**Guglielmetti -** Relaciones Laborales: Sistemas y Actores

Define las rrll como el conjunto de normas(formales e informales, generales o específicas, genéricas o precisas) que regulan el empleo de los trabajadores (salarios, horarios, condiciones de trabajo) a través de las cuáles éstas son establecidas y pueden ser interpretadas, aplicadas o modificadas por los actores.

Distinguimos **4 fases de desarrollo** de los sistemas de rrll desde el inicio de la industrialización:

***1ra:*** Concluye a fines del S 19, el capitalismo impone una lógica productiva: sistema de fábrica, hay corrientes migratorias, represión obrera, debilitamiento de los trabajadores, gran desequilibrio de poder político e institucional entre clase dominante y subordinada. Las rr del trabajo se basan en la coerción y prácticas limitativas, la protesta obrera era inútil.

***2da:*** Llega hasta el inicio de la 2da Guerra Mundial, se desarrolla el capitalismo monipolísitico y el taylorismo; había mucha desocupación, y crecio la demanda de trabajadores no calificados para operaciones mecanizadas. Comienzan a verse los primeros sistemas de representación a nivel de empresa, recurren a la negociación colectiva, con escasos resultados. Las rrll logran normas mas justas, instrumentos de negociación.

***3ra:***Desde fines de la Guerra hasta fines de los 70´, hubo un desarrollo económico, casi plena ocupación, una situación de bienestar que beneficia a los trabajadores, fortalecimiento gral de la acción obrera y sindical, consolidación gradual. El conjunto de normas y términos relacionados a las condiciones de trabajo se vuelve mas incisivo, con mas ventajas, se consolidan los derechos sindicales y la presencia de los representantes a nivel empresa.

***4ta:*** Desde los 80´ hasta hoy en día, hubo una reestructuración de los sectores productivos a través de la innovación tecnológica, oferta de productos más avanzados y nuevos criterios de utilización del trabajo. Desocupación generalizada, hay transform en el merc de tr y en su estructura: disminuye la población industrial, aumenta el empleo en peq y med empresas, se desarrollan formas de tr atípicas (por tiemp parcial por ej). Aumenta la intervención activa y directa del Estado en las rrll para controlar costos y salarios. Los empleadores se interesan por buscar la flexibilidad, prefieren la descentralización de la reglamentación de las rr del tr, y una renovada presencia en la escena política. Los principales problemas para las org sindicales: \*dualismo entre trabajadores protegidos y no, puesto garantizado y tr precario.\* fragmentación de la fuerza de trabajo y pluralidad de status ocupacionales.\*búsqueda de equilibrio en el tratamiento del tr entre reivindicación y participación del trabajo, objetivos a corto y largo plazo, sectores expuestos o no a la competencia internacional.

Elementos constitutivos de los sistemas de rrll:

Las condiciones externas:

Pueden ser de tipo *estructural*: Son características del capitalismo(serct industrial, competitividad internacional, estructura de las empresas a nivel tecnológ, etc); coyuntura económica, mercado del trabajo(relación entre D y O, tipos de empleo y desempleo), composición cuantitativa (distribución entre agricultura, industria y terciario) y cualitativo (obreros calificados, no, etc).

O *político*: incluyen las relaciones de poder entre las clases y equilibrios políticos existentes. Pueden ser antisindical( gobierno en nombre y en representación de los grupos de poder), pro-sindical( con partidos laboristas en el gobierno), y neutro activo (cdo no se puede gobernar sin el consenso de las fuerzas y org de trabajadoress)

Actores: Son las organizaciones, representaciones sindicales, empleadores y sus asociaciones y el Estado.

