

Globalización, competencia económica y solidaridad: Un rol renovado para los sindicatos

Jean-Michel Servais*

Organización Internacional del Trabajo.
Apartado 500. 1211 Ginebra. Suiza.

Resumen

La estrategia en curso de los sindicatos es la de adaptarse a una nueva gestión empresarial y entorno económico que compromete su futuro, con diferentes posibilidades de adaptación, lo que el artículo explora desde una perspectiva internacional, obser-

vando la necesidad del sindicato, como unidad insustituible de gestión, cooperación, progreso y representación, a partir de una solidaridad expansiva, más inclinada hacia categorías laborales vulnerables.

Palabras clave: Sindicato, solidaridad, relaciones de trabajo, tasa de sindicación, diálogo social.

Recibido: 10-06-03. Aceptado: 27-08-03

* Este documento inédito constituye una versión actualizada de «Syndicats: nouveaux membres, nouvelles alliances?» en *Droit syndical et droits de homme à l'aube du XXe siècle. Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, París, Dalloz, 2001, págs. 152-180. El autor desea agradecer a su colega María Carmen del Piña por la calidad de su traducción en español. El autor sólo expresa sus puntos de vista personales que no comprometen en nada a la institución a la cual pertenece.

Globalization, Economic Competition and Solidarity: A Renewed Role for Labor Unions

Abstract

The present labor union strategy is to adapt to a new managerial format and economic environment that compromise the future of labor unions, with different modification possibilities which are explored in this paper from an international perspective.

The need for unions as irreplaceable management, cooperative, progressive and representative units is observed based on an expansive unit of solidarity, inclined towards protecting vulnerable labor categories.

Key words: Unions, solidarity, labor relations, affiliation rates (%), social dialogue.

En el actual debate sobre el futuro del trabajo, aparece cada vez con mayor claridad que las políticas sociales y las instituciones que son sus instrumentos deben adaptarse a mercados más abiertos, más competitivos, a una organización de la producción y de los servicios a la vez más compleja, más segmentada y remodelada por las nuevas técnicas. Quién, por ejemplo, puede poner en duda la necesidad de ajustar las reglas de derecho (del trabajo) a las nuevas formas de fabricación y de transformación de los bienes materiales y de prestación de bienes inmateriales a la nueva economía, comprendida en un sentido amplio. La cuestión no es ya de saber si, sino cómo.

La modernización de esas políticas significa volver a interrogarse sobre la síntesis óptima entre creación de empleos y competitividad por una parte, y por la otra, las garantías da-

das a los trabajadores o, dicho de otro modo, entre el desarrollo y los valores y derechos reconocidos por una sociedad nacional dada o consagrados internacionalmente. En la búsqueda del mejor equilibrio posible, los sindicatos han tenido a lo largo de la historia, un rol primordial. Sin embargo, su utilidad se encuentra hoy cuestionada en los diferentes medios, particularmente los medios económicos. Efectivamente, los sindicatos atraviesan en muchos países un período difícil; el número de sus adherentes decrece, al menos en porcentaje de la población activa, y su representatividad es controvertida. Las mismas críticas se expresan por otra parte a propósito de las confederaciones patronales con fines sociales (Pochmann, 1998), que casi siempre se han constituido en respuesta a la creación de organizaciones de trabajadores.

En consecuencia, es natural interrogarse, en primer lugar, sobre la

realidad -y la medida- de la crisis mundial del movimiento sindical, relevada en diversos lugares, luego sobre las consecuencias de dicho fenómeno, si éste se comprobaba.

1. Los matices de un cuadro

Desde hace diez años, el contexto socioeconómico de las relaciones de trabajo ha cambiado significativamente. Abundan los análisis sobre el tema. Estos subrayan el impacto de la revolución, hoy casi permanente, en las técnicas de producción y de comunicación y los efectos de una internacionalización creciente de la economía de mercado. Estos factores han modificado profundamente la composición de la mano de obra, disminuyendo el número de obreros con respecto a los empleados y técnicos. La movilidad de los capitales ha permitido a las empresas, antes más limitadas a los mercados y a los recursos de los espacios nacionales, obtener capitales en todas partes del mundo e implantarse donde les pareciera bien. Esta nueva autonomía ha reducido el margen de maniobra de los gobiernos deseosos de guardar sus compañías en sus territorios o de atraerlas a ellos, y los ha incitado a aligerar las cargas fiscales y reglamentarias.

La apertura de las fronteras ha avivado la competencia y ha acrecentado la presión para disminuir los salarios y las cargas sociales; éstos están, junto al empleo, en el centro de las negociaciones colectivas. Los sindicatos logran más difícilmente hacer valer sus reivindicaciones clásicas, y el paisaje de las relaciones profesionales se encuentra bastante perturbado. La sim-

ple mención de una deslocalización -más que la transferencia efectiva de actividades que sigue siendo relativamente poco frecuente- influye significativamente en la cultura de empresa y en la discusión de acuerdos colectivos. Esta precede a veces la decisión de invertir en un país dado, como fue el caso hace algunos años, en Argentina en la industria automotriz. En el Reino Unido, en los años ochenta, las firmas japonesas han renovado el enfoque de las negociaciones, particularmente, con convenciones colectivas que no reconocen más que un sindicato y que contienen cláusulas que no permiten el recurso a la huelga.

