

UNA VISIÓN DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO

Francisco Walker E.

Profesor Titular del Departamento de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Abogado de la Universidad de Chile
Doctor en Derecho de la Universidad de París

PRÓLOGO

Este trabajo está extractado, con importantes modificaciones, desde el libro del autor "Derecho de las Relaciones Laborales", Editorial Universitaria, Santiago, Chile, 2003. Su objetivo esencial es dar una visión sintética de conjunto de carácter doctrinario acerca de los aspectos conceptuales en materia de relaciones del trabajo o relaciones laborales. El autor utiliza como sinónimos los conceptos recién enunciados. Este ensayo se dividirá en dos partes, una primera destinada, a analizar los aspectos doctrinarios de carácter general acerca del tema, y una segunda, donde el autor en forma sintética dará su propia opinión acerca de esta importante materia.

PRIMERA PARTE:

Aspectos Doctrinarios Generales

1) Algunas definiciones conceptuales

Coincidimos plenamente con el Profesor Gerardo Cedrola al señalar que «definir qué se entiende por relaciones industriales no es una tarea sencilla ya que ello ha provocado - en función de los cambios de las distintas épocas - vivas polémicas y reacciones terminológico conceptuales en la evolución histórica de los estudios e investigaciones de este ámbito, a los efectos de poder concluir con un concepto actual de relaciones industriales».

Dicho autor, siguiendo el concepto elaborado por el Profesor Gerard Dion señala que «... entenderemos por relaciones industriales, como el conjunto de relaciones sociales y económicas que nacen en ocasión de la producción de bie-

nes económicos y que son a la vez individuales y colectivas. Tal conjunto de relaciones sociales y económicas presenta una importancia suficiente en toda la sociedad, como para ser motivo de preocupación académica.»

Para la Enciclopedia Collier la expresión «relaciones industriales» incluye las relaciones con el personal o las actividades para el establecimiento y mantención de una fuerza de trabajo eficiente y leal. Ella contiene, igualmente, las relaciones del trabajo que pertenecen al campo de los vínculos con los sindicatos, tales como la negociación de contratos colectivos y la aplicación de sus cláusulas. Para la Enciclopedia Británica la noción de «relaciones industriales» contiene «todos los problemas planteados en el contacto cotidiano entre empleadores y trabajadores». Se incluyen materias claramente diferentes:

- Las relaciones entre el empleador y el trabajador, considerado individualmente, "dirección del personal".
- Las relaciones colectivas entre empleadores y sindicatos; y
- El papel de los poderes públicos en la regulación de las relaciones más arriba mencionadas, es decir, «la legislación del trabajo».

John Dunlop, en la Enciclopedia de las Ciencias Sociales expresa que «las sociedades industriales dan necesariamente nacimiento a relaciones industriales que se pueden definir como las vinculaciones complejas entre dirigentes de empresa, trabajadores y órganos gubernamentales».

Para Alain Touraine «las relaciones industriales consisten en negociaciones efectuadas entre una o más organizaciones que representan asalariados y una empresa o un sindicato de empleadores; negociaciones cuyo objeto no es solamente resolver reivindicaciones efectivamente expresadas, sino también definir reglas generales para el trato de los litigios y conflictos»; para el mismo autor «no se puede hablar de relaciones industriales si no se cumplen dos condiciones:

- Que sea reconocida la existencia de los intereses divergentes o conflictuales entre las partes.
- Que su negociación tienda a establecer reglas y procedimientos de solución de diferendos o reivindicaciones individuales o colectivas.»

Por otra parte, para muchos autores, el conflicto es el concepto fundamental en el que deben encontrarse la base del estudio de las relaciones industriales, observando no sólo desde el punto de vista del análisis de las «relaciones sindicato-empleadores», sino que también preocupándose del estudio de las situaciones de conflicto y de su solución.

Ahora bien, para el autor francés Jacques Delors, pensando sobre todo en los casos de Francia e Italia, se dan tres campos de acción en las relaciones industriales, a saber:

- El campo de las convergencias posibles entre las partes, tendientes al mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- El campo de la disputa inevitable (negociación de salarios y otros beneficios);
- El campo de la división irreductible de las oposiciones ideológicas, concernientes a las estructuras de la sociedad, de poder y de régimen económico, las funciones de la empresa y su reforma.

