

## **Capítulo 10: Las Nuevas Relaciones Industriales**

**Héctor Lucena \***

Las Relaciones Industriales –RRII- o Relaciones de Trabajo –RT- que se analizan en el presente capítulo, sufren los impactos que el modelo de acumulación y el productivo han venido experimentando. El modelo productivo en Latinoamérica, tanto en sus ámbitos nacionales e internacionales, ha sido alterado en algunos casos o devastado en otros, por las corrientes globalizadoras que predominan en el funcionamiento internacional de las economías (Dombois, R y Pries, L, 1998).

Así como los modelos de acumulación, de desarrollo y los modelos productivos, experimentan etapas de emergencia, de maduración, de dominación o preeminencia, también alcanzan estados de decadencia. Otro tanto ocurre con las RI. En este caso no hablamos de modelos, ni de sistemas. Más bien adoptamos la noción de configuración, que supone un perfil dominante, en donde se analizan factores como lo sindical, lo organizativo de la producción y la gestión, el papel del estado, el nivel de lo regulatorio, los procesos de contractualización o colectivización, lo tecnológico. Esto determina una configuración determinada de las RI. Lo que da por tanto, que en una misma sociedad coexistan varias configuraciones (Pries 2002).

En América Latina los primeros códigos y leyes del trabajo, que admitieron las instituciones de las RI, como son sindicatos, negociaciones colectivas, derecho de huelga, datan de la décadas del veinte y treinta del pasado siglo. Es un referente en el tiempo, que permiten admitir como evidencias de la emergencia de las RI. Haciéndose dominantes, ampliamente extendidas en los países de mayor desarrollo de la región, después de la segunda guerra mundial, para más tarde mostrar signos de dificultades post crisis petrolera a mediados de los setenta, y muy especialmente con la crisis o moratoria de la deuda externa en los inicios de los ochenta.

En el mundo de la política y las relaciones de poder, vivimos transformaciones que afectan todas nuestras actividades. No terminamos de comprender totalmente cual es la lógica que rige las nuevas dinámicas pero todos acusamos sus consecuencias (Arenas, 2002:33). Las RRII por supuesto han venido operando con unas lógicas que identificamos, y por tanto pudimos hacer los análisis y evaluaciones que permitían las comparaciones al interior de los países, así como entre uno y otros.

En el presente capítulo, vemos en primer lugar una caracterización de las RRII tradicionales, y luego qué y cuales aspectos de ellas se han transformado, como resultantes de los cambios internacionales. Se parte de tener presente que una característica de las RRII tradicionales es el predominio de lo nacional (Lucena 2003). También hay que mirar detenidamente, qué de lo nacional ha sido más vulnerado y qué lo más resistente. Se asoman algunas interrogantes e hipótesis que estimulen la reflexión y la investigación.

Las RRII acompañan a los modelos de desarrollo, aunque es frecuente que no toda la literatura reconoce explícitamente este fenómeno. Existe una porción importante en la literatura, que ubica las RRII en el campo de la gestión de personal, como un conjunto de técnicas desvinculadas de aspectos los macrosociales y económicos.

En el enfoque de la presente contribución, se empieza por reconocer que el modelo de desarrollo que primó en nuestras sociedades al término del modelo primario exportador, fue el encaminarse hacia la industrialización por la vía de la sustitución de las importaciones, así como el fomento de las industrias básicas con el carácter de empresas estatales. Las RRII se constituyeron en coadyuvantes del modelo de desarrollo, y en cierto grado elementos del consenso le sirvieron de plataforma. Aunque todo ello fue acompañado de luchas y movimientos, por un lado contra las fuerzas del capital, algunas de fuerte orientación conservadora que preferirían haber actuado sin reglas, ni instituciones, ni interlocutores; en tanto otras, que admitían la necesidad de reconocer a un interlocutor, que evidenciaba demostraciones de consistente representatividad de los trabajadores. Se trataba de quienes admitían las RRII como parte del consenso y convivencia, no se desarrollaron sin vencer resistencias. Por otro lado, las luchas al interior de los propulsores de las RRII por extraer las mayores ventajas. Los resultados que al final se concretaron en las RRII tienen un denominador común en el continente, éstas son productos históricos alcanzados en propio devenir y acción de los actores, quienes alcanzaron en momentos dados niveles suficientes de consensos que dieron lugar a reglas, instituciones y mecanismos, que durante el período de auge y desarrollo del modelo sustitutivo sirvieron a las partes. No obstante, hay que tener presente que las RRII, con sus instituciones en funcionamiento pleno, no se extendieron a todo el aparato productivo. Se materializaron en los segmentos modernizados del sistema productor de bienes y servicios. Ciertamente los mayores productores y contribuyentes al PIB. Pero también es válido afirmar que los logros en regulaciones e instituciones alcanzados en los segmentos cubiertos plenamente por las

RRII, muchos de ellos se extendieron a otros sectores. Esto por la vía de las legislaciones generales de asuntos socio-laborales, así como por políticas públicas que adoptaron las mejores prácticas de las RI, que procedían de aquellos sectores en donde se ejecutaban procesos de negociaciones, o se creaban instituciones, que significaban para la relación entre las partes y particularmente para los trabajadores, conquistas efectivas en sus condiciones de trabajo y niveles de bienestar.

El resultado de esta evolución histórica, al final se traduce en un espectro que tiene por un lado el sector plenamente cubierto por las RRII, conviviendo al lado de otros parcialmente cubiertos, y un segmento excluido. Este último, con el agotamiento del modelo sustitutivo ha devenido en una porción creciente en la fuerza de trabajo.

Pero todo esto entró en discusión y en entredicho, al ocurrir evidencias de agotamiento de los modelos de acumulación, que significaron la pérdida de protagonismo de los paradigmas que los sustentaban, al plantearse que la competitividad estaba por encima de todo. La pugna entre el mantenimiento institucional y la sobrevivencia productiva, puso de lado y lado visiones contradictorias de las RRII. Se quebrantaron los consensos y nuevas formas de entender la relación capital y trabajo, ha removido los cimientos de las RRII.

#### **La situación que hemos dejado atrás y como llegamos a ella**

Empecemos por plantearnos: ¿De donde vinieron las RRII que adoptamos y como se configuraron de la manera que lo hicieron?

El análisis de las RRII, implica abordar las formas de acumulación que predominan en una determinada etapa de las sociedades. El capital nacional de nuestras sociedades a lo largo del modelo primario exportador, tuvo un ritmo bucólico en cuanto a la adopción de formas organizacionales para la producción, que demandaran y plantearan la necesidad de la adopción de las instituciones propias de las RRII. Formas tradicionales para producir y mecanismos favorecedores de amplia protección para los empresarios, no incentivaron la adopción de instituciones propias de las RRII. No obstante el proceso de organización de los trabajadores, encaró dificultades y avanzó de alguna manera. Es importante tener presente el contexto internacional, como coadyuvante de los procesos que al interior de las sociedades permitieron el alcance de conquistas institucionales. Tanto el fin de la primera como la segunda guerra mundial fueron momentos favorecedores en dicho contexto, de concreciones y avances en políticas sociales y laborales.

