lo que debe darse un consenso al respecto. Si esto pudiera cambiar satisfactoriamente, Brasil tendría grandes posibilidades de entrar en un período de alto ritmo de crecimiento, claro que dependiendo de las condiciones externas.

Otra de las variables es la capacidad de los actores sociales de producir lo que yo llamaría una agenda positiva. Veamos dos ejemplos: por un lado el empleo y por el otro la cualificación y la educación, que es un tema que interesa a todos los sectores de la sociedad. Esto son dos escenarios extremos: escenario ruín, poco crecimiento económico, incapacidad de producir agendas positivas; escenario optimista, ímpetu en el crecimiento económico y la formulación de agendas positivas. Este escenario sería extremadamente interesante.

Chile

Ponente: Emilio Morgado

Hablar del futuro significa hablar de los deseos propios. Es hablar de cómo uno quiere ver las cosas y, como yo soy optimista, veo las cosas con soluciones. En Chile hay ciertos indicadores que permiten ser optimistas. En primer lugar, un renacimiento, como dije antes, del diálogo social, su fortalecimiento; pero ya no el antiguo diálogo social que se dio en Chile anteriormente, sino un diálogo social fuertemente vinculado a las políticas públicas laborales; y no sólo laborales, sino también a las políticas públicas generales del desarrollo económico, del ordenamiento social y general. Tanto es así que, en un reciente acuerdo aprobado en el Senado por unanimidad por todos los partidos políticos, se señaló al Estado, al ejecutivo, la conveniencia de pensar en el establecimiento de un consejo económico social, de carácter consultivo y que en algunas ramas tendría algunas otras facultades. Esto significa que el diálogo social es una de las llaves para pensar de un modo optimista en el futuro.

En segundo lugar, la evidencia de la existencia de compromisos del Estado chileno nacidos 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 temas laborales con mucha participación y 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 de que si lo cumplimos vamos a mejorar muchos de los problemas que señalé hace un momento y es probable que los podamos superar.

Otra característica que he sumado del sistema chileno, que se está acen- tuando cada vez más, la constituyen: la verificación del cumplimiento de la ley y la aplicación de sanciones, que no sólo pertenece al poder judicial. En Chile, el poder administrativo, la Dirección del Trabajo, el Ministerio del Trabajo tienen funciones jurisdiccionales que no son comunes al resto de los países. Así, toda la legislación, especialmente la dictada a partir de los años noventa, ha venido dando más y más atribuciones a la Dirección del Trabajo, que es más un órgano administrativo del Ministerio que un órgano ejecutivo, con

el objeto de verificar sin posibilidad de revisar lo verificado, o de aplicar sanciones sin posibilidad de poder revisarlas en el poder judicial. En el fondo, tienen un poder jurisdiccional, lo cual es un compromiso y crea muchas dificultades, pero se consigue algo que es fundamental en materia laboral: la rapidez con que se solucionen los problemas, lo que a la larga da un estado y una seguridad jurídica, disminuye los riesgos del país y aumenta la competitividad internacional, sin sacrificio de los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, mi visión es positiva.

México

Prof. Alexis Covarrubias

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

Las identidades colectivas obreras se mantienen, con diferencias, limitaciones y matices, de país a país. La acción de los programas organizativos de las empresas no las ha disminuido.

Con limitaciones considerables de acción y participación, los capitales políticos y sociales de nuestros obreros son más robustos que los que presentan el resto de sus sociedades.

El compromiso sindical y el compromiso organizacional son los mayores capitales laborales de los obreros venezolanos y mexicanos, sin afectar a sus identidades colectivas y laborales. Incluso para los primeros, el compromiso sindical aparece como un valor.

En Brasil se localiza el mejor y mayor capital laboral con un gran compromiso sindical. En el caso argentino, hay una crisis en todos los elementos laborales. Pero su nivel de participación, junto a una confianza más mediada en las instituciones sindicales, indica que su crisis de compromiso sindical no es una crisis con los sindicatos en general, sino con los sindicatos precisos que dirigen sus lugares de trabajo. Ahí donde las empresas ganan la lucha en términos de autoridad y relaciones de poder en los lugares de trabajo, se pierden focos de control a los obreros. Frente a ello, éstos reaccionan con un mayor desprendimiento de los compromisos organizacionales.

Los obreros argentinos y brasileños poseen mejores capitales políticos y sociales que sus contrapartes de México y Venezuela. Los obreros argentinos destacan por su elevadísima confianza en las instituciones de la democracia, las de gobierno y autoridad.