Para otros especialistas, preferentemente americanos, las relaciones industriales se balancean entre «el conflicto» y «la cooperación» que es lo que se ha dado en llamar por ellos mismos «Cooperación Antagónica».

2) La teoría de sistemas como una explicación general en la materia en análisis

A diversos autores británicos y americanos se debe la introducción de la teoría de sistemas en el campo de las relaciones industriales, tal es el caso de John Knox, Talcott Parsons y John Dunlop.

Para Dunlop «en cualquier instante de su desarrollo se considera un sistema de relaciones industriales a aquel que está compuesto por ciertos actores, ciertos contextos, una ideología que mantiene unido al sistema de relaciones industriales y un cuerpo de normas creadas para dirigir a los actores en el lugar y comunidad de trabajo».

Respecto a los actores del sistema, Dunlop establece que ellos son:

- Una jerarquía de empleadores y sus representantes en las jefaturas,
- Una jerarquía de trabajadores (no gerentes y portavoces), y,
- Organismos gubernativos especializados y organismos privados especializados establecidos por los dos actores (ya mencionados) que se ocupan de los trabajos, las empresas y sus relaciones. Esas dos primeras jerarquías se relacionan directamente en cuanto a que los gerentes tienen responsabilidades en niveles diversos para impartir instrucciones (dirigir) y los trabajadores en cada nivel correspondiente, tienen el deber de seguir tales instrucciones (trabajar).

En cuanto a los contextos del sistema, Dunlop agrega que los actores de un sistema de relaciones industriales interactúan en un escenario que involucra tres juegos de elementos dados. Estos rangos del ambiente de un sistema de relaciones industriales están determinados por la sociedad básica y sus otros subsistemas y no se explican suficientemente dentro de un sistema de relaciones industriales. Los contextos, sin embargo, son decisivos para configurar las normas establecidas por los

actores de un sistema de relaciones industriales. Los aspectos significativos del medio en que los actores interactúan son:

- Las características tecnológicas del lugar y comunidad de trabajo;
- Las restricciones presupuestarias del mercado que afectan a los actores; y,
- La localización y distribución del poder en la sociedad básica.

Por otra parte, los actores en ciertos contextos establecen normas para el lugar y comunidad de trabajo, incluso aquellas que rigen los contactos entre los actores de un sistema de relaciones industriales. Esta ramificación o trama normativa consiste en procedimientos para establecer normas, las normas sustantivas y los procedimientos para decidir su aplicación a situaciones particulares.

Por último, existe una ideología o conjunto de ideas y creencias sustentadas en común por los actores y que contribuye a unir o integrar el sistema como una entidad. La ideología del sistema de relaciones industriales es un cuerpo de ideas comunes que define el papel y el lugar de cada actor, así como las ideas que cada actor sustenta respecto al lugar y función de los otros que figuran en el sistema. La ideología o filosofía de un sistema involucra una congruencia o compatibilidad entre estas concepciones y el resto del sistema.

Para A. N. Blain y J. Gerard, el principal significado del modelo de sistemas para el estudio de las relaciones industriales como disciplina universitaria, ha sido la tentativa de desplazar el objetivo del conflicto industrial de la negociación colectiva hacia el establecimiento de reglas. Al respecto, esta teoría ha contribuido a la ampliación de la perspectiva de las relaciones industriales.

El Profesor francés Dimitri Weiss expresa que se pueden denominar sistemas de relaciones industriales el conjunto de estructuras, mecanismos y operaciones destinados a regular el consenso social dentro del sistema industrial;

se trata, por tanto, de un sistema de regulación del consenso, es decir, de transformación de conflictos y acuerdos.

En otra obra, el mismo autor, complementa su concepto anterior al señalar que las relaciones industriales comprenden la teoría y la práctica de la gestión de los problemas del trabajo, en una sociedad industrial o en vías de industrialización, en sus aspectos individuales, de grupo y colectivos.