Al interior de las sociedades, fue el advenimiento del capital internacional un acelerante para impulsar el desarrollo de las RRII. Por un lado sus aspiraciones de rendimiento y rentabilidad del capital, su preocupación en la recuperación del capital invertido, y el hecho de que las corporaciones transnacionales entre sí, manifestaban competencias y luchas por el control de mercados y de fuentes de materias primas. Acompañando estas aspiraciones, ya las compañías disponían de recursos tecnológicos y organizacionales, que marcaban un contraste con el capital local, por su mayor poder. Por otro lado, el choque cultural de estos capitales con los factores nacionales más contestatarios, que no compartían ni veían con buenos ojos, las ventajas concedidas por las élites gubernamentales, quiénes eran sus opuestos políticos locales, al funcionamiento de estos capitales, determinó un incentivo a la militancia. En ese proceso de luchas y confrontaciones, se fueron logrando avances en el surgimiento y reconocimiento de instituciones como sindicatos, negociaciones colectivas, legislaciones sociales y laborales, en fin el conjunto mecanismos que materializan a las RRII.

Las iniciales estructuras de RRII adoptadas ligadas al modelo primario exportador, se extendieron más allá de estos limitados espacios productivos, al devenir el modelo industrializador sustitutivo. A él lo acompañaron las primeras instituciones que luego se fueron modelando en correspondencia con este modelo.

Las hoy llamadas viejas RRII legaron a las sociedades latinoamericanas importantes logros, que conforman un patrimonio para quienes accedieron a sus beneficios. No fue un proceso sin contratiempos. Existen tesis que reconocen que luego de confrontaciones se alcanzó la conformación de un compromiso histórico, que finalmente se materializó con el reconocimiento de los sindicatos y de las negociaciones colectivas, las que gradualmente permitieron el mejoramiento de las condiciones de trabajo. El papel y la intervención de los Estados fue determinante (Bergquist 1986, Lucena 1998).

Se destaca que las RRII acompañaron el establecimiento de los modelos industrializantes, los sistemas de producción masivos, el desarrollo de los mercados internos y del consumo, el mejoramiento de la productividad y los salarios. Pero también hay que admitir que el estado de atraso en instituciones socio-laborales, que legaron las economías primarias exportadoras, constituía un cuadro difícil de resolver con las solas políticas industrializantes por la vía de la sustitución de las exportaciones, al menos en lo referente a la creación de oportunidades de empleo. El crecimiento que trajeron consigo estas políticas no resolvieron el problema de las desigualdades, evidentemente que contribuyeron a mejorar niveles de vida y de consumo, pero no se

logro alcanzar el desarrollo integral y armónico. El ambicionado estado del bienestar, no se logró alcanzar. Apenas algunos sectores productivos modernos, especialmente los ligados a la economía de exportación, empresas de servicios públicos, así como segmentos en la administración pública, pudieron alcanzar estadios que mostraban signos de mejoramiento del nivel de vida. Quedaron en situación disminuida un denso sector de pequeñas y medianas empresas, en donde la relación empresa-trabajadores alcanzó un limitado desarrollo en cuanto a las instituciones colectivas.

#### **La “inevitabilidad” de unas nuevas RRII**

La transformación de las viejas instituciones de las RRII es parte de la discusión actual. Ellas han servido al funcionamiento productivo y a la convivencia en la sociedad. Las transformaciones productivas generalmente derivan en consecuencias diversas para los trabajadores. Sin embargo, hay efectos negativos para algunos y positivos para otros. En los sectores más modernizados de la producción se advierten segmentos privilegiados por el papel que ocupan en el proceso productivo, y otros postergados, por ello se habla de mercado de trabajo dual, es decir fuerza de trabajo central y fuerza de trabajo periférica. Pero la descomposición de los mercados laborales, muestra un cuadro más complejo al situarnos fuera de los sectores productivos modernizados, en donde el espectro es dominado por el crecimiento de la informalidad y la pobreza. No hay duda, las evidencias indican que los efectos negativos son mayores que los positivos.

En el mundo de la economía, las decisiones de quienes tienen en sus manos el manejo del capital por un lado, y de quienes tienen el manejo de las decisiones políticas por el otro, sus actos se dejan sentir inmediatamente o al menos en un muy corto plazo. Por ejemplo la inversión de capital en un sector dado, implica repercusiones favorables para los proveedores de los insumos y servicios, así como para la región en donde se hace la inversión, y estas repercusiones son de rápido efecto. Igualmente, en el lado opuesto, cortar las inversiones en un sector o en una región determinada, empieza a producir consecuencias inmediatamente. En el plano político igualmente produce efectos inmediatos. Decisiones estatales que creen o alimenten reservas en los inversionistas, se traducen inmediatamente en cese de inversiones.

Por supuesto que las decisiones económicas y políticas tienen sus consecuencias en el mundo de las RI. Recordemos que éstas se desenvuelven en el ámbito de los sistemas económicos y políticos.

Los impactos se pueden clasificar en cuanto su ocurrencia en el tiempo, en inmediatos y mediatos. Esta consideración está justificada en el hecho de las RI, funcionan con instituciones, las que son por tanto, los mecanismos motorizantes. Las instituciones a lo largo del tiempo crean comportamientos y culturas. Su creación conlleva un aprendizaje, y adquirido este, aquellos que lograron mayores grados de internalización y fluidez en su uso y aplicación, se convierten no solo en usuarios, sino además en defensores de estas instituciones. Por tanto sus reacciones a las transformaciones de los modelos de acumulación y los sistemas productivos, son a posteriori<sup>1</sup>. En algunos casos las instituciones no se adaptan a las nuevas realidades. O se adaptan con lentitud y sin alcanzar los niveles de apoyo a los trabajadores que tenían las instituciones desplazadas. Los sindicatos a pesar de su carácter “nacional” y por otro lado el capital con estrategias “internacionales” y “nacionales”, es evidente una mayor lentitud en la adaptación de los primeros vis a vis el capital. Desde sus orígenes el capitalismo ha tratado de hacer competir a los trabajadores para presionar sobre salarios y las condiciones de trabajo. El movimiento sindical ha intentado responder, pero siempre con un retraso histórico respecto de las estrategias del capital (Rehfeldt; 1997:45).