Los obreros argentinos y mexicanos, los de mayor y menor capital político respectivamente, presentan el mayor y el menor índice de confianza respectivamente. Los obreros de mayor capital social colectivo, los brasileños, son los que más confían en los sindicatos. Los obreros de mayor compromiso organizacional, venezolanos y mexicanos, confían considerablemente en los empresarios.

Venezuela

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 60 y 70 dólares el barril. Venezuela produce alrededor de tres millones de barriles al 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 sido suficientemente consultadas. Un caso es la retirada de Venezuela de la Comunidad Andina de Naciones y su solicitud de incorporarse 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 el empleo y en las relaciones de trabajo en general. Hay que destacar que la competitividad de los productores venezolanos 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.

Ubiquémonos en particular en las relaciones de trabajo y en lo referente al déficit en sus alcances y funcionamiento. Ante esta realidad, se observa que el gobierno bolivariano viene adelantando políticas y programas y 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 lugar de residencia más que a partir de su lugar de trabajo. Esto tiene una gran significación porque permite llevar políticas sociales donde están los trabajadores que no están organizados sindicalmente. En vez de apuntar a los lugares de trabajo se apunta a las comunidades.

Dado que 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 aplicarse las políticas en función del sitio de vida y de reproducción, los asuntos atendidos son de extrema prioridad, como la alimentación, la salud y la educación. Al lado de esta acción hay dos áreas que siguen estando muy poco atendidas por estas políticas sociales, como la seguridad y la 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 resta atención, por parte de las políticas públicas, a los centros o establecimientos de trabajo.

También es muy importante el hecho que, desde el punto de vista de los trabajadores, existe un nuevo mapa sindical, porque, evidentemente, las corrientes tradicionales socialcristiana o socialdemócrata que dominaron el escenario sindical venezolano durante cuarenta 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 la estabilidad política y laboral. Pero resulta que, ya en los noventa, existía una turbulencia interna que no fue relevada por los liderazgos del ámbito de las relaciones laborales. Su modo de practicarse no tuvo la sutileza de capturar la turbulencia social.

Por eso, en los últimos años, y estimamos que se trata de un punto de partida hacia el futuro, las relaciones de trabajo no descansan fundamentalmente en el binomio empresa y sindicatos, sino que el Estado, a través del gobierno en primer lugar y de las comunidades por otro lado, tiene 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 el empoderamiento de las que se producen dan lugar a frecuentes situaciones donde éstas confrontan con las instituciones de las relaciones laborales.

Los contratos colectivos muchas veces son cuestionados por las propias comunidades, que reclaman a las 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. Hay un replanteamiento del mundo laboral que debe 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 da suficiente apoyo material y se crean instituciones y programas que carecen de autosustentación propia.

Perú

Prof. Adolfo Ciudad

Los principales problemas que tiene el modelo de las relaciones de trabajo en el Perú, en primer lugar, una fragmentación de las relaciones laborales, el modelo predominante es un modelo basado en la empresa que también conlleva que la unidad típica negocial sea la unidad de empresa, también con problemas como los que ha señalado anteriormente el profesor Morgado en el caso chileno, en el sentido de que la empresa se considera la unidad legal establecida, esto es, una organización, produzcan más, y esto conlleva que muchas empresas limitan, tengan también la posibilidad incluso de recurrir a mecanismos de subcontratación, de flexibilización, fraudes en la relación de trabajo. Este sería una segunda característica.

En tercer lugar, la sindicalización y la negociación han pasado sustancialmente en la última década por un debilitamiento, consecuencia del moderno normativo impuesto durante la década pasada del gobierno de Fujimori, ya

que se dispuso de un modelo laboral desequilibrado, no favorable a las organizaciones sindicales, y que ha llevado a que Perú sea uno de los países donde se ha aplicado la flexibilidad en forma más drástica en toda la América Latina.

Dentro de los derechos fundamentales, habría que señalar, además, la presencia en el país todavía de la esclavitud. Esto se da a través de la existencia del trabajo forzoso en algunas regiones del país, 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, incluso con condiciones de explotación extrema. Este es uno de los derechos fundamentales del trabajo que no se está cumpliendo a plenitud en el país y es uno de los grandes déficits que existen.

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 de que esto haya ocurrido con la participación de la organización de trabajadores y de empleadores de forma institucionalizada junto con el Ministerio del Trabajo. Esto ha dado una tónica totalmente distinta al modelo. Sin embargo, la normativa laboral no ha cambiado. Existe un proyecto de Ley general del trabajo en discusión desde hace cuatro años, que ha logrado obtener un 70 % de acuerdo en 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 informalidad en el país, no sólo en cuanto a las relaciones de trabajo, sino en general. No menos del 45 % de la actividad económica del país incurre en actividades informales. 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, ya que muy pocas empresas se han acogido a esta política. Se ha planteado evaluar esta política y hacer los ajustes que se determinen.