Conocemos las profundas mutaciones que sufren los modos de organización del trabajo, de adquisición de las competencias, de ejecución de las tareas y de remuneración. Haciendo un esfuerzo de flexibilidad y racionalización, las empresas han reducido las escalas jerárquicas y descentralizado hacia los talleres las responsabilidades de los cuadros despedidos. Se ha favorecido el trabajo en equipo, pero igualmente se ha acrecentado la proporción de trabajadores en situación de empleo precario (ocasionales, temporarios, a tiempo parcial, a duración determinada, etc.) y la subcontratación. Los departamentos de personal han retomado la iniciativa y han elaborado políticas a menudo llamadas de valorización de los recursos humanos, que insisten en la participación del personal y la cooperación en el seno de los establecimientos.

Estos diversos elementos no podían dejar de afectar, al menos indirectamente, la tasa de sindicaliza-

ción. Esta ha disminuido, a veces en proporciones importantes, en numerosos países. En Francia, ha bajado a un poco menos de 10 por ciento de la mano de obra asalariada. En el curso de los últimos años, las organizaciones de trabajadores han registrado ciertamente un aumento del número absoluto de sus miembros en varios países (Canadá, República de Corea, Bélgica, Países Bajos, Dinamarca, Noruega particularmente). Sin embargo, llevada a la evolución general de la mano de obra, la tasa llamada de densidad sindical ha progresado sólo en algunos países (Africa del Sur, España, Chile, Filipinas, Finlandia en particular). Los Estados en los cuales la mayoría de los trabajadores está sindicalizado constituyen una minoría.

Dicho esto, la influencia y el poder de un sindicato no se reducen al simple recuento de sus miembros, sobre todo si se consideran aquellos que pagan -regularmente- sus cotizaciones. Otros elementos deben ser tomados en cuenta. Da testimonio de ello, por ejemplo, el poder movilizador de las confederaciones en Francia, durante las grandes huelgas en los servicios públicos o en los transportes por rutas. Estas cifras ocultan también otra evolución importante: la aparición o el renacimiento de un movimiento sindical libre en muchos países que han pasado en el curso de los últimos años de un régimen totalitario a un régimen democrático, como en Europa Central u Oriental.

Queda por decir que la comprensión de la sindicalización se observa en muchos países y en todas las regiones. No retomaré aquí un examen de sus

causas, que no se limitan a la economía. Ciertas deficiencias -frecuentes en las relaciones entre la base y la cima- no tienen nada de nuevo y no bastan para explicar los problemas actuales. Relevaré solamente tres puntos: la diversificación de los intereses entre los adherentes potenciales, la inadecuación de las estructuras y la actitud de las otras partes en las relaciones profesionales.

Las mentalidades cambian, la heterogeneidad de las preocupaciones se acrecienta entre trabajadores menos predispuestos por una ideología común. Los unos, cuyo número decrece, pero que siguen formando la base de los sindicatos, tienen un empleo estable; buscan mejores condiciones de trabajo y de salario. Los otros, menos frecuentemente sindicalizados desean, ante todo, empleos e ingresos mejor garantizados. Integrar personas tan dispersas y fragilizadas es seguramente una empresa muy difícil. Se trata no obstante, de una estrategia esencial para las confederaciones de trabajadores cuya clientela tradicional de asalariados con empleos seguros se estrecha. Se trata nada menos que de su futuro.

Un desafío considerable se plantea a los dirigentes sindicales. Para atraer a esos trabajadores en situación inestable y obtener para ellos más seguridad, se ven obligados en muchos casos, a hacer concesiones, renunciar a ciertas ventajas, a ciertos derechos adquiridos acordados a sus adherentes desde larga data, contratados a tiempo completo y duración indeterminada, que pagan regularmente sus cotizaciones, que son lla-

mados a definir su mandato, y al fin de cuentas, a renovarles su apoyo. Manejar tales contradicciones no es seguramente cómodo, menos aún cuando las campañas de afiliación cuestan caro y ocupan mucho tiempo de los responsables sindicales.

Las estructuras de los sindicatos, construidas a partir del lugar de trabajo, no convienen tampoco a las formas fragmentadas de empleo, ni a las prácticas empresariales de externalización de las actividades y de trabajo en red.

La competencia creciente que sufren las empresas y el temor que ésta genera en ciertos agentes de gestión de no poder controlar los costos, explican sin dudas para muchos la actitud hostil de más de un empleador con respecto al movimiento sindical y las medidas que toman en su contra. Efectivamente, grandes organizaciones, como AFL-CIO en los Estados Unidos, se quejan de la intensificación reciente de prácticas poco amistosas. Varios gobiernos -el Reino Unido luego Nueva Zelandia, por ejemplo-, han tratado también de ganar o adquirir una ventaja comparativa reduciendo la protección legal y el reconocimiento institucional acordados a las asociaciones de trabajadores. En un orden de ideas diferente, la reforma del aseguramiento de salud en Israel, al suprimir la posibilidad de ofrecer asistencia a la Confederación Histadrut, ha conducido inmediatamente a una caída importante de afiliaciones.

Paradójicamente, en un momento en que los sindicatos atraviesan este período difícil, muchos otros gobiernos los solicitan más aún que en el pa-

sado, igual que las asociaciones patronales, y buscan su apoyo para resolver los problemas sociales que las mutaciones económicas han generado.

En Europa se concluyen todavía numerosos acuerdos sociales cumbres, bi o tripartitos. La negociación sectorial ocupa, aún contrariamente a lo que algunos afirman, un lugar esencial en el diálogo social.