De otro lado hay que tener presente en este análisis, que las llamadas viejas RRII finalmente mostraron la incapacidad en difundirse y aplicarse, más allá de la parte formal y moderna de la economía. Por otro lado, los sistemas de RI se comportan diferentemente en las distintas sociedades<sup>2</sup>. Por supuesto que están conformadas por instituciones universales, como las regulaciones, los actores empresariales y sindicales, así como los mecanismos de funcionamiento y relacionamiento de las partes, pero por su construcción nacional, responden a un contexto y una historia (Locke y Thelen 1998).

**Funcionamiento del modelo de acumulación. Como lo asumen las empresas, y que repercusiones tiene en los sindicatos.**

Se trata de plantear situaciones que se vienen observando con carácter tendencial, y que repercuten adversamente en las conquistas de los trabajadores, ante lo cual las organizaciones sindicales latinoamericanas aún no han encontrado el camino, que permita enfrentar exitosamente los problemas.

Los cambios en los paradigmas productivos han traído consigo un alto precio para las conquistas de los trabajadores. Estas se han venido perdiendo. La disminución progresiva de la protección de los trabajadores es una evidencia que acompañan los procesos de reestructuración productiva.

La justificación empresarial para emprender transformaciones en los modelos de acumulación, está asociada a la necesidad de ser competitivos, de producir con calidad y responder a la globalización. Se tiene entendido la existencia de la crisis de la productividad, que caracterizó a los sistemas productivos englobados, con precisión o sin ella, en las categorías Taylor-fordistas. Por tanto las consecuencias en el funcionamiento del modelo de acumulación, que ha determinado agotamientos y malfuncionamiento. Pero cabe preguntarse, si el replanteo de los sistemas productivos ¿implica inevitablemente el desmejoramiento de las condiciones de trabajo? Por tanto cabe plantearse, ¿es posible los ajustes de los sistemas productivos sin afectar las RI? Es compatible la aspiración empresarial con el cumplimiento y respeto a los marcos regulatorios que acompañaron las RRII tradicionales, o es cierto que éstos más bien son parte del problema y hay que modificarlos o incluso barrerlos. Las RRII son regulaciones, actores y mecanismos. Por lo visto están en el centro del huracán.

La discusión de admitir que los procesos productivos requieren y necesitan adecuarse a las demandas de los mercados, ahora más competitivos y más abiertos, no es el problema principal para las organizaciones de los trabajadores. Lo principal son sus consecuencias en los afiliados. Para éstos, les toca luchar por preservar mecanismos de protección; o negociar los cambios preservando lo máximo posible. El balance es poco auspicioso, mayores son las derrotas que las victorias. La lucha es de dimensión no sólo en el sitio de trabajo, sino en el conjunto de la sociedad. Para el Estado, el problema es conciliar la modernización y adaptación del sistema productivo, pero preservando intereses fundamentales de los trabajadores. He aquí el dilema. El asunto es contradictorio.

Por ello en los planos de análisis de políticas laborales, hay una activa discusión por encontrar caminos que concilien las demandas que se originan en la producción y en la oferta, con los derechos básicos y las conquistas que han logrado los trabajadores. Surgen las propuestas que admiten las modificaciones que flexibilizan la relación de trabajo, al tiempo que coexisten con políticas y programas de seguridad para la fuerza

de trabajo<sup>3</sup>. Este escenario es sólo posible, sí en los planos políticos el movimiento de los trabajadores cuenta con la fuerza suficiente para hacer valer cuan importante es la protección social laboral, y que ella no puede subordinarse a los imperativos de la competitividad y la globalización, sino que estas categorías deben coexistir. La argumentación creciente apela, a la exigencia y necesidad del mantenimiento de bases estables para la gobernabilidad de las sociedades.

El modelo de acumulación no puede funcionar con lógicas que ignoren la gobernabilidad de las sociedades<sup>4</sup>. Lo económico, lo político y lo social, se entrecruzan. Si lo económico adquiere una autonomía de funcionamiento, lo social corre el riesgo de quedar marginalizado. Igualmente puede afirmarse de lo ecológico. El modelo de acumulación es parte esencial del funcionamiento. Hay que generar riqueza. Pero hay que hacerlo acompañado de un ámbito social, en donde la población participe, ya sea como productores y como consumidores. El acompañamiento de segmentos de la población excluida de la producción y de niveles justos de consumo, es una condición sine que non para la estabilidad del funcionamiento social. Ignorar esto, es abrir de par en par las compuertas de la exclusión. Lo que realmente ha venido ocurriendo en nuestras sociedades.

Que pasa cuando la exclusión alcanza los niveles que hoy ha alcanzado, se ha hecho casi incontrolable. Quienes no acceden a los empleos que las RRII cubren, es decir aquellos que tienen cobertura de la legislación laboral, de la seguridad social, que están sindicalizados, miran entonces con esperanzas poder estarlos. Al no poder acceder, corren la tentación de caer en la desesperanza e incluso en el resentimiento. Son, incluso, presa disponible para el discurso anti-sindical. Discurso que ya viene desde tiempos pretéritos, estimulados por adversarios naturales del movimiento sindical. El anti-sindicalismo está vivo y activo. Y quienes son los excluidos de las RRII, que son potencialmente adherentes a una plataforma con un protagonismo sindical: los trabajadores de las empresas medianas y pequeña satélites que operan como contratistas y subcontratistas, los trabajadores intermitentes que entran y salen ya que prestan servicios en períodos de alta demanda o producción, los trabajadores independientes, los desempleados, los jubilados, los discapacitados<sup>5</sup>.



Para terminar este subtítulo, hay que mencionar el tema de la deuda externa. La naturaleza del presente análisis no profundiza en lo relativo al papel de este fenómeno tan influyente en los países latinoamericanos, como elemento perturbador de la descomposición que se viene observando en los mercados laborales. Pero evidentemente, la adquisición de la deuda externa y el peso que hoy tiene su pago, tiene una doble significación en el funcionamiento de las RI. Lo primero, dejó en evidencia la fragilidad del modelo de desarrollo en el cual se inscribieron las instituciones tradicionales de las RI. Lo que no necesariamente lleva a hacer críticas a estas, sino al desventajoso proceso, dado que apenas sólo se extendieron a una parte de la sociedad, ha sido sumamente exigente, para el movimiento de los trabajadores poder mantener sus conquistas, cuando estas estaban rodeadas crecientemente por ámbitos y contextos no cubiertos, es decir fragilidad, precariedad, pobreza e incluso miseria. Lo segundo es que el peso del pago de la deuda externa, sustrae importantes recursos que son reclamados por la sociedad para satisfacer prioridades, y una de ellas es satisfacer las demandas del funcionamiento de las instituciones de las RI. Como son por ejemplo el fortalecimiento sindical, la formación de calificaciones para los trabajadores, el sostenimiento de la seguridad social, el fortalecimiento de la Administración del Trabajo y de la Justicia Laboral.