*Los problemas de base que les interesan a cada uno son:*

Sindicatos:

* El grado de difusión del método sindical en los distintos sectores productivos (agri, industr)
* La medida y dinámica de la representación (nivel de sindicalización), y de la representatividad (capacid de interpretar las exigencias de los trabajad según su composición cualitativa)
* Las formas de org(territoriales, vertic) y criterios de gestión interna (grados de democracia, centralizac, descentr)
* Formas de lucha(huelgas)
* Relaciones con los movimientos políticos

Empresarios y sus asociaciones:

* Pertenencia al sector público o privado o a fuerzas intermedias (en el priv en particular)
* El plano ideológico( empleadores unitarios o pluralísticos)
* El nivel asociativo( asoc centraliz o descentraliz, territoriales o de categ)
* El nivel de la empresa(dimensión, tipos de procesos productivos ,etc

Estado:

* Acciones legislativas sobre los términos de la regalmentación de las rr de trabajo (niveles salariales, polít de ingresos, hs de trabajo)
* Acciones legislativas sobre el actor sindicato, sobre las representaciones sindicales, formas de lucha, c el fin de apoyar, reprimir o normalizar.
* Acciones de política económica y social que tienen influencia sobre las cond de los trabajadores y sus posibilid propositivas o de resistencia.

Métodos: Se distingue entre:

* Reglamentación Unilateral: el sindicato establece las condiciones bajo la cuales sus afiliados aceptan un empleo, típico de asociac de profesión, prácticamente inexist hoy.
* Negociación Colectiva: normas y términos de la regalmentación de las cond de empleo a través de la negociación y conflict entre emplead y trabajadores, método normal.
* Reglamentación por ley: deseada, aceptada o impuesta a los trabajadores y sus representantes, método imp es.
* Relaciones políticas con el Estado: para el sindicato están en jurgo comportamientos de autorreglamentación de contrapartidas q responden a objetivos de utilidad inmediata.
* El intercambio político: cdo el sindicato controla sus comportamientos para no tener contrapartidas en vista de cambios políticos favorables.

Lugares: Se refiere a los lugares en los q se desarrolla la acción política del sindicato (nivel nac o territorial)

***Desarrollo de actores:***

Sindicato: A lo largo del tiempo y según el país distintas forma organizativa, estableciendo muchos tipos de relaciones con el sistema eco y pol q lo rodea. Es una org q depende de otra (la empresa en primer lugar), actúa en un context determinado (mercado), q puede influenciar pero no determinar, representa un lugar de formación de identidad personal y colectiva. Podemos definir distintos tipos de formas estructurales de sindicatos:

1. Representado por los S. de oficio, compuesto por una fuerza de trabajo muy calificada, controlaba la oferta de trabaj imponiendo una reglamentación unilateral de la relac del tr. Entró en crisis cdo desaparecieron los oficios tradicionales por la producc de masas y estandarización de tareas laborales, sobrevive bajo la forma de S profesional(org del tr de cuello y corbata), se suman org sindicales separadas por calificación al interior del mismo sector(pilotos, asistentes de vuelo).
2. S Industrial, reúne a todos los trabajadores a nivel nacional ocupados en el mismo sector industrial, independientement del tipo de tr. Modelo homogéneo, se afirma por la expansión de la mecaniz y la producc en masa.
3. S. de Empresa, asociado con el modelo característico del Japón de empleo “vitalicio” en la misma empresa.

El grado de centralización del gobierno de una org sindical depende de la estruct contractual, es proporcional al nivel de centralización q presenta. Ésta representa un vínculo a la elección de formas organizativas posibles.

***5 temas importantes relativos a la representación de los trabajadores en el lugar de tr:***

1. Sistemas y tipologías de la representación: En EEUU por ej, las líneas de representación son únicas, y los delegados asumen la represent del sindicato y de todos los trabajadores. En Alemania por ej, las líneas son 2: un tipo exclusivamente sindical y otro q representa a todos los trabajadores. En Francia por ej hay más de 2 líneas, son representados: todos los trabajad, sólo los sindicalizados, y los trabajad y las empresas (represent mixta).
2. Fundamentos constitutivos de la representación: En los países c represent única, las elecciones son a nivel depto o sección, y los delegados representan a todos los trabajadores ademas de sus act sindicales; son elegid a trav de las listas sindicales o listas q no fueron presentadas por los sindicatos.
3. Reconocimiento institucional de la representación: tutela y disciplina la act de la represent de los trabajad en los lugares de trabajo (por vía legislativa)
4. El rol de la represent sindical como agente contractual: en la repres única, los repres sindicales de empresas producen normas como agentes contractuales. En la dual o más, la contratación es una prerrogativa de la represent sindical, mientras quien representa directamente a los trabajadores ejerce un control en la aplicación del contrato.
5. Las funciones de la represent sindical como org de consulta: en la repres única, la consulta no fue prevista porq no es apto a organismos q desarrollan una act contractual a pleno título.