En Chile, el Profesor Alberto Armstrong ha recogido el enfoque sistémico de las relaciones industriales aplicándolo en sus investigaciones y trabajos, los que revisten importancia por tratarse de un intento serio de aplicar esta teoría a un contexto latinoamericano. Él utiliza esta teoría de la siguiente forma: un sistema es un conjunto de elementos ordenados y unidos de determinada manera entre sí, de suerte que una variación en uno de los elementos, afecta a los otros. Este ordenamiento puede establecerse previamente, «planificarse», o surgir paulatinamente a lo largo del tiempo.

Este ordenamiento implica la existencia de leyes que determinan y/o predicen las relaciones causa-efecto entre los elementos del sistema, o la forma en que ellos actúan entre sí. En las relaciones industriales consideradas como un sistema se deben distinguir, entre otros de menor importancia, los siguientes elementos:

- Actores o participantes del sistema, es decir, el actor empleador, las organizaciones de empleadores y sus representantes; el actor trabajador, sus organizaciones y representantes y el actor gobierno, a través de sus agencias especializadas y sus representantes.
- Políticas y normas que determinan las relaciones entre los tres actores entre sí, y que canalizan sus comportamientos; y
- Por lo menos tres instancias en la vida de una persona, de un trabajador, a saber:

- a. La de acceso al trabajo,
- b. Durante su vida de trabajo, y
- c. Cuando pierde la capacidad de trabajo.

En cada una de estas instancias pueden los trabajadores o personas enfrentar problemas y, en torno a ellos, los actores podrán reaccionar de distinta manera, siendo tales reacciones canalizadas por la política y normas existentes.

Existe entre todos los elementos señalados una íntima vinculación, ya que las políticas y las normas que afectan el comportamiento de los actores también inciden, a la larga, en el funcionamiento del sistema. Del mismo modo hay una relación estrecha entre una y otra instancia de la vida del trabajador, como también la hay entre estas instancias, las normas y el comportamiento de los actores.

A su vez, el sociólogo Domingo Sánchez ahondó en el enfoque sistémico relacionándolo con el concepto de fuerza de trabajo. Para él, en los países industrializados y en los en vía de desarrollo, surgen diversos problemas vinculados con la estructuración y reestructuración de la fuerza de trabajo. Por fuerza de trabajo se entiende toda la población económicamente activa que se desempeña tanto en el sector primario como secundario y terciario de la economía, en cualquier categoría y grupo ocupacional, ya sea en el sector público o privado.»

Los problemas relativos a la estructura de la fuerza de trabajo, necesariamente llevan a elegir entre alternativas para organizar las relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones, los empleadores y sus asociados, y los representantes del Estado. El estudio de estas interacciones es el centro principal de las relaciones industriales. Más específicamente aún, las relaciones industriales se especializan en el estudio de la trama normativa que se establece para regular los conflictos o la cooperación antagónica entre las partes mencionadas, para lograr fines comunes, objetivos que incluso pueden evaluarse a la luz de su contribución al bienestar social de la población y al crecimiento económico de un país. La trama normativa alude a la institucionalización de normas para resolver los problemas de cooperación y conflicto laboral, tema que a su vez está condicionado por

los contextos principales en que se generan y se aplican dichos problemas. Los contextos principales son el económico, el tecnológico y el social.

3) Ciertos alcances acerca de algunas de las concepciones en la década del noventa sobre el tema en estudio.

Seguiremos en este párrafo principalmente, las ideas del Profesor uruguayo Gerardo Cedrola, quien ha considerado cinco grandes perspectivas para abordar el estudio de las relaciones industriales, reconociendo eso sí el carácter restrictivo del concepto y la necesidad de un enfoque multidisciplinario para su análisis comprensivo. Estos enfoques pueden ser clasificados de la siguiente manera:

i. Las teorías que parten del sistema social

Estas señalan que las relaciones industriales conforman un sistema social. La sociedad es vista como un sistema conformado por diferentes subsistemas que interactúan entre sí. Distingue en este punto dos formas de aproximación teórica al tema:

- a) El estructuralismo que se preocupa principalmente de la descripción y del análisis de las partes del sistema más que de su funcionamiento, otorgando mayor importancia a la explicación de las estructuras del sistema y a sus funciones, y
- b) El enfoque sistémico de las relaciones industriales, este sistema se considera como un conjunto de actores, de ciertos contextos, de una ideología que hace del sistema un todo y, por último, de un cierto cuerpo de reglas cuyo objeto es la regulación del comportamiento de los actores, los empleadores y sus organizaciones, los trabajadores y sus organizaciones y el Estado en el mundo laboral.

ii. El pluralismo

Este enfoque entiende las relaciones industriales como apoyadas en fuerzas opuestas,

donde trabajadores y empleadores aspiran a objetivos distintos. Reconocido lo anterior, los derechos de gestión de los empleadores son limitados por la capacidad de entendimiento y de acuerdo con los trabajadores.

iii. EL COMPARTIMENTALISMO

Enfoque que entiende el conflicto como algo inevitable en toda sociedad, más aun en toda sociedad industrializada. Por lo mismo, es necesario regularlo a través de un cuerpo de reglas. Se debe priorizar entonces el estudio de las soluciones de los conflictos más que el origen de los mismos.

iv. ENFOQUE RADICAL

Este enfoque considera que las relaciones industriales deben ser abordadas bajo la óptica del análisis dialéctico de inspiración marxista, es decir que cada problema debe resolverse en un contexto conflictual. Por esto no existe razón para impedir el conflicto, por el contrario, hay que favorecerlo. La clave de esta teoría es el análisis del proceso de producción y acumulación capitalista, y de las relaciones sociales y políticas que de tal proceso resultan.

v. TEORÍA DEL ANÁLISIS ESTRATÉGICO

Esta teoría, partiendo del análisis sistémico clásico, pone el énfasis sobre las estrategias de los actores que actúan al interior del sistema de relaciones industriales. Al interior de estas teorías deben distinguirse las dos más importantes:

- La teoría de la opción estratégica reposa en que las decisiones estratégicas se desarrollarán en situaciones en las que las partes se beneficien de una cierta discrecionalidad en su proceso decisorio. De esta manera la organización no tomará solamente decisiones influidas por el medio en que se encuentra, por lo que será preciso que las partes - empleador y trabajador - se comprometan en las decisiones y en la acción.
- El segundo lugar, entre las decisiones sobre las que las partes tienen una cierta discreción,

se refiere a las decisiones estratégicas que serán aquellas que modifiquen el rol de una parte con los otros actores del sistema de relaciones industriales.

El modelo transaccional postula que en materia de relaciones industriales, el comportamiento de los actores del sistema está planteado en función de múltiples transacciones entre los factores estructurales, contexto y valores de los actores del sistema. Estas transacciones se canalizan de muy distintas formas, siendo la más clara de entre ellas la negociación colectiva.

4) Crítica de la utilización del término "Relaciones Industriales"

Para ciertos autores, la expresión «relaciones industriales» no es la más adecuada para enfrentar la problemática laboral moderna. Es así como el Profesor francés George Friedmann considera que la expresión relaciones industriales es tan criticable como la de sociología industrial, la que ha sido poco utilizada para designar el estudio sociológico del trabajo no industrializado. Es causa de confusión, expresa Friedmann, utilizar la expresión relaciones industriales para cubrir el conjunto de relaciones entre empleadores y empleados, así como las asociaciones formadas entre los unos y los otros, los medios de negociación, de arbitraje y de lucha que ellos utilizan en sus relaciones y conflictos, en todas las ramas de la actividad económica y administrativa. En toda colectividad de trabajo, desde la más modesta hasta la empresa mamut, existen relaciones del trabajo que poseen implicancias para la industria, el comercio, la administración. Más adelante el mismo autor agrega que la noción de relaciones del trabajo se distinguiría, por tanto, nítidamente de aquella de relaciones humanas definida como las interrelaciones de orden psicológico y social que se producen por la ejecución del trabajo en común.

Quienes distinguen entre las relaciones del trabajo y las relaciones industriales tienen en

cuenta la circunstancia de que las relaciones industriales no son únicamente una disciplina de estudio, sino que constituyen también una actividad funcional dentro de la empresa de la mayor importancia, proyección y relieve en el mundo moderno, a pesar de ciertos vaivenes y de la utilización al respecto del término "Recursos Humanos".