Lo mismo sucede en varios países de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, México). En Quebec, el gobierno ha organizado, con los actores sociales tradicionales, una cumbre sobre la economía y el empleo en 1996. Esta manifestación, en la que participaron también representantes socio-comunitarios (es decir de la economía social: ayuda a las familias, a la inserción, cooperativas) y otras personalidades (los alcaldes de Montreal y de Quebec, grandes empleadores, etc.), han llegado a una serie de conclusiones. El gobierno se esfuerza hoy por asegurar su seguimiento.

Observo también que en Japón, país de sindicatos y de acuerdos de empresa, se ha desarrollado, desde el primer shock petrolero, una concertación informal entre los altos funcionarios del Estado, los jefes de empresas y, hecho novedoso, los sindicatos al nivel de gremios y en el plano nacional. Una verdadera concertación social ha visto, pues, la luz, que confirma igualmente las coordinaciones sindicales y patronales montadas en ocasión de los «shunto», ofensivas de primavera organizadas por los sindicatos para presentar conjuntamente sus reivindicaciones en vista de las negociaciones (OIT, 1997; Sako, 1997; Sugeno, 1996).

Las dificultades financieras actuales no han modificado ese esquema.

Igualmente existen en algunos países de Asia, signos que muestran que la crisis que acaban de atravesar ha favorecido la emergencia de un auténtico diálogo social (OIT, 1998). En Tailandia, la primera iniciativa del Ministro de Trabajo del gobierno constituido poco después de la caída del baht, la moneda local, ha sido convocar a la totalidad de los actores sociales y examinar con ellos las medidas sociales a tomar frente a los problemas del día. El país ha creado aún otras estructuras bi o trilaterales. Un órgano tripartito permanente ha sido constituido el 15 de enero de 1998 en la República de Corea (Korea International Labour Foundation, 1998), y un acuerdo social cumbre ha sido firmado poco después. Las partes han discutido allí los medios para paliar los efectos sociales negativos de la crisis, se pusieron de acuerdo sobre las medidas concernientes por ejemplo, a las asignaciones de desempleo y los despidos colectivos; el gobierno se comprometió también a reexaminar las restricciones a la legislación sindical. Si la ejecución de este acuerdo ha planteado ciertas dificultades, el principio del diálogo social no ha sido cuestionado.

El enfoque de los Estados Unidos con respecto a la negociación colectiva, y más generalmente a las cuestiones de trabajo, aparece muy diferente. Es, como en otros lugares, mucho menos intervencionista, más voluntarista. El acento está puesto sobre la libertad y la responsabilidad individuales, sobre la iniciativa de los agentes eco-

nómicos y agrupaciones de carácter local, más que sobre el poder político al nivel federal o de los Estados (OIT, 1997; Jacoby, 1991; Lipset, 1997; Schenk y Bernard, 1992; Adams, 1995). La negociación se desarrolla normalmente al nivel de la empresa o del establecimiento (aunque unos acuerdos colectivos guías, en ciertas grandes firmas, han podido servir de referencia para las discusiones en otros lugares).

Estas convenciones concluidas con los sindicatos (o llegado el caso, con otras formas de representación de los trabajadores) aseguran lo esencial de la protección del trabajo, así como una buena parte de la seguridad social. La legislación juega sólo un rol subsidiario: no existe aquí el equivalente a un código de trabajo o de una legislación general sobre el empleo, y el sistema estatal de seguridad social es mucho menos desarrollado que en Europa. La ley centraliza su foco más sobre las libertades civiles que sobre los derechos sociales, más sobre la igualdad de posibilidades y de tratamiento que sobre una cierta solidaridad en la distribución de los ingresos.

La decisión, tomada igualmente al nivel de la compañía o del establecimiento, de reconocer un sindicato y de firmar con él un contrato colectivo tiene pues, consecuencias relativamente considerables en términos de costos y de competencia con respecto a las otras firmas. En Europa, la existencia de una legislación social y del trabajo general (que se aplica a todas las empresas), y la preeminencia de los convenios colectivos sectoriales (frecuentemente aplicables por procedimien-

tos de extensión, aún en las firmas no representadas) sobre los acuerdos de empresa ponen, en muchos aspectos, los salarios y las cargas sociales fuera de competencia entre empleadores. No sucede lo mismo en los Estados Unidos, donde la mayoría de los gastos pesa sobre la compañía individual.

Estas circunstancias serían suficientes para explicar el carácter muy conflictivo de las relaciones profesionales en el país, y el antagonismo es, sin ninguna duda reforzado aún más por la presencia en los acuerdos americanos de cláusulas que controlan el contenido de los puestos de trabajo y la ejecución de las tareas. Dichas cláusulas encuentran su origen en la salvaguarda del empleo (y aún históricamente, del empleo reservado a los miembros del sindicato). No obstante, además de que la gestión de tales acuerdos es costosa, estas disposiciones invaden un terreno que los patrones consideran como su dominio reservado. Los obligan también a largas negociaciones cuando ellos desean reorganizar el trabajo, generando aún más hostilidad.

Este modelo de relaciones de trabajo involucra finalmente la visión que tienen tradicionalmente los sindicatos americanos de sus objetivos y de su acción. Focalizados sobre la empresa, han apuntado fundamentalmente, hasta un pasado reciente, a defender los intereses inmediatos de sus miembros (y de los otros trabajadores de la unidad de negociación considerada). Si buscan intervenir al nivel político, lo hacen sobre todo a través de los ca-

nales políticos y de los arreglos electorales con políticos amigos.