#### **De los mercados laborales internos a los externos**

Los sistemas productivos se orientaban hacia los mercados laborales externos en la fase previa a la modernización sustitutiva, pero al desarrollarse este modelo productivo, la búsqueda de control y eficiencia llevaron al estímulo de los mercados internos. Este enfoque tuvo mayores y mejores oportunidades de funcionar en tanto las organizaciones fueran de mayor tamaño. La existencia de mayores jerarquías y niveles, de unidades funcionales, la ejecución de operaciones en distintas regiones, todo ello facilitaba espacios y funciones para los desplazamientos –horizontales- de la fuerza de trabajo, así como los ascensos –desplazamientos verticales-, dando oportunidad a los trabajadores al desarrollo de carreras, y satisfacer expectativas de largo plazo.

La orientación hacia los mercados internos, permitió la construcción de compromisos de largo plazo tanto para el trabajador como para la empresa, reforzando lealtades mutuas. De aquí que la inversión empresarial en formación, encontraba bases estables y garantías del retorno por lo invertido en la fuerza de trabajo.

Luego con la difusión del un nuevo paradigma productivo, basado en la descentralización productiva, las organizaciones volvieron a mirar hacia los mercados externos. Se quebrantó el compromiso de largo plazo entre empresa y trabajadores (Cappeli 2001).

Es por lo anterior que la *empleabilidad* se convirtió es una condición imprescindible para los trabajadores, a objeto de transcurrir el menor tiempo posible cesante, al dejar un empleo y conseguir otro. En las grandes organizaciones, las primeras que asumieron procesos de reestructuración, fomentaron planes que apuntaban la reubicación de los trabajadores expulsados. Las políticas públicas privilegiaron programas de formación dirigidos al refuerzo de la empleabilidad. Las Universidades y centros de formación superior manifiestan, que hay que reorientar la formación para el desarrollo de la empresariedad, ya que el mercado de posiciones de trabajo dependientes cada vez es menor.

Por supuesto que el concepto de empleabilidad tiene una connotación crecientemente “autónoma”, o sea un atributo o virtud del individuo en su relación con el mundo del trabajo. Surge en un momento en que se deteriora la relación directa entre escolaridad, status y renta, en que se pierden las jerarquías y su relación con los salarios, se pierden las negociaciones salariales, y son sustituidas por la individualización. El profesional contemporáneo ve oscilar su posición entre la de un ‘subordinado autónomo’ y la de un ‘independiente asociado’ (Paiva, 2000:145-9)

Otro elemento que hay que destacar en el debate sobre las mutaciones que experimentan las RRII, es que entre las empresas más formalizadas al ocurrir el proceso de externalización de actividades, que van pasando a empresas, en algunos casos especializadas y de alta competencia y organización, también ocurre, que por el lado de la misma empresa principal o de la primera capa de contratistas, se trasladan operaciones otras sucesivas capas de subcontratistas, en cuya base a menudo se encuentra la economía informal, a veces familiar, en donde el trabajo reposa en la espalda de mujeres inmigrantes y/o minorías étnicas (Morgenstern, 2000; Lucena 2003). En la recurrencia a los mercados externos, hay que mencionar, entre la diversa gama de contratos tercerizados, a las empresas cooperativas, que no siempre son tales, sino más bien un disfraz de autonomía por un lado, y un disfraz incluso de cooperativas, al no funcionar bajo los principios clásicos que les son propios; que suponen entre otros elementos la no recurrencia al trabajo asalariado, sino en condiciones excepcionales. Como se sabe este tipo de organización productiva disfruta de un trato preferencial en lo

fiscal, lo laboral y en otras políticas públicas, por lo que, en este sentido, tiene menores cargas en los costos. (Cacciamali 2000; Fedepetrol 2003; Barrios 2003).

## LAS NUEVAS RELACIONES INDUSTRIALES

### VIEJAS

- PREDOMINIO DE LO COLECTIVO
- CONTRATO A TIEMPO INDETERMINADO Y COMPLETO.
- COBERTURA LEGIS.LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
- MERCADOS INTERNOS: CARRERA EN LA ORGANIZACIÓN
- INVERSION EN FORMACIÓN Y CAPACITACION

### NUEVAS

- PREDOMINIO DE LO INDIVIDUAL
- INESTABILIDAD
- MERCANTILIZACION DE LO LABORAL
- MERCADOS EXTERNOS: LA EMPLEABILIDAD SUSTITUYE LA CARRERA
- BUSQUEDA DE CALIFICACIONES EXTERNAMENTE

### Cambios Productivos y las formas de sindicalización

La manera de organizarse que adoptan los trabajadores transcurre por estadios que derivan de lo nacional y de cómo se organiza el capital. Se distinguen históricamente las organizaciones *de oficio, de empresa y de ramas productivas*. La manera de organizarse está relacionada con las estructuras organizativas, con la formas de lucha, con sus relaciones con el empresariado y con el Estado.

De estas tres formas de organizarse, la primera no presenta diferencias en cuanto a la interpretación, de con cual estado del desarrollo capitalista se corresponde. Se trata del estadio en donde predomina lo artesanal, las unidades productivas de propiedad familiar. Con las otras, sí se plantean diferencias de interpretación en cuanto a su surgimiento y predominio. Entendemos que el desarrollo empresarial, derivado de los mercados, tecnologías y acumulación de capital, derivó en escalas mayores de producción, y consecuentemente más grandes unidades productivas. Al mismo tiempo la transformación de la organización del trabajo, que dio al traste con el dominio del proceso que caracterizó al artesano, y su sustitución por maquinas herramientas, maquinas inteligentes, y por la incorporación de operarios de menor calificación, devino en un escenario que facilitó la emergencia del sindicalismo de empresa. La multiplicación de empresas y los encadenamientos productivos, facilitaron la integración de los trabajadores, abriendo el camino para el sindicalismo de rama productiva (Lucena, 2003). Al menos en las ramas más dinámicas ocurrió la

implantación de este tipo de organización. Rehfeldt (1997:20) quién asocia como segundo estadio al sindicalismo de rama productiva y de tercero al de empresa. La explicación la asocia al surgimiento de la “nueva clase obrera” derivada de los centros productivos automatizados, conformada por técnicos altamente calificados, cuyas reivindicaciones se refieren a objetivos cualitativos, especialmente relacionados con la participación en la gestión, de ahí la emergencia del sindicalismo de empresa. También en aquellos países que habían adoptado la organización de rama, han vuelto a la organización de empresa, etapa que se creía superada, tales son los casos de Argentina, Chile, Uruguay. Evidencias del reflujo del movimiento.