Por otra parte, otros especialistas plantean que, tradicionalmente el estudio de las relaciones del trabajo, ha sido determinado por la problemática de las sociedades industrializadas de Occidente y, por ello, el término «Industrial Relations» en lengua inglesa, muestra de por sí que se dejan de lado numerosos problemas propios de las sociedades en vías de desarrollo.

Algunos autores anglosajones consideran que es preferible concebir las relaciones del trabajo como relaciones sociales inherentes a la producción, sin limitarlas y situándolas en el contexto tecnológico que deja entender el término «industrial».

5) Replanteamiento actual del estudio de las relaciones del trabajo

Consideraremos sobre este tema el estudio realizado en los noventa del siglo pasado por los investigadores norteamericanos Richard Locke, Thomas Kochan y Michael Piore, del Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT), en el sentido de replantear las bases de análisis de las relaciones del trabajo, por cuanto éste se ha centrado en investigar el impacto de los cambios de las condiciones internacionales (internacionalización de los mercados, innovación técnica y diversificación de la fuerza de trabajo) en cada país en particular. Señalan que cada sistema de relaciones del trabajo tiene ciertas características ligadas a su desarrollo histórico e institucional que restringen las posibilidades de la variación; así, tienen importancia crítica factores como la cultura, la ideología y el grado de centralización de la negociación colectiva, dado que limitan las reacciones individuales

de los distintos actores a los cambios acaecidos fuera de su propio ámbito. Por eso es necesario disponer de una perspectiva de alcance internacional para poder comparar los efectos de esas y otras variables.

Gran parte de la teoría tradicional se funda en la premisa de que existen diversos «modelos nacionales» correspondientes a los mecanismos establecidos que dominan las relaciones del empleo dentro de cada territorio nacional. La principal unidad de análisis es el «sistema nacional».

El grupo de investigadores antes mencionado, ha elaborado un método distinto para el estudio de las relaciones laborales, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, con la intención de lograr comprender los efectos que surten en las relaciones de empleo los cambios radicales que se producen en dos aspectos económicos: la competencia internacional y las nuevas técnicas de producción.

A partir de lo anterior, el marco analítico escogido centró la atención en cuatro facetas corrientes de las relaciones del trabajo en el ámbito de la empresa:

i. Modificaciones de la organización del trabajo a raíz de la introducción de las nuevas tecnologías o debido a la revisión de las estrategias aplicadas para mejorar la competitividad de la empresa (por ejemplo, descentralización de funciones o instauración de equipos de trabajo autónomos), acompañadas de reformas del reglamento interno y de nuevas pautas de participación obrera en los asuntos de empresa.

ii. Nuevos sistemas de remuneración que influyen en los niveles, estructuras y formas de retribución del personal, tanto manual como no manual.

iii. Nuevas formas de impartir y adquirir destrezas y calificaciones profesionales, ajustadas a las necesidades actuales de las empresas (a este respecto se toman en consideración los

cambios operados en los sistemas de educación y formación, públicos y privados y en una vasta gama de servicios y prestaciones sociales).

iv. Contratación de personal, seguridad en el empleo y movilidad profesional, en relación con las siguientes cuestiones: ¿cómo están reglamentados en cada país el ingreso en el empleo y la terminación de la relación de trabajo?; ¿a qué medidas recurren las distintas industrias y empresas para adaptar su fuerza de trabajo a la declinación de la demanda de productos y servicio por causas cíclicas o de orden estructural?

De lo anterior se pudieron obtener las siguientes características y tendencias comunes de los sistemas de relaciones del trabajo en el mundo:

- Progresiva descentralización hacia la empresa como centro de decisión y de orientación estratégica en materia de recursos humanos y de relaciones del trabajo.
- Mayor flexibilidad en la organización del trabajo para permitir mejor maniobrabilidad a los empleadores.
- Mayor importancia que se le asigna a la calificación profesional del trabajador.
- Disminución del número de trabajadores sindicalizados.