La evolución de la representación tiene relación con 3 tipos de act:

\*actividad contractual

\*act de control de la aplicación de la normativa contractual

\*act de consulta con la empresa sobre temas especificos sin llegar a la negociación

*Problemas del sindicalismo Latinoamericano:*

Libertad Sindical: el mov sindical latinoam se caracteriza por actuar frente a un marco legal y administrativo impuesto por el E q condiciona su estructura y funcionamiento. La gran crítica es q tal fuerte reglamentación no incluya una mayor protección al desarrollo d la act. Sindical; esta carencia de legislaciones de libertad sindicales, y la igualdad entre los reglamentos de los sindic de trabajad y las org de empleadores, muestra la finalidad fiscalizadora y limitadora de la legislación sindical en estos países.

Estructura de los sindicatos: Predominan hoy los S por empresa o por establecimiento, estructuras generalmente impuestas por la legislación.

Puede ser criticada jurídicamente, porq la estruct sindical no debe estar impuesta ni inducida por el E, sino q debe ser autónoma, elegida por los trabajad en libertad sidical.

Tb sociológicamente criticada, según los sig argumentos que estan a favor de la sindicaliz por rama de act eco:

* La sindic por empresa supone la existencia de org pequeñ y débiles, falta de cohesión del conjunto del movimiento sindical.
* Se ve una atomización en el sect sindical, una fragmentación, q perjudica su poder, se ve en decenas de sindicatos en una misma empresa, varios en un mismo centro de tr, atomiz en la cúpula.
* El S por empresa es un tipo de unidad expuesto a la dominación y presiones del empleador.
* A nivel centrales/confederaciones se ve la fragmentación tb, (CGT Arg)

Sindicalización: Promedio bajo, sólo el 20% de toda la fuerz de tr de A Latina.

Los factores q influyen contra la sindicaliz:

* A menudo los S están organizados a nivel empresa, la ley exige un minimo de 20 trabajad para admitir la constitución de uno.
* Menos propensión de las mujeres a sindicalizarse (3%)
* Carencia de mecanismos eficaces de protección contra los actos antidisindicalistas.

Financiamiento: Los S son financieramente débiles porq las contribuciones de los inscriptos son bajas, la mayoria de éstos logran desarrollar sus act (formación y progr de desarroll) con el apoyo de org no gubernam y de los mov. Sindicales internacionales.

RRHH: Muy pocos funcionarios sindicales son a tiempo completo, dividen su jornada entre act sindical y su empleo, sólo el 40% tiene una calificación formal en las sedes ctrales del S.

*Los problemas de la 4ta fase y las tentativas de respuesta sindical*

Los cambios ocurridos en la eco y politica (orientación a la eco de mercado y la apertura a la competenc internac), afectó al movimiento sindical en A. Latina, hubo una erosión en los derech de los trabajad, ej la desregulación, privatización por parte del gob.

Fue muy dificil durante los 80 la vida de los sindicatos, por el proceso de reestructuración, el alto desempleo desalento a los trabajad a protestar por sus cond de tr y salario por miedo a perderlo, muchos terminaron en el sect informal, donde es inutil el S.

El sector publico se redujo por privatizaciones y reducción de personal, hubo huelgas contra eso y la disminuc del presup y bajos salarios.

Actualmente los S además de proteger los intereses de sus miembros, debe responder a los cambios pol y eco, desarrollar nuevas relaciones c los gob, partid politicos y plantearse como org independiente y propositivas. Incluir a la fuerz de tr informal, (profesionales y pensionados), no solo a asalariados; así como temas: el ambiente, tr infantil, proces de integr eco.