Estas estructuras de relaciones profesionales centradas en la empresa y el marco jurídico que las consagran, vuelven también más difíciles la adhesión a los sindicatos de los trabajadores en situación precaria y la defensa por parte de estos últimos de sus intereses específicos (OIT, 1997; Bronfenbrenner y Rivage, 1994; Bronfenbrenner, 1998). Más fundamentalmente, la crisis del movimiento sindical sólo podía tener en este contexto, efectos particularmente serios.

2. Los elementos de la renovación

Que estos problemas sean considerados muy graves aquí, más superficiales allá, cifras y hechos muestran que la muerte anunciada de los sindicatos no ha tenido lugar y que ni siquiera parece próxima. Al contrario, la amenaza parece alejarse frente a los esfuerzos convergentes de renovación que subrayan cuánto importa su supervivencia no sólo a los asalariados, sino a nuestras sociedades en su conjunto.

En efecto, las organizaciones de trabajadores, en las relaciones que entablan con los empleadores y sus agrupaciones así como con los poderes públicos, cumplen tres funciones fundamentales que ninguna otra institución ha logrado, hasta hoy, asumir en su lugar. La primera es democrática o representativa: dar la palabra en la vida profesional a todos aquellos que trabajan o quieren trabajar.

La segunda es económica: colaborar en la búsqueda de soluciones armoniosas para las inevitables tensiones y conflictos que surgen en los procesos de producción y en la distribución del provecho que se saca de ellos.

La tercera, derivada de las otras dos, es social: asegurar la integración en la sociedad del conjunto de las personas que desean trabajar. Se considera así que las organizaciones contribuyen a la lucha contra la pobreza y la exclusión de los más vulnerables, contra la violencia urbana, la inseguridad y los desórdenes sociales (OIT, 1998; Cartaya, 1997; Bonior, 1997) y constituyen un vehículo de cohesión social. Por otra parte, al debilitamiento de los sindicatos y a las dificultades correlativas que éstos deben asegurar en su triple rol corresponden fenómenos por lo menos preocupantes: las desigualdades de ingresos se profundizan, el sentimiento de inseguridad en el empleo crece, desocupación y subempleo generan un proceso de exclusión social (cualquiera sea la terminología utilizada). Que no se haya encontrado un sustituto no tiene nada de sorprendente. La creación y la acción de un sindicato responden finalmente a esta tendencia muy natural en los seres humanos de asociarse cuando se sienten vulnerables porque la unión hace la fuerza y más vale agruparse para defenderse. La propensión a organizarse se encuentra con obstáculos en los regímenes no democráticos que afectan esas libertades públicas a las que temen. ¿Cómo sorprenderse entonces por la debilidad -o la militarización- persistente de las confederaciones de trabajadores en muchos paí-

ses o de su renacimiento -hoy en África del Sur, ayer en Chile o en la República de Corea- allí donde los derechos fundamentales de la persona humana han sido restablecidos?

Sin embargo, en todos los tiempos, se han imaginado y puesto en marcha alternativas a la representación sindical (Jacoby, 1997; Kaufman y Taras; Jeanmaud, Le Friant y Lyon-Caen, 1998). Estos métodos -a menudo llamados, en su formulación del día, de avalorización de los recursos humanos- hacen participar más o menos estrechamente a los asalariados en el proceso de decisión. Tienen sin ninguna duda su utilidad cuando favorecen un clima de comprensión en la empresa. No pueden sin embargo asumir -aún si la dirección lo buscara (lo que no siempre es el caso, ni mucho menos)- las funciones de los sindicatos que acabo de evocar, y esto por varias razones.

La primera es que la difusión de tales prácticas es limitada y desigual (OIT, 1997; Lévesque y Murray, 1998). Si en los empleadores la búsqueda de más cooperación es ampliamente compartida, reforzada hoy por las presiones de la competencia y la evolución tecnológica, la historia social, el peso respectivo de los actores sociales, el marco jurídico e institucional, el cuidado por no revelar a los otros las fórmulas que funcionan bien, fomentan de manera diferente esa preocupación común, de tal modo que la utilización y el éxito de estas nuevas estrategias varían mucho según los países, los gremios e incluso las empresas.

La segunda razón es que estas últimas no pueden tomar en cuenta las

divergencias de intereses que existen inevitablemente entre la dirección y el personal. Cabe recordar que la relación de trabajo constituye una relación de poder, de subordinación, con todos los riesgos de abusos por más irracionales que sean a veces. Los sindicatos son un actor ineludible de la gestión de los conflictos de trabajo (Sylvestre, 1996). Por otra parte, esas políticas empresariales ponen el acento en la aplicación y el compromiso de los asalariados y suponen en consecuencia una cierta estabilidad de empleo que la empresa puede garantizar sólo a una parte de su mano de obra.

La tercera razón sigue: ninguna compañía puede -ya que no tiene vocación para ello- asumir la misma función de integración social. Puede ciertamente contribuir a ello, pero sus propios objetivos tendrán legítimamente la prioridad. Hay que encontrar, pues, otros lugares para tratar, con los representantes de los trabajadores, cuestiones laborales que superan el marco de la empresa. Así ocurre con un nuevo enfoque nacional de la capacitación profesional. Las autoridades públicas tienen a menudo el cuidado de asociar los trabajadores directamente interesados, y sus delegados, a la elaboración de políticas sociales sectoriales o intersectoriales.