Cabe hacer presente que en 1996, producto de un coloquio organizado por la Universidad de Laval, Quebec, Canadá, se ha editado un libro «El Estudio de las Relaciones Profesionales (del trabajo), Tradición y Perspectivas de Investigación». En este texto participaron autores canadienses, norteamericanos, británicos y franceses. Allí se plantean aspectos relacionados con teoría y práctica de las relaciones del trabajo en esos países que dan cuenta de las investigaciones principales realizadas en estas materias, muy similares al texto antes citado de la investigación del MIT.

Asimismo en esta materia debe tenerse en cuenta la selección de lecturas para el curso

Relaciones Laborales, efectuada por el Profesor Oscar Ermida U., especialmente las siguientes:

- «Las Relaciones del Trabajo, alcance y perspectivas de una disciplina.» (Héctor Lucena),
- «El Sistema de Relaciones Laborales, concepto, análisis comparativo y actores.» (María de la Luz Vega Ruiz), y,
- «Relaciones Laborales.» (Juan Raso Delgue).

SEGUNDA PARTE:

La concepción del autor en materia de relaciones del trabajo

El autor siempre ha compartido, en la línea gruesa, la teoría de sistemas de relaciones industriales del Profesor John Dunlop y de los Profesores chilenos Alberto Armstrong y Domingo Sánchez, las que hemos sintetizado precedentemente, sí como todas las ideas de otros académicos y especialistas, incluso de generaciones más jóvenes que también comparten este punto de vista.

A continuación en consecuencia, analizaremos nuestra propia concepción acerca de las relaciones del trabajo en forma sintética, de la manera siguiente:

1) La cuestión terminológica

Creemos que es preferible utilizar la terminología «Sistema de Relaciones del Trabajo» que «Sistema de Relaciones Industriales» por las siguientes razones:

- El término «relaciones industriales» circunscribe el análisis al campo de las industrias, salvo que el concepto «industria» se sitúe en un ámbito tan amplio que comprenda las más diversas actividades, incluidas la agricultura y los servicios.
- Hoy en día, la sociedad industrial se encuentra parcialmente desplazada por otra sociedad nacida de los cambios surgidos de la

tica, de la internacionalización de la economía y de la evolución de la sociedad capitalista. En muchos países como el nuestro, coexisten tres tipos de sociedades, «la postindustrial», «la industrial» y la «preindustrial».

- El término «trabajo», a nuestro juicio, encuadra mucho más con nuestro análisis por cuanto el trabajador es el objeto de nuestro enfoque de manera incuestionable. Sin embargo, el concepto de trabajo debe ser considerado en un sentido amplio de la palabra, abarcando tanto el trabajo dependiente o asalariado, como el independiente.

2) Actores del sistema de relaciones del trabajo

Distinguiremos entre dos tipos de actores. Los actores principales del sistema y los denominados actores indirectos del sistema.

Son actores principales del sistema:

- Los trabajadores y sus organizaciones
A nuestro juicio el trabajador, tanto el dependiente o asalariado como el independiente, deben ser considerados como actores del sistema. También las organizaciones de trabajadores, cualquiera sea la forma jurídica que revistan, en la medida que representen trabajadores dependientes o independientes. Ello significa incluir, por ejemplo en el caso chileno, a las organizaciones sindicales propiamente tales, a las asociaciones de funcionarios públicos, a las asociaciones gremiales, a los Colegios Profesionales y, en general, a todo tipo de organización que pueden ser, incluso, entidades de hecho de los trabajadores.
- Los empresarios y sus organizaciones
Preferimos utilizar el término «empresario» y no el de «empleador» por cuanto este último término se refiere exclusivamente a la contraparte patronal del trabajador dependiente.
- El Estado
No cabe duda que el Estado sigue siendo un

actor fundamental del Sistema de Relaciones del Trabajo. Entenderemos al Estado en el sentido amplio de la palabra, considerándose a los tres poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Ahora bien, cualquiera que sea la concepción imperante en el mundo del trabajo, tripartita o bipartita, siempre el Estado será un actor decisivo en el Sistema de Relaciones del Trabajo.

- Actores indirectos

Asimismo, pensamos que además de los actores directos del Sistema de Relaciones del Trabajo, existen actores indirectos del mismo que, sin participar en forma directa en el sistema, influyen en el comportamiento de los actores directos y en el funcionamiento del sistema en general.