Asociaciones Empresariales:

La **representatividad:** se fundamentan jurídicamente en el derech de asociación o en el de sindicalización o en ambos a la vez. Pero la legislación aplicada a los sindicatos NO es la misma q a las asoc empresariales, hay una asimetría.

El empresariado de un cierto nro de países (ej Arg)no se concentra en una sóla cúpula gremial, sino que cada sector tiene su propia org de cúpula.

Las org de emplead No incluyen a las empresas estatales, pequeñas, y multinacionales (las sedes locales son como una nacional mas, pero sus intereses y potencialid no coinciden c las demas y a veces hay colision, lo vemos en la sindic por rama)

**Limitaciones de representativid:** -en elgunos paises se las ve como “org pobres de gente rica” porq carecen de estruct, org o presup, en oposición a los poderosos S (“org ricas de gent pobre”)

-el individualismo y escasa profesionalización de algunos empresarios latinoamericanos hacen dudar de la capac de las asoc de mas alto nivel de asumir y hacer cumplir a sus representados acuerdos colectivos amplios.

-el predominio de la negociación colectiva por empresa hace recaer todo el peso de la negociación en la empresa, excluyendo las cámaras.

-preguntarse la representativ de las asoc en relac con el sist politico en diversos países.

El Estado

Roles:

* Como empleador, en la relac del empl público, incluídas las empresas estatales.
* Como legislador
* Como autoridad de aplicación y control (adm del tr)
* Como juez
* Como factor de regulación, diseño de políticas y de mediación entre las partes (concertación social)

Problemas de la adm del tr en A Latina

*El rol del Ministerio de Trabajo:* (considerando al E como autorid d aplicac y control), éste M, es el órgano que asume y ejecuta la mayor parte de este rol estatal en las rrll, se percibe un desajuste entre la alta intervención del E y el lugar q el M de Tr ocupa en el marco total de la Adm Pública. Hay supeditación de la política laboral a la diseñada por los M de ec y Planificación, tb cuenta con el presup más bajo, con menor personal, deficiencias de formación y tecnificación, carencias informativas.

*La crisis económica y la adm del tr:* ante ésta, la rta frecuente usada fue la de moderar, reducir el gasto público, reducir los recursos dedicados a la adm del tr. En los países en vías de desarroll, las medidas adoptadas p combatirla (desrreg, reestruct), modificaron el contexto donde la adm de los merc de tr desarrolla sus act; en algunos países los gob fueron obligados a interrumpir o ignorar los mecanismos de colsulta sobre los aspectos polit del tr; la negociación colectiva es acusada de crear inflación por costos de los contrat de empleo permanent, y la seg del tr es acusada de limitar el reclutam y desalent inversiones.

*Insuficiencia de recursos:* En muchos países fueron reducidos por la crisis los rec financ dedica a la adm del tr. Con respecto a la calidad de los rrhh, los niveles retributivos del sect priv son muy superiores a los de la adm pública; la adm del tr sufre una rotación de personal excesiva y carencia crónica de cobertura de posiciones de tr con personal calificado; tb falta de recursos técnicos, operativos, infraestruc deficiente.

Concertación Social:

La cooperación tripartita se basa en el funcionamiento de un sist de rrll institucionalizado, en el que empleadores y trabajadores se reconocen mutuamente legítimos según sus actos y representatividad y negocian para complementar o mejorar el marcos normativo legislativo del trabajo subordinado. Ambos aceptan al E como factor regulador, diseñ de politicas y mediador. La CS es el nivel de coop tripart de más alta manifestación.

Es una práctica de polític soc y eco adoptada para enfrentar dificultades nacionales, supone un compromiso de los actores, los cuales sin renunciar a la defensa de sus intereses, se obligan a adoptar un determinado comportamiento que haga posible la realizac de ciertas políticas p lograr rtas adecuadas a los requerim de la situacion soc y eco; se busca q en lugar de mantener actitud permanente y de confrontación, logren el consenso para obtener result ventajosos p ambos.