Con las formas organizativas sindicales y nuevas categorías de trabajadores, se plantea el incorporarlos en las estructuras existentes, o en el surgimiento de otras nuevas. La primera opción, cabe especialmente en las organizaciones que se organizan por rama de actividad económica, en el entendido que entre las nuevas categorías de trabajadores, están los que proceden de los empleadores que han experimentado procesos de reestructuración y expulsan fuerza de trabajo. Pero siempre que los trabajadores expulsados de la empresa central, perseveren en el mismo sector productivo. En una organización sindical por rama productiva, cabe el análisis de su permanencia como afiliado. El problema se plantea en las organizaciones sindicales por empresa, cuya estructura es limitante para estas situaciones. También hay que considerar aquellos casos, en que los procesos de expulsión son planteados como situaciones de coyuntura económica, pero que su sucesiva ocurrencia, al final tienen un carácter más que coyuntural, es por tanto evidenciable su naturaleza estructural. En estos casos, los trabajadores abrigan la expectativa de poder ser llamados de nuevo a estas empresas, las que manifiestan que al normalizarse la producción ellos serán llamados. Esto supone una postura conservadora en cuanto al activismo sindical, ya que la expectativa de emplearse nuevamente, en un mercado laboral desventajoso, prima en la conducta del trabajador.

El otro fenómeno que se ha multiplicado en tiempos recientes, es el incentivo a la migración. El desaliento derivado de las dificultades de conseguir empleo en el medio en donde se ha transcurrido un largo período de vida, ha estimulado el crecimiento de las migraciones. De hecho, en algunos países los índices de desempleo no se han incrementado más porque los desempleados o potencialmente desempleados han emigrado (Pérez S, 2003). Esto ocurre, tanto entre países como al interior de uno dado, por las migraciones entre regiones. Esto lleva a insertarse primero en la vida de las

nuevas poblaciones o regiones; lo que significa ir al mercado de trabajo en la disposición de un nuevo proyecto personal. Existe una predisposición a aceptar ofertas de trabajo en las condiciones que se encuentren. Hay muy poco margen para la escogencia. Esto en el fondo corroe los espacios sindicales, ya que el capital, tiene a su disposición oferta de trabajo dispuesta a vender más barato sus servicios.

El surgimiento de organizaciones que adoptan formas de asociaciones civiles, asociaciones voluntarias, cooperativas, o incluso ninguna de ellas pero que recoge la necesidad de unirse para encarar problemas comunes, viene multiplicándose al lado de los tradicionales sindicatos. Esto plantea si estas modalidades alcanzaran algún grado de estabilidad organizacional. Todo parece relacionado con la estabilidad que alcancen las nuevas formas organizacionales productivas. Se observan planteamientos que apuntan a justificar la organización, no necesariamente a partir de la condición de asalariados, sino más bien, de la condición de trabajador, lo obviamente es más amplia, y responde al problema de la erosión de la relación salarial. Como nos lo plantea Dombois y Pries (1998:82): “Posibilidades de un nuevo modelo incluyente de las RI, que no se oriente en primera instancia en la relación salarial tradicional, sino en principios de `derechos ciudadanos económicos y sociales negociados colectivamente, y válidos para todos los individuos económicamente activos. En la medida que esto sucede, el cambio de las RI podría dar un aporte importante a la democratización política y social de América Latina”

#### **Los mecanismos de las RI y los impactos recibidos**

Partiendo de los impactos en los sistemas productivos y con ello en las organizaciones de los trabajadores, el corolario de las consecuencias se lleva por delante a los mecanismos de las RI. Así como los actores organizados tradicionales –movimientos sindicales- se desencuentran con los nuevos segmentos laborales y las nuevas formas productivas, con mucho mayor fundamento ocurre el desencuentro cuando se observan los mecanismos de funcionamiento de las RI, estos que relacionan a los actores. Esto va inevitablemente dando lugar a una creciente inoperancia de los mecanismos, dando lugar a pérdidas de cobertura. Lo más evidente ocurre en las negociaciones colectivas. Se observa una constante disminución de los cubiertos. Todo esto está en correspondencia con la creciente individualización de las relaciones entre empresas y trabajadores.

Gradualmente ha venido cambiando el mapa de las RI. Los convenios de rama, cada vez son más sustituidos por los de empresas. Las reformas laborales legislativas, han tendido a desregular, es decir desmontar instituciones y conquistas laborales, lo que juega a favor de las empresas. Se justifican las reformas en función de un discurso que otorga preeminencia a lo económico sobre lo social. Al mismo tiempo se fomenta una mayor autonomía de las partes, ya que se sostiene que la excesiva intervención estatal perturba el desarrollo de la producción. La autonomía de las partes, existiendo el desequilibrio capital-trabajo, juega a favor del más fuerte.

El libre mercado y la apertura de las economías, como elementos de la globalización, no han dado oportunidad para las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo, más allá del espacio nacional. La negociación colectiva internacional prácticamente ha fracasado. Algunos trabajos publicados en Somavia y Trajtenberg –allá por el 1979-, no encontraron experiencias satisfactorias en esta materia, no obstante el papel preeminente del capital transnacional en las economías de la región. Se carecía y se carece aún de un marco legal. Además existen las resistencias empresariales, falta una mayor preparación sindical, y los obstáculos que significan las políticas económicas nacionales (Cedrolla 1995). De las pocas experiencias que se conocen, se tiene la negociación automotriz de una transnacional, que incluye plantas ubicadas en Brasil y Argentina (Novick y Wilkis 2003). Se aspira que la acción sindical que se desarrolla en el marco del MERCOSUR, que es la que ofrece mayor vitalidad, viabilice este tipo de negociación.

Este proceso lleva a la ya discutida problemática si lo regulatorio es una variable independiente o por el contrario dependiente. En otras palabras, si es el problema o causa, o por el contrario las regulaciones son una consecuencia. Va quedando atrás la tesis que culpabiliza a las regulaciones del meollo del problema. Tampoco es percibida como una variable ingenua en las controversias capital-trabajo, es clave y estratégica.

Pero ocurre que si el nivel de la sindicalización es bajo, así como una débil acción estatal en la inspección y asegurar el cumplimiento de las leyes, al final se imponen las lógicas del mercado laboral<sup>6</sup>.

Consecuente con lo anterior, el capital ha venido llevando las relaciones de trabajo al campo de la mercantilización. Lo laboral se tiende a desdibujar para darle apariencia de un negocio mercantil entre una empresa y otra “empresa”. Es un campo de contradicciones, ya que quién presta sus servicios, se ve compelido a aceptar este status,

pero tarde o temprano, apelará a reclamar su condición de trabajador subordinado. Es una fuente potencial de litigios.