Es difícil visualizar estos actores sin excluir a otros y, considerando más bien la realidad chilena pero con una validez más general, podemos citar los siguientes, sólo a modo de ejemplo:

- Los Consumidores
- Las Fuerzas Armadas
- Las Iglesias, particularmente la Iglesia Católica
- Los movimientos de opinión, como por ejemplo, las distintas entidades ecologistas o ambientalistas
- Movimientos de carácter étnico que representan minorías raciales
- Los Partidos Políticos

3) Interlocución entre actores del sistema

La interlocución entre los actores es fundamental. Se puede producir de diversos modos, tanto a nivel macro social como a nivel micro social.

Independientemente de cuestiones ideológicas y a veces sin considerar normas institucionales, de hecho los actores se conec-

conectan entre sí por situaciones fácticas, produciéndose relaciones bipartitas o tripartitas, según los casos.

4) Ideología del sistema

Siguiendo en esta materia al ya citado Profesor John Dunlop, seguiremos su punto de vista respecto de la ideología, vale decir, «el conjunto de ideas matrices que inspiran de alguna manera al sistema en general y a cada uno de los actores en particular».

El tema de la ideología se encuentra también ligado a los valores que inspiran la sociedad que impregnan el sistema ya que todo sistema está cubierto, en cierto modo, por una ideología imperante y los actores pueden compartir o no esta ideología.

Además, una ideología imperante puede ser impuesta por la fuerza tratándose, por ejemplo, de estados totalitarios o autoritarios.

Puede ocurrir que cuando una ideología no es compartida y ha sido impuesta por la fuerza, ésta se derrumba, lo que podría ser el caso de los países socialistas a raíz de la caída de los regímenes marxista leninistas en la Unión Soviética y en los países de Europa del Este.

También puede suceder que la ideología impuesta por la fuerza se consolide y temple la sociedad y, aun cuando el régimen político cambie, ésta persiste y pueda atenuarse. Tal sería el caso chileno.

Por otra parte, y ello reviste especial trascendencia, la ideología del sistema de relaciones del trabajo no es inherente sólo a este sistema sino que, en cierto modo, es reflejo de lo que pasa en otros pues, como ya se ha dicho, los sistemas específicos son subsistemas de otro más general, el sistema social.

5) Contexto político del sistema

En nuestro entender hay dos factores que te-

ner presente: El tipo de régimen político existente y la estabilidad del mismo.

En cuanto al tipo de régimen político es importante considerar las diferencias entre un régimen político totalitario o autoritario, sin libertades públicas y uno democrático representativo, en que imperan las libertades públicas.

Las libertades públicas son consustanciales al funcionamiento equitativo del sistema.

En cuanto al segundo aspecto enunciado, la estabilidad política, es también un tópico importante a ser considerado y que influye en gran medida en el buen funcionamiento del sistema de relaciones del trabajo.

Nuestro punto de vista al respecto es que un sistema de relaciones del trabajo funciona mejor en un país donde existe un régimen político democrático, representativo, estable y ordenado. La experiencia del siglo XX así lo demuestra.

6) Contexto económico del sistema

En relación con el contexto económico hay también que tener a la vista dos situaciones a saber, el sistema económico predominante y los resultados del funcionamiento de la economía.

Es distinto el funcionamiento de un sistema de relaciones del trabajo en un país en que predomina un régimen de economía de mercado con otro de economía planificada. También es distinto un país con la propiedad de los medios de producción y de cambio mayoritariamente en poder del Estado con aquellos donde la propiedad privada es ampliamente preponderante.

En estos últimos años, en los EE UU y en Europa, lo que ha repercutido también en nuestro país, se han manifestado en lo esencial dos corrientes de opinión. Una ortodoxa, que sigue la línea de los economistas más clásicos de Chicago, según la cual el mercado de trabajo sigue siendo perfecto para la asignación de re-

cursos, y por tanto, la regulación por la ley de este mercado debe ser mínima, así como la intervención regulatoria del Estado. La otra, menos ortodoxa, considera que el mercado es imperfecto, y por tanto, debe existir una legislación de carácter tutelar del trabajador, pero que tome en cuenta, los factores económicos; el Estado debe, en ciertos casos por tanto, intervenir para regular el mercado.