En algunos países este instrumento se llama “Pactos Sociales”, “Convenios de CS”, “Acuerdos Marcos”. Los “pactos declarativos”, en los q las partes suscriben declaraciones principistas destinadas a orientar su actuación dentro del context de soc y eco en términos grales, los “normativos”, con contenido mas preciso, asumen compromisos concretos obligatorios.

Pueden ser”de contenido múltiple”, comprenden aspectos variados: salario, inflación, salud, aspecto social o “temáticos”, a un solo tema se refieren.

Requisitos para su funcionamiento:

\*existencia de un clima de libertades políticas, sindical, para el pleno ejercicio de la autonomía colectiva.

\*existencia de bases mínimas de acuerdo político y estabilidad institucional.

\*actitud favorable hacia la concertación por parte de los trabajad y empleadores (conciencia de las ventajas de la Concert, disposición a acept las limitaciones, hacer concesiones, posponer intereses propios de cada sector frente a los int grales)

\*las partes deben tener la info adecuada de los puntos comprendidos en la negociación, así como del entorno politico, eco y social en la q se desenvuelve.

\*capacidad técnica p analizar la info disponible y participar en las negociaciones, establecer conclusiones.

\*deben ser org fuertes, representativas y centralizadas, c hábitos de disciplina social y colectiva.

En A Latina la CS cobró impulso los últ años, como “pactos sociales”, con resultados limitados, pero en esta región hay graves dificultades p cumplir c los requisitos de ésta:

1. Dificultades del orden político: Hay una tendencia a la inestabilidad de los regímenes políticos, y un predominio de los sistemas de fuerza sobre los democráticos; y q los gob deciden la ejecución de pol ya definidas, sin particip tripart antes.
2. Dificultades de orden social: No existen hábitos arraigados de disciplina social que faciliten la observación colectiva de conductas de acuerdo a los compromisos asumidos por las partes en el pacto social.
3. Dificultades de orden técnico: se refiere a los vacíos legislativos en materia de derechos de información, además de conocimientos insuficientes sobre la situac eco y social.
4. Dificultades del orden ideológico: El paso del E keynesiano( reconocia la prop priv de los medios de producc, tenia un papel imp en la reg de la act eco) a la concepción neoliberal y flexibilizadora, (el proceso de daba de acuerdo a las cond de O y D del merc, rechaz por los S, q apoyab al E benefact), las ideologías de alg países vuelven pequeñ el margen negociador por lo q no permit la CS.

En AL, los intentos de CS fueron nulos, o exitosos en muy corto plazo, en ámbitos muy limitados; se duda sobre el poder y representativid d las org profesionales: de los trabajadores q se organizan en mov sociales débiles y atomizados, c estruct inadec(S por empresa), y las asoc empresar no parecen en cond de asegurar el cumplim de los acuerdos de sus miembros. Parecería q no están predispuestas al consenso negociado las soc de LA.

Desafíos para el Movimiento Sindical Latinoamericano:

* Según la defensa e implementación de ppios de libertad sidical deberían: eliminar las intervenc estatales q imponen restricciones, abolición de normas q imponen limite minimo p contituc de S, desarroll de medidas legislativ p reprimir conductas antisindicales.
* Promover y desarrollar la integración y coord entre S de nivel inferior(sindicaliz vertical)
* Reforzar el proceso interno de recaudación de cuotas sindicales, busc nuevos canales de financiamiento, extender sindicalización a sect informales, pensionados, nuev categ profesionales.
* Presionar p el desarroll de la CS en la pol eco y social p establec acuerdos grales q beneficien a los asalariados, y normativ de cond de tr.
* Presionar para que los Ministerios y órganos de tr sean dotados con mas recursos financieros, humanos y mayor info. Tb la formación de organismos tripartitos a nivel del Minist de Tr para aplicar el concepto, política y ejecución de una adm de tr participativa.