Los sindicatos conservan en particular una misión fundamental que cumplir como cuerpo intermediario en la sociedad civil. Siguen siendo un instrumento privilegiado para negociar un consenso social. Sin embargo, su importancia viene en primer lugar de su capacidad para construir solidaridades colectivas (Hege, 1997; Zoll).

Frente a la mecánica potente pero anónima del mercado, el individuo se encuentra en muchos casos solo y sin voz. La historia demuestra que la representación parlamentaria no permite, ella sola, superar este aislamiento. Un Montesquieu, un Tocqueville lo habían comprendido bien en un contexto diferente. La justificación tradicional del sindicalismo reside en la debilidad de los asalariados en el seno de la relación de trabajo y en la necesidad que tienen de agruparse para mejorar sus condiciones de empleo y de vida. La tendencia a la democracia directa, sin mediación y estructura representativa, lo lleva a ciertos movimientos fuertemente mediatizados, más expresivos y espontáneos que identificatorios (Mongin, 1998). La experiencia muestra cuan difícilmente pueden ir más allá de acciones puntuales; frecuentemente no tienen más que una existencia precaria.

El argumento es verdadero para todos los trabajadores. Toma sin embargo una dimensión particular para aquellos cuya situación profesional -y muchas veces privada- inestable lleva a un proceso de marginación y de exclusión. Cabe señalar que a excepción de movimientos esporádicos y temporarios, como el del invierno 1997-1998, las asociaciones de desocupados formadas en Francia, por ejemplo, nunca lograron reunir muchos adherentes (Demaziere, 1996). En cambio, grupos de sin empleo pueden tener un peso significativo, como en Bélgica, en el interior de una organización sindical. La práctica, incluso la sindical, prueba que es más fácil formar uno de esos cuerpos intermediarios cuando

se tienen ya cimientos relativamente sólidos y que a otras personas más frágiles les conviene reunirse a éstos antes que defender y promover solos sus intereses.

Falta aún que los sindicatos los reciban, se abran a sus problemas específicos e integren éstos al diálogo social que se lleva a cabo. Esta estrategia se apoya sobre una cierta idea de la solidaridad que debemos retomar en primer lugar, reflexionando en los medios de combinar la ayuda mutua y la competición socioeconómica, saludada en todas partes como un factor de progreso.

La solidaridad funda el movimiento sindical. Ni los trabajadores más favorecidos ni aquellos que le son menos constituyen el corazón de su clientela (Hymán, 1997). Su imagen sigue identificándose con una cierta visión del status del asalariado (Hege, 1997). Dos órdenes de preocupaciones relacionadas con la competencia marcan su historia. Las primeras conciernen en la medida en la cual los temores del empresariado de perder su competitividad deben moderar la posición sindical. Pero otra preocupación de índole muy diferente aparece pronto: preservar el empleo de sus miembros en relación con otras personas dispuestas a sacrificar sus condiciones de empleo para obtener un trabajo. Se hace notar al respecto (OIT, 1997) que las tesis de las organizaciones de trabajadores han comenzado a evolucionar: pregonaban en el pasado la igualdad de tratamiento (es decir, la extensión del beneficio de las leyes del trabajo o de los convenios colectivos), lo que co-

rrespondía a una voluntad de justicia social, pero preservaba al mismo tiempo los empleos tradicionales, retirándoles a los empleadores las ventajas que ellos tendrían que lograr sobre una base precaria. Ahora bien, esta estrategia no responde en general a los deseos de los interesados, preocupados ante todo por la contratación. Los programas sindicales toman mejor en cuenta ahora sus propias necesidades. Con estos desarrollos, muy concretamente, el contenido mismo de la solidaridad se amplía.

El temor de perder competitividad explica extensamente la hostilidad de muchos jefes de empresa con respecto a los sindicatos y sus reivindicaciones (Das y Monimala, 1997). Hemos visto al respecto por qué los sistemas europeos y japoneses permiten mejor situar lo social al abrigo de la competencia y contribuyen a hacer las relaciones industriales menos conflictivas que en los Estados Unidos. Es evidente que, si la economía se globaliza más, la competencia por los costos del trabajo puede reaparecer proveniente de otras regiones. De allí la crispación que se constata en el empresariado europeo. Sin embargo, las incertidumbres presentes de los ámbitos de negocios impulsan a éstos a buscar más la participación y el apoyo de su personal en la organización de la producción y, más generalmente, en la toma de decisión (Regalía, 1997). La voluntad de apertura con respecto al personal no tiene nada nuevo; los empresarios siempre han deseado hacer de sus empresas lugares de convivencia, y hasta verdaderas comunidades. Pero

esta política es tal vez puesta en marcha sistemáticamente.

La atención manifestada a las cuestiones de personal se basa de este modo no solamente en un compromiso social o humanista muchas veces muy real, sino también en una preocupación por mejorar la eficacia y el rendimiento. Proviene también del deseo de proyectar una imagen positiva de la empresa en un momento en que el consumidor es especialmente mimado en tanto árbitro de la competencia.