En cuanto a los índices de comportamiento de la economía, son particularmente relevante aquellos que se refieren a:

- Empleo o desempleo. Es quizás hoy en día el flagelo que más afecta el mundo del trabajo y que más influencia ejerce en el comportamiento del sistema.
- La inflación también resulta trascendental para un sistema de relaciones del trabajo, influyendo en el poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores y las utilidades de las empresas.
- El crecimiento de las economías vinculadas al aumento del producto a nivel macroeconómico y a las utilidades de las empresas a nivel microeconómico.
- La globalización o mundialización de la economía.
- Otro tema económico, digno de ser considerado, es la redistribución del ingreso, hoy muy ligado con el comportamiento cualitativo del sistema.

7) Contexto tecnológico del sistema

Los cambios tecnológicos ocurridos en los últimos tiempos, muy especialmente con la introducción de la informática, han significado un viaje sustancial en la organización misma de la sociedad contemporánea, con su influencia en el mercado del trabajo.

8) Contexto social del sistema

Hay muchos temas de este orden que podrían ser considerados. Enumeraremos, a modo de ejemplo, para los efectos de este libro:

- a. La persistencia de sectores de extrema pobreza, marginados del progreso social en todos los países, incluyendo aquellos más desarrollados,
- b. Los cambios profundos en la estructura de los trabajadores al interior de cada empresa, derivados de la especialización cada vez mayor de la mano de obra,
- c. El envejecimiento creciente de la población,
- d. Los procesos migratorios.

9) El tema valórico

El tema valórico posee particular importancia para el análisis de un sistema de relaciones del trabajo.

Habría que responder algunas interrogantes:

- ¿Existen valores que deban inspirar un sistema de relaciones del trabajo?
- ¿El mercado regula automática y exclusivamente las relaciones del trabajo, produciéndose por tanto un relativismo valórico puro?
- ¿Qué se entiende por valor para estos efectos?

La respuesta a estas preguntas resulta clave para el análisis de un sistema de relaciones del trabajo.

A juicio del autor, siempre, en cualquier subsistema social y, en particular en el sistema de relaciones del trabajo, existen «valores vinculados a ese subsistema».

No creemos, en consecuencia, que se produzcan situaciones ajenas al hombre mismo. Diera la impresión que para algunas concepciones, sólo los hechos económicos determinan el mercado del trabajo y, por tanto, los valores no tendrían ninguna relevancia, salvo como conducto destinado a operar en el mercado.

La referida concepción responde, en lo filosófico, a una visión materialista del mundo y de la vida que va más allá de lo teórico, pues posee consecuencias prácticas ineludibles. Por otra parte, una concepción más bien espiritual y humana, acepta la existencia de valores éticos, independientes del funcionamiento del mercado, valores propios inherentes al «ser humano», superiores a toda organización. Lo anterior está íntimamente ligado a concepciones que en el campo del Derecho, por ejemplo, aceptan la existencia de derechos naturales superiores, incluso al Estado.

La moderna doctrina jurídica de respeto a los derechos humanos podría ser considerada, en cierto modo, una adaptación actual de las doctrinas clásicas del derecho natural.

En tal sentido, en este párrafo seguimos de cerca las ideas que siempre hemos compartido del cristianismo social, y en especial la doctrina

social de la Iglesia que se plasma en las Encíclicas Sociales de los Pontífices romanos, desde la Encíclica Rerum Novarum hasta la Centesimus Annus.

Para este análisis del sistema de relaciones del trabajo, hemos tenido en cuenta valores vinculados al hombre como individuo en particular, en su calidad de trabajador, y valores que trascienden y luego poseen un sentido más general, involucrando a la comunidad como un todo.

En cuanto al primer punto, el de los valores individuales, nos acercamos a los conceptos de «Derechos Básicos», los que han sido consagrados nacional e internacionalmente en el mundo del trabajo contemporáneo, referido en este enfoque a la persona que trabaja.

Los valores colectivos, en cambio, se refieren al desenvolvimiento de la sociedad como tal, tema que no se abordará en este ensayo.