A la mercantilización de la relación laboral, intenta responder la política pública laboral, por la vía de agudizar la vigilancia en los asuntos de orden público, además nuevos elementos son ubicados bajo esta categoría tuteladora. Los convenios de OIT que conforman las normas o derechos fundamentales, de obligatoria adopción por los países miembros, entran en esta categoría.

En cuanto a los mecanismos de la Seguridad Social, ya se conocen las experiencias que tuvieron su origen en el férreo período autoritario de Chile de los setenta y ochenta, de privatizar la seguridad social y romper principios, que han llevado a plantear si efectivamente se trata de un sistema de seguridad social lo existente en este país, como ha sido la tesis de la Organización Internacional del Trabajo. Su impacto se ha divulgado y extendido, aunque sin que haya llegado a reproducirse textualmente el esquema. Las experiencias implementadas posteriormente en los países de la región, han acogido elementos de la dimensión privatizada, pero sin eliminar las responsabilidades estatales. Interesante ha sido el proceso ocurrido en Uruguay, en donde la temática dio lugar a un referéndum, donde los ciudadanos se inclinaron en contra de la privatización. En todo caso, las nuevas RI, se desenvuelven en la casi totalidad de los países de la región, con nuevos esquemas de seguridad social, en donde elementos privatizados, en mayor o menor grado, forman parte de la oferta a los trabajadores para responder a las contingencias.

#### **Los nuevos actores laborales de las RI**

El sindicalismo ha mutado a través de la historia. Los sistemas productivos han cambiado primero, y más tarde han emergido las formas organizacionales correspondientes a los cambios productivos. Así ha ocurrido con los modelos de acumulación con predominio del artesanado, luego con el predominio de la fábrica, y más tarde con el predominio de los sectores o ramas productivas, que implicaban empresas encadenadas. El sindicalismo de oficio, luego el de empresa y finalmente el de rama o sector productivo, significaron respuestas organizacionales, a lo que había ocurrido en los modelos de acumulación y sistemas productivos (Lucena 2003). Ahora está planteado el desafío a cual o cuales van a ser las formas organizacionales que adoptarán los nuevos trabajadores que laboran, en las nuevas formas organizacionales productivas que han venido proliferando.

Con las nuevas formas productivas, cabe tener en cuenta, que no todas son totalmente nuevas, sino que eran formas a las cuales se recurría en menor escala que en estos tiempos. De tal forma, que contratar con terceros, y que éstos a su vez, subcontraten con otros, no es un fenómeno que nació en los últimos diez años. Como tampoco el trabajo a domicilio. Más bien, esta forma se remonta a los orígenes de los sistemas productivos que dieron lugar a la fábrica, en la transición al capitalismo moderno. De lo que se trata ahora, es la multiplicación de estas modalidades. Por supuesto han emergido otras que no corresponden a las viejas categorías. Especialmente a aquellas asociadas al aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la transmisión de datos y las comunicaciones. En general el concepto de red, de empresas en red, es un fenómeno reciente, que integra modalidades tradicionales, como es la contratación y subcontratación. Pero en todo caso, estamos ante un fenómeno organizacional desafiante para las formas tradicionales de organización de los trabajadores<sup>7</sup>.

De otro lado tenemos lo más crítico desde el punto de vista de la modernización productiva. Se trata del lado de la mayor precariedad en cuanto a condiciones de trabajo, derivado del deterioro de los mercados laborales. Aquí se ubican las formas que suelen ser identificadas como integrantes del sector informal. Aunque esta categoría es difusa y está en entredicho por su contribución al análisis (Portes y Hoffman 2003, Salas y Rendón, 2003). Pero a los fines de tener presente, que en su interior se observan segmentos que exteriorizan diversas formas organizacionales. Por supuesto que se hace más factible la organización, de aquellos que logran una cierta estabilidad en el ejercicio de sus actividades productivas. Estabilidad que en algunos casos está asociada al hecho de las actividades que se realizan demanda cierto grado de inversión de recursos y capital. Por ejemplo, en aquellos casos en donde el transporte colectivo de pasajero o igualmente de carga, se ejecuta a través de “cuentapropistas” cuyos ejecutantes son los dueños de los vehículos, que representa un importante porción de capital, se presentan las bases para organizaciones que alcanzan estabilidad y un importante grado de presión. En ese sentido el fenómeno de la constitución del actor colectivo se hace más evidente, en el caso de los transportistas de pasajeros en las urbes. En el otro extremo se localizan, los trabajadores que recogen, de manera independiente, objetos de valor en la basura o deshechos residenciales, en algunos casos forma parte de un eslabón terminal



de la industria del reciclaje, o se buscan objetos de valor para el trabajador, con los cuales obtiene recursos para sobrevivir. Aquí las experiencias organizacionales son más infrecuentes. Hay menos estabilidad de quienes realizan estas actividades. La permanencia en la actividad es importante para construir organizaciones. En todo caso, de lo que se trata es identificar la comunidad de intereses, de quienes tienen una actividad común, y están sujetos a las mismas contingencias. A partir de ahí se empieza a crear la figura de la acción colectiva como opción y alternativa, para superar obstáculos y lograr mejoras de la condición existente.

Como se puede ir observando, hay nuevos espacios productivos, nuevos sujetos ejerciendo actividades económicas. Se empiezan a observar nuevas formas de construcción de identidades, es una condición necesaria para el desarrollo de la figura del actor colectivo, requisitos previos para la acción efectiva, en las relaciones con el capital y el Estado. Está planteada la construcción de nuevos imaginarios colectivos. Identificar el norte, hacia donde apuntar todo este esfuerzo de construcción organizacional, de identificación de plataformas reivindicativas.

El movimiento sindical vivió un período de agregación, de crecimiento y de acumulación de conquistas. La relación salarial se constituyó en la base de la ciudadanía, tenía un carácter inclusivo. Luego de la II Guerra Mundial, se inició el período de avances, que tuvo su epicentro alrededor de la década de los sesenta. Luego se inició un período de desagregación. De pérdida de efectivos, de erosión de la relación salarial. Esto ha ido en paralelo con el fomento desde las empresas de la individualización de las RI. El proceso continúa. Aún no ha ocurrido una reversión de la tendencia. La exclusión se ha incrementado. Las RI son una barrera contra la exclusión. Su cobertura de contingentes cada vez menores, favorece la apertura de las compuertas de una mayor exclusión. No parece que estamos en nuestras sociedades en el predominio de los propietarios. Más propietarios que asalariados. Es decir en donde la relación salarial, sea sustituida por una sociedad de rentistas. Lo que observamos, es menos asalariados y más concentración del capital, y quienes dejaron de ser asalariados devienen en situaciones de precariedad y sobrevivientes.