La conciencia de la solidaridad frente a los problemas del empleo se encuentra ahora en el corazón del modelo social europeo, cuyas modalidades podemos por cierto debatir, pero que distingue siempre al continente de otras partes del mundo (Servais, 2001). Expresa seguramente una cultura política común: los Europeos aceptan mal, sea cual fuere el partido de aquellos que llevan al poder, los fenómenos de exclusión y las grandes desigualdades. Esperan del Estado que intervenga para remediar las consecuencias humanas nefastas de un funcionamiento demasiado mecánico de la economía de mercado. En resumen, le piden al Estado que responda a la cuestión social. Si algunos, temiendo por su competitividad, desean cambiar esta visión de la sociedad, la historia reciente demuestra más bien que los electores europeos siguen privilegiando este enfoque, aceptando, dado el caso, ajustes limitados.

En términos abstractos, el modelo social europeo corresponde a esta convicción de que hay que ir más allá del simple reconocimiento de los de-

rechos políticos y de las libertades civiles que había consagrado particularmente la Declaración francesa de los derechos del hombre y del ciudadano. Estos, ya se sabe, aparecen por cierto como esenciales (como lo han aprendido a sus expensas varios países de la Europa central y oriental), pero insuficientes, demasiado formales en la medida en que no garantizan realmente las condiciones económicas y sociales de su ejercicio. Progresivamente, derechos de una segunda generación -económicos y sociales- han sido incorporados a las Constituciones nacionales y consagrados por instrumentos internacionales como los de la OIT. Los sindicatos han jugado indiscutiblemente un rol protagónico en la obtención de esos derechos y en su aplicación. No es por azar que el retorno de una mayor pobreza y de una criminalidad más generalizada se observa sobre todo en los países donde la tasa de sindicalización ha declinado más.

3. Las condiciones de la renovación

Desearíamos concluir que todos los elementos parecen así reunidos para consolidar las solidaridades actuales y construir nuevas, más inclinadas hacia las necesidades de las categorías más vulnerables de trabajadores. Pero las dificultades evocadas precedentemente son bien presentes. Particularmente, el temor a perder su competitividad puede transformarse en un obstáculo que dirima los esfuerzos de «aggiornamento» de las relaciones industriales.

Puesto que no existe una fórmula racional que indique las condiciones óptimas de equilibrio entre justicia social y performance económica (el célebre «óptimo social»), el arbitraje entre esas preocupaciones en parte contradictorias supone un equilibrio entre las fuerzas en presencia y en consecuencia, un movimiento sindical sólido.

Las estrategias que el movimiento sindical ha adoptado en numerosos países, incluidos los Estados Unidos, revelan dinámicas nuevas, con éxito aún incierto, pero con signos de una fuerte resistencia a la decadencia: las estructuras buscan adaptarse a una economía menos segmentada; nuevos temas se focalizan sobre el empleo y la adecuación de la seguridad social aparece en las negociaciones colectivas; nuevos espacios (transnacionales, pero sobre todo europeos) se abren a las relaciones laborales (Jose, 1998).

Quisiera, en primer lugar, subrayar aquí dos estrategias que ponen mejor en evidencia las primicias de una transformación profunda (o cuya confirmación podría al menos conducir a dicha transformación): los esfuerzos de sindicalización de los trabajadores y de las trabajadoras en situación precaria y las nuevas alianzas de las organizaciones sindicales. Estos desarrollos podrían conducir a acuerdos sociales de otro tipo, mejor adaptados a las exigencias y a los condicionantes de nuestro tiempo.

a) *¿Nuevos adherentes?*

Es evidente que, frente a las dificultades mencionadas, los sindicatos han redoblado sus esfuerzos para revertir la tendencia a la reducción de las ta-

sas de sindicalización, y en particular, para organizar categorías poco sindicalizadas. La afiliación de trabajadoras constituye, de este modo, una clara prioridad.

Estas últimas forman, por ejemplo, una parte importante de la mano de obra en el sector privado de servicios, donde las adhesiones muchas veces son raras. Este no parece ser el caso en Canadá y tal vez podemos encontrar allí una de las explicaciones de la presencia relativamente más importante de mujeres en el movimiento sindical de ese país (FTQ, 1989).

Aunque las campañas de afiliación siguen siendo frecuentemente muy clásicas, pueden observarse también nuevas estrategias y éxitos notables. Investigadores americanos han observado, por ejemplo, el éxito de operaciones dinámicas y novedosas, sustentadas en los trabajadores de base y que insisten en la responsabilidad de cada uno, gracias a la gestión de contactos personales (incluso telefónicos) y al montaje de políticas más participativas. Además de las inevitables presiones sobre los empleadores y el recurso a diversas tácticas tradicionales, los investigadores subrayan la importancia de establecer programas que reúnen las preocupaciones de los potenciales miembros: estas preocupaciones no se refieren sólo a las reivindicaciones materiales, sino a la seguridad del empleo y a un tratamiento justo y equitativo, como a la ausencia de discriminación (Bronfenbrenner, 1998). Entre los técnicos y el personal jerárquico en particular, el reconocimiento de su profesionalismo fi-

gura también entre los elementos importantes (Leinsink, 1997). Una amplia gama de medidas de acompañamiento tienden a favorecer las inscripciones: reducción en las cotizaciones para los trabajadores a tiempo parcial o los jóvenes, comités sindicales especiales para estos últimos o para las minorías étnicas, capacitación de responsables en el reclutamiento de los jóvenes, etc (Waddington, Hoffman y Lind, 1997).