En sexto lugar, un inadecuado tratamiento legal de la tercerización, una inadecuada administración de la 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. Y también un sistema de inspección deficiente, insuficiente para poder controlar el cumplimiento de la relación laboral. Esto tiene muchísima importancia en el contexto de la inserción del Perú en la economía global y en los tratados de libre comercio. En los tratados de libre comercio con los Estados Unidos, como todos sabemos, se exigen dos cosas fundamentales en materia laboral: el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y el cumplimiento de la propia normativa laboral vigente. Y esto exige una inspección de trabajo moderna y una administración de justicia eficiente.

Comentarista

Antonio Martín. Universidad Autónoma de Barcelona

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

En primer lugar, un problema de interrogante de lo que quiere decir esto que hemos llamado relaciones laborales, porque está vinculado a un problema básico que ahora explicaré. En segundo lugar, mi impresión es que hay un fuerte debilitamiento de los actores sociales y de las instituciones, particularmente del tripartidismo. 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 una situación económica o para evitar una política económica. Finalmente, el cuarto punto es sobre el futuro, que yo creo que es bastante esperanzador y con bastantes líneas de optimismo, depende también de nuestra voluntad de ser optimista.

Primera cuestión: ¿qué son las relaciones laborales?, ¿qué es este concepto? 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 también de muchos trabajadores por cuenta propia, muchos trabajadores autónomos. Esto hace difícil la formalización. Se hablaba incluso de que Argentina, que había sido un modelo de referencia en los años sesenta, tiene hoy de un 33 % a un 40 % de trabajo informal, en algún momento el 50 %. En México hemos hablado de un 44 %, y también en Perú, obviamente, es muy importante el trabajo informal. Esa existencia del trabajo informal 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: el debilitamiento de los factores colectivos, de los sindicatos, que experimentan una fuerte fragmentación de la población ocupada. Los sindicatos representan, en todo caso, como decía mi colega de México, a la aristocracia obrera, según aquella frase leninista que en los años sesenta 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, la 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 con 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 tripartidismo: ¿qué hace el estado?, ¿debe intervenir o no? En el contexto de la política neoliberal, parece que el estado ha tenido en los últimos

años una menor intervención o, como en el caso Fujimori, ha intervenido a favor de los empresarios, es decir, para debilitar al movimiento sindical.

Aquí también hay un problema que guarda relación con Europa: la pugna entre la lógica de las relaciones laborales; es decir, la acción colectiva de empresarios y sindicatos, o bien la lógica de recursos humanos, que es la tradición anglosajona, más norteamericana, que también es una pugna. En este sentido creo que 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. Eso quiere decir, en pocas palabras, que los recursos humanos no tienen en el resto del continente europeo una política tan agresiva como la tendrían en el modelo norteamericano, y posiblemente, por lo que me temo y he visto aquí, en el caso de la América Latina. Creo que este es uno de los problemas, tanto desde el punto de vista práctico como desde el punto de vista teórico, y sí es posible, porque los recursos humanos tienen una limitación teórica muy importante, porque los recursos humanos son una gestión a nivel micro y se deja 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, según decía el profesor Morgado. Hay una gran distancia entre la norma escrita y el hecho real, la práctica. Y 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 con llevarnos a principios de la industrialización; es decir, a una industrialización salvaje, a un capitalismo salvaje, sin regla.

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, la mayoría de latinoamericanos tienen una expectativa de crecimiento económico que ha ido creciendo en los últimos años, cosa que es importante fundamentalmente para crear empleo, para regular el empleo 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. Creo que México ha tenido, gracias al tratado de libre comercio, una progresiva industrialización en el resto del país. La maquila (empresas internacionales, generalmente ubicadas en las fronteras) ya no está en el norte; la maquila se va trasladando también a otras zonas del sur, gradualmente, lentamente, pero esto es importante porque genera riqueza, aunque muchas veces sea informal. Por otro lado, el pacto del Mercosur creo que también es un aspecto importante.

A mi modo de ver, creo que estamos ante un escenario interesante, optimista, que permite reconstruir los actores, aunque sea 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 en que los que mejor están 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 cincuenta, sesenta y setenta, el sector industrial era importante. Hoy, en Europa, comienza a ser importante el sindicalismo en el sector servicios, como por ejemplo en el sector de la enseñanza o en el 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 indicios fehacientes para el optimismo.