#### **La ciudadanía productiva**

Para cerrar se ha escogido hacer una breve referencia al tema de la ciudadanía productiva. ¿Por qué? Ya que hemos expuesto un conjunto de dificultades y tendencias manifiestas, que han venido reduciendo a los sujetos o actores de las RI. Pero por otro

lado se han asomado, algunas posibilidades para la formación de nuevos actores colectivos. Sin embargo, sigue el reto de que hacer con los efectos sobre los trabajadores, que derivan de la globalización y de las nuevas formas de organización productiva. Recordemos la estrecha relación del asalariado y la condición de ciudadanía. Como lo llama H Romagnoli (2003:100) “el trabajo asalariado es el pasaporte de la ciudadanía industrial”, que ha consistido en “puesto estable, salario garantizado y pensión pública”. Las familias estimulan a sus descendientes la promoción del estudio como vía para prepararse para conseguir empleo. Ahora se replantea una reorientación hacia otras opciones, como conformación del trabajo independiente, o de los negocios independientes, emprendimientos.

Por ciudadanía se entiende el conjunto de derechos y deberes del cual es portador el individuo, y que los mismos funcionen al llevar este un determinado planteamiento ante las instituciones. Es un concepto que refiere al individuo, sea trabajador o no. La ciudadanía implica ser parte del conjunto, compartir valores e instituciones. Contribuir desde la vida productiva, educativa, social y política. Uno de los elementos a considerar es el apoyo a las actividades productivas. Las personas buscan generar recursos para su sobrevivencia, ya sea con la actividad derivada de la relación salarial, el trabajo independiente, o el apoyo a otra persona que participa de aquellas actividades. El ciudadano necesita protección ante el mercado laboral, no ya sólo ante la empresa, que sólo cabe en tanto esté empleado, pero con las crecientes dificultades para conseguir y mantenerse en un empleo, viene al caso, la relación con los mercados laborales, relación que persiste en tanto se está desempleado incluso.

Pérez Sainz (2002) citando a A Portes destaca que éste “ha postulado la existencia de cuatro tipos de derechos: básicos (contra el trabajo infantil, coerción física y trabajo forzado); civiles (de asociación y representación colectiva); de sobrevivencia (salario mínimo, indemnización por accidente laboral y jornada de trabajo regulada); y de seguridad (contra despido injustificado, compensación por jubilación e indemnización a familiares en caso de fallecimiento). Este autor propone que los dos primeros deberían constituir estándares internacionales mientras los otros se aplicarían de manera flexible según los contextos”<sup>8</sup>. Son casi los mismos que la OIT aprobó en su Conferencia anual de 1998, y que conforman un convenio llamado de los derechos fundamentales, que es de obligatoria adopción por parte de los países miembros.

\* Héctor Lucena, PH.D. Universidad de Glasgow, Reino Unido. Coordinador del Doctorado en Ciencias Sociales, de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. hlucena@postgrado.uc.edu.ve

## Notas

1. “Dentro de este proceso modernizador, los arreglos de la rrii constituyen el ámbito más rezagado o “más espeso” de cambio en tanto son más complejos, pues involucran las formas colectivas de regular las condiciones de trabajo y empleo, formas que identificamos como políticas o sociopolíticas. Por ejemplo los cambios en las rrii se registran veinte años después de iniciado el proceso de cambio tecnológico” Arciniega, R; 2002:148.

2 Rehfeldt (1997:27) llama la atención del hecho de que la integración que se ha venido fortaleciendo y que ha dado lugar al espacio comunitario europeo, no ha producido una convergencia de los sistemas de relaciones industriales, y que ello se explica por los factores culturales vinculados con la construcción de cada sistema en un espacio nacional determinado.

3. Esta combinación la identifican como políticas de “flexiseguridad”; ver en Bolle, Patrick (2001 y 2002), además todos los resúmenes de los intercambios a propósito de esta problemática. Igualmente, promovido por la OIT, la FES y la Universidad de Chile, se realizó en Santiago – enero 2004- una reunión entre equipos de estas instituciones con académicos de varios países de la región, preocupados por encontrar soluciones a la vigencia de los convenios.

4. Sobre *el concepto de gobernabilidad*. “interacción entre gobernantes y gobernados, entre la capacidad de gobierno y las condiciones necesarias para que esta función pueda desempeñarse con eficacia, legitimidad y respaldo” Manuel Alcántara. “La noción nace entonces como la capacidad de entender, problematizar y controlar la aparición o agudización de situaciones de crisis en los Sistemas Políticos” “.capacidad de canalizar y procesar los conflictos sociales, políticos y económicos, respetando las lógicas de poder y asegurando la lealtad social”. “por parte del Estado y de sus gobiernos, y en función de la estabilidad política, económica y social, un sistema de participación, de representación política y de negociación con los distintos grupos y sectores sociales en función de su poder y representatividad” Contreras Osorio, Rodrigo (2003:48)

5. Hay que tener presente que excluidos en un ámbito más allá de las RRII lleva a considerar a otros segmentos que aquí no se mencionan, tales como pueden ser aquellos vinculados con la satisfacción de necesidades de servicios públicos, los vinculados con las luchas ecológicas, luchadores por la liberación sexual, indigenistas, campesinos sin tierra o sin créditos y carentes de facilidades para producir; los desocupados por exclusión, es decir el conjunto de trabajadores con bajas posibilidades de ingreso en el mercado de trabajo y con tiempos de desocupación considerablemente altos (Novick 2001:30). Guillermo Perry (2000) precisa la exclusión en tres planos 1- El no acceso a bienes y servicios básicos; 2- la dificultad en el acceso a los mercados de trabajo y protección social; y 3- relativa al desigual acceso y ejercicio de derechos humanos, políticos y civiles.

6. Martín Rama (1995) del Banco Mundial, luego de analizar los efectos de las políticas e instituciones laborales de mercado de trabajo en el desempeño económico de más de treinta países de la región, en el período 1980-92, concluye que la reestructuración del sector público y una revisión de los incentivos sindicales producen mejores resultados que reformar el código laboral.

7. Entre las centrales sindicales y empresariales comunitarias europeas se negoció y acordó convenio para regular el teletrabajo, empezando por acordar una definición. Se precisa que no obstante realizarse el trabajo en una sede personal del trabajador, su hogar por ejemplo, ello no quita la consideración de trabajador cubierto por acuerdos colectivos. El texto completo puede consultarse en la Revista Relaciones Laborales, de Uruguay, No.1 de Mayo 2003.

8. Al respecto la propuesta más elaborada es, sin duda, la de Portes A (1994 *When More Can Be Less: Labor Standards, Development, and the Informal Economy* en C. Rakowski (ed.): *Contrapunto: The Informal Sector Debate in Latin America*, (Albany, SUNY Press).

## **Bibliografía**

Arenas, Nelly (2002) "Las transformaciones de la política y la `revolución` chavista" en *Revista Venezolana de Ciencia Política* \_ No.22, Julio-dic 2002.