Otro aspecto importante: la integración al movimiento sindical de personas tan dispares y fragilizadas como los trabajadores -entre ellos muchas mujeres- sin empleo estable. Ya he señalado las dificultades, como los esfuerzos realizados por numerosos sindicatos para tomar en cuenta sus intereses específicos. El informe antes mencionado sobre *El trabajo en el mundo 1997-98* cita ejemplos precisos de medidas tomadas concernientes a trabajadores a tiempo parcial y a domicilio, así como aquellos colocados por las agencias de trabajo temporario (OIT, 1998; Bonior, 1997). Menciona también la situación de todas esas mujeres y esos hombres cuyas relaciones de trabajo se sitúan fuera del marco habitual de las relaciones empleador-asalariados. Se sabe que forman la inmensa mayoría en ciertos países en desarrollo (hasta el 92 por ciento en la India). Para ellos, las nociones clásicas de asalariado, empresario, trabajador, pierden su claridad. Es necesario examinar los tratos que ellos entablan en términos de relaciones (eventualmente de dependencia) económi-

cas, antes que preguntarse si los actores tienen o no un contrato de trabajo.

Nuevamente llama la atención la gran diversidad de condiciones, según los lugares y los gremios. En Canadá, por ejemplo, el sistema sofisticado de representación a los fines de la negociación colectiva se aplica en principio sólo a los asalariados. Sin embargo, incluso allí hay excepciones con relación a las personas que se encuentran en la frontera entre el trabajo dependiente y el trabajo independiente. Leyes recientes, especialmente al nivel federal, asimilan por ejemplo a las asociaciones de artistas a los sindicatos de asalariados con el objeto de permitirles negociar sus condiciones de trabajo y de vida. En Francia, los no-asalariados han utilizado ampliamente el derecho a la negociación colectiva (Lyon-Caen, 1990). A veces, como sucede en Argentina o en Pakistán, la ley limita las posibilidades para los independientes, de adherir a los mismos sindicatos que los asalariados. Son a menudo las diferencias en las preocupaciones lo que impide tal adhesión (caso de la Self-Employed Women Association -la famosa SEWA- en la India).

Otras categorías manifiestan dificultades para organizarse: los jubilados, de quienes ahora se reconocen mejor los problemas propios, y sobre todo los desocupados ya mencionados. Todas las organizaciones afiliadas a la Confederación europea de sindicatos (CES) permiten a los trabajadores que pierden su empleo conservar su afiliación; más de la mitad de ellas in-

dican que los interesados quedan efectivamente sindicalizados. La observación se confirma en primer lugar en los países del norte de Europa, donde el movimiento sindical administra las asignaciones por desempleo y otros servicios inmediatos para los desocupados (Fonteneau y Meunier, 1995).

Lo hemos constatado: las organizaciones de trabajadores atípicas realmente sólidas se han formado muchas veces en torno a la pertenencia a la profesión. De esta manera, los artistas (músicos, intérpretes o compositores, por ejemplo) han creado asociaciones influyentes en países tan diferente como Canadá, Francia o Japón. Los traductores o los conductores de taxis representan otros ejemplos.

Repitamos que las nuevas relaciones laborales se conforman a veces mal con las estructuras sindicales construidas a partir del lugar de trabajo. Es necesario, en consecuencia, encontrar otro lugar adonde llevar adelante la campaña de afiliación. Es tal vez en un sentido amplio el sitio, en la línea de la ley francesa -por cierto poco utilizada-, de 28 de octubre de 1982. Es tal vez también el barrio en el que uno vive.

Los sistemas basados como en América del Norte, en la exclusividad de un solo sindicato mayoritario en el seno del establecimiento, agregan un problema. Lo mismo sucede con muchos patrones de pequeñas y medianas empresas, reticentes a discutir con un representante sindical exterior a la empresa. En Italia, la inserción de una cláusula a este efecto en el convenio colectivo nacional del traba-

jo para los asalariados de las empresas artesanales del sector textil, del vestido y el calzado, firmada en 1987, ha sido considerada un gran paso adelante (Frenzinetti, 1994). El AFL-CIO, por su parte, ha lanzado en 1997 una vasta campaña focalizada en las comunidades locales; busca crear consejos de trabajo a ese nivel y presta una atención especial a los trabajadores y a las minorías étnicas.

El recurso a los medios tradicionales de la acción sindical parece a veces poco realista. Pensemos en la huelga, movimiento unificador por excelencia. Aún la negociación colectiva queda en muchos casos como un recurso aleatorio. A veces, las condiciones impuestas por la legislación nacional para la creación de una organización impiden -aún sin intención- a ciertos grupos asociarse. Lo mismo sucede con la obligación de tener una cierta antigüedad en la empresa para ser dirigente sindical (Chile y otros países latinoamericanos) o la exigencia de un número mínimo de trabajadores en un mismo lugar de trabajo (Kuwait, Nigeria, Panamá). La ley adapta algunas veces el régimen de la negociación colectiva centrando el eje principalmente, si no exclusivamente, sobre la empresa o sobre uno de sus componentes (Brasil, Canadá, Estados Unidos, Perú, República Dominicana). Estas disposiciones, que tienen sus raíces en la historia social, pueden contrariar seriamente los esfuerzos de los trabajadores afectados. Cabe señalar sin embargo que unas negociaciones conjuntas con varios empleadores tienen lugar en los Estados

Unidos, en el sector textil, por ejemplo.