Arciniega Arce, Rosa Silvia (2002) "*Modernización empresarial y corporativismo en el sector textil*" (Edit. UAM, SOLIDARITY CENTER AFAL-CIO, y Plaza y Valdez, México).

Bergquist, Charles (1986). *“Labor in Latin America: comparative essays on Chile, Argentina, Venezuela and Colombia”* (Stanford University Press).

Bollé, Patrick (2001) “El porvenir del trabajo, del empleo y de la protección social” Simposio de Annecy, Francia-OIT, enero de 2001, en *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra) Vol. 120, No.4.

Bollé, Patrick (2002) “Dinámica del cambio y protección de los trabajadores” Simposio de Lyon, Francia-OIT, enero de 2002, en *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra) Vol. 121, No.3.

Cacciamali, María 2000 “La informalidad de América Latina contemporánea: Argentina, Brasil y México” ponencia presentada en el III congreso de ALAS, Buenos Aires.

Cappeli, Peter 2001 *“El nuevo pacto en el trabajo. Empresas y empleados ante el mercado laboral hoy”* (Edit.Granica, Barcelona).

Castillo, Juan J. 1998 “La emergencia de nuevos modelos productivos” en *“Trabajo”*, (México: Centro de Análisis del Trabajo) Año 1, No.2, Dic., 2da época.

Cedrolla, Gerardo 1995 “Negociación colectiva internacional: ¿realidad o utopía? En *Revista Relasur*, (Edit. OIT y M del Trabajo y SS, España, en Montevideo) No. 6.

Contreras Osorio, Rodrigo (2003) “Neoliberalismo y gobernabilidad en América Latina durante los años 90” *Nueva Sociedad*, (Venezuela, Falta edit) N° 186 Julio, Agosto.

Cook, María Lorena 1999 “Trends in research on latin american labor and industrial relations” in *Latin American Research Review* (University of New México: Albuquerque) Vol.34, No.1.

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* (Sao Paulo) Año 4, No.8.

Ermida Oscar 1998 *“Propuesta de elaboración de una nueva matriz analítica de los sistemas de relaciones laborales”* Documento de trabajo Grupo Bologna, sept. 1. Mimeo.

Fundación Europea *“El proyecto EPOC” Nuevas formas de organización del trabajo: ¿Puede Europa aprovechar su potencial? Resultados de una encuesta sobre participación directa.*; marzo 1998; (Dublin).

Gireu, Etienne 1998 *“¿Habrá trabajo para todos en esta sociedad?”* (Ediciones Mensajero, Bilbao).

Hyman, Richard 1996 “Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* Edit. ALAST, (México) Año 2, No.4.

Locke R y Thelen K (1998) “Comparacoes contextualizadas: un abordagem alternativo para a analisis da politica Sindical” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, (Sao Paulo) Año 4, No. 8.

Lucena, Héctor 2003 “*Las Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo*, (Edit. Tropykos, Caracas).

Lucena, Héctor 1998 “*Las Relaciones Laborales en Venezuela*” 3era Edición, (Caracas: Edit. Centauro)

Morgenstern, Sara 2000 “La crisis de la sociedad salarial y las política de formación de la fuerza de trabajo” en *Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo* Edit ALAST (Buenos Aires) Año 6, NO.11.

Novick, Marta (2001) “Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales” en pp. 25-46 en Garza, Enrique de la –Compilador- (2001) en “*Los sindicatos frente a los procesos de transición política*” (México, CLACSO, UAM E ILAS).

Novick, Marta y Wilkis, Ariel (2003) “Relaciones Laborales en la industria Automotriz Sudamericana. Un estudio Comparado”; en Delgado Y. y Richter J. (coord.) *El trabajo desde Diversas Miradas*, (Valencia; Falta Editorial)

Paiva, Vanilda (2000) “Novos padroes economicos e demanda de qualificacao e competencias” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (Buenos Aires) Año 6, No.12.

Pérez Sáinz, J.P (2002) “*Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias*” Ponencia presentada al seminario “Rethinking Labor Market Informalization: Precarious Jobs, Poverty, and Social Protection”, (Cornell University). Mimeo.

Pérez Sáinz, J.P (2003) “Los impactos de la globalización en el mundo laboral centroamericano”; *Revista europea de estudios Latinoamericanos y del Caribe* (Amsterdam) No. 74.

Perry, Guillermo (2000) *Prologo de las actas del Taller sobre pobreza y exclusión social en América Latina, en Exclusión socia y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe*. (Organizado por FLACSO y el Banco Mundial).

Portes, Alejandro y Hoffman, Nelly 2003 “Latin American class structure: Their composition and change during the Neoliberal era” en *Latin American Research Review* (Austin University of Texas) vol.38, No.1, pp-41-82.

Pries, Ludger y Wanoffel, M. –Compiladores- (2002) “*Regímenes de regulación laboral en la globalización. Ensayos de Europa y América Latina*” (The University Press Bochum, Alemania).

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).

Rehfeldt, Udo (1997) “*Globalización, neocorporatismo y pactos sociales. Teoría y práctica de las relaciones de trabajo*” (Buenos Aires: Lumen Humanitas, Ceil-Piette y UBA)

Revista Relaciones Laborales (2003) “*Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo*” concertado por CES, UNICE/UEAPME y la CEEP, (Montevideo) No. 1, Mayo,

Romagnoli, Humberto (2003) “*Entrevista con Humberto Romagnoli*” por Claudia Wiilchez en Revista *Relaciones Laborales*, (Montevideo) No. 2, Agosto,

Salas, Carlos y Rendón, Teresa 2003 (2000) “El cambio en la estructura de la fuerza de trabajo en América Latina”, en De la Garza, Enrique (Coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*” (México: FCE, UAM, El Colegio de México, FLACSO)

Somavia, J y Trajtenberg, R (comp.) 1979 *Movimiento Sindical y Empresas Transnacionales* (México: Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales).

Supiot, Alain (1999) “Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa” en *Revista Internacional del Trabajo*, (Ginebra) Vol.118, No.1, OIT

Treu, Tiziano (2003) “Labour Law and social change” en *IIRA Bulletin*, (Ginebra) No. 64, January.

### **Hemeroteca**

Fedepetrol (Federación de Trabajadores Petroleros) 2003 “denuncian violaciones del contrato colectivo petrolero y se utiliza para tal fin el establecimiento de cooperativas; indican el despido de 25 mil trabajadores, incluyendo los de contratistas” (Caracas) *El Nacional*, 23-4-03, pag. B8.

Froilán Barrios, del Comité Ejecutivo de la CTV “Cooperativas oficialistas arremeten contra los sindicatos”, *El Nacional*, 29-5-03, B3.