Ciertos grupos, finalmente, pueden estar formalmente excluidos, como los trabajadores a domicilio o los asalariados agrícolas en Canadá (Morin, 1995; Blais, 1995; Sims, Blouin y Knopf, 1996).

Estos ejemplos, extraídos del informe mencionado, sólo pretenden mostrar los obstáculos que se encuentran cuando uno decide organizar a esos trabajadores que son, sin embargo, los más dignos de consideración. Pero, repitámoslo, los ejemplos de tentativas exitosas de sindicalización de estas personas en situación precaria abundan hoy. Si no nos atrevemos a afirmar que estamos asistiendo a un nuevo impulso, al menos los índices reunidos llevan en sí su germen.

b) Alianzas nuevas

Evolución notable, los lazos antes estrechos entre confederaciones sindicales y partidos políticos se sueltan en muchos países. Se piensa sin duda en primer lugar en el Reino Unido, pero la observación vale también para España, Francia, Suecia, Dinamarca (donde la afiliación colectiva de los sindicalizados de LO al partido social demócrata ha cesado a comienzos del 2003) e incluso en Sudáfrica.

En cambio, otros tipos de alianzas ven la luz. El éxito de movimientos reivindicativos en el sector público parece relacionado en varios casos con la voluntad de integrar las preocupacio-

nes de los usuarios y la atención por el interés general (incluido el interés por la eficacia de la gestión de los servicios públicos). En su defecto, se arriesgaban a perder el apoyo de una opinión pública, tanto más valiosa cuánto la posición de aquellos que los emplean depende de ésta considerablemente.

Un autor¹ ha mostrado a través del análisis de varias campañas sindicales llevadas a cabo en California (región de San Francisco) en los años ochenta, la importancia de esta coordinación para el éxito de la acción. Si las reivindicaciones de las empleadas municipales de San José y de las enfermeras del distrito de San Francisco han llegado, no es solamente porque las necesidades de los usuarios han sido escrupulosamente tomadas en cuenta, sino también porque el movimiento, a fin de recibir el eco necesario en la opinión pública, se ha aliado con las organizaciones femeninas (subrayando el interés de la campaña por la promoción de la igualdad entre los sexos) y ha hecho causa común con grupos como el de los guardianes de inmuebles, que tienen preocupaciones sociales parecidas.

Las conclusiones que pueden extraerse de estos ejemplos superan largamente el sector público. Los guardianes de inmuebles precisamente (Wever, 1996) han participado en una operación que se ha hecho célebre «Justice for Janitors», lanzada por el

1 P. Johnston: *Success while others fail: Social movement unionism and the public workplace*, Ithaca, Nueva York, ILR Press, 1994.

Service Employees International Union, que hacía cortocircuito en la legislación americana sobre las relaciones laborales, porque apuntaba no a tal o cual empleador, sino a ciertos mercados de trabajo en una zona geográfica dada. Allí también, el movimiento que involucraba esencialmente a personas de origen mexicano, ha puesto el acento sobre la dimensión libertades civiles (particularmente igualdad) de las reivindicaciones, ha entretejido lazos con organizaciones de defensa de los derechos del hombre, asociaciones religiosas y femeninas, otras instituciones comunitarias. Logró alcanzar -mientras el trabajo se organizaba cada vez más según la modalidad de subcontratación- a los subcontratantes y más allá, a las firmas que habían recurrido a ellos. El éxito superó todas las expectativas.

Se pueden citar muchos casos más (Bronfenbrenner, 1998) que subrayan los lazos entre sindicatos y asociaciones fundadas sobre comunidades étnicas (de inmigrantes asiáticos, por ejemplo) así como con, muchas veces, instituciones religiosas de diversas confesiones (*Ibid.*, pág. 164 y siguientes). Las acciones conjuntas con las asociaciones de consumidores (Bernard y Shniad, 1997) parecen multiplicarse, con la amenaza de boicot de ciertos productos (productos fabricados por niños). No se ha subrayado bastante el rol de las mujeres y de sus asociaciones, como fermento de cohe-

sión social. En su diversidad, esos ejemplos nos recuerdan que las personas en el trabajo no se identifican completamente con este último y con las relaciones sociales de producción.

Distingamos tres tipos de agrupaciones (OIT, 1997; Bayat, 2000). Las primeras corresponden a verdaderas organizaciones de trabajadores, aún cuando sus estructuras las alejan un poco de los sindicatos tradicionales.

Los movimientos asociativos que persiguen un fin social pero que han sido creados con objetivos diferentes -normalmente más limitados- de los objetivos de los sindicatos, forman un segundo tipo de organización. A semejanza de las confederaciones de trabajadores, actúan como cuerpos intermediarios entre sus miembros y la sociedad civil. Se encuentran entre ellas muchas de las agrupaciones antes mencionadas. La elaboración de programas comunes (aunque limitados en el tiempo, en el espacio y en el contenido) se muestra evidentemente más difícil a realizar que a recomendar. Los miembros de un sindicato pueden así manifestar reservas con respecto a tal o cual demanda de esas agrupaciones. Se han denunciado igualmente ² desviaciones asociativas hacia un proceso burocrático o, por el contrario, una gran mediatización de espíritu mercantilista, con los evidentes riesgos de abusos que esta situación implica. Una focalización excesiva sobre la beneficencia cuestionaría

2 Véase el número especial (marzo-abril 1998) de la revista *Esprit* sobre el tema: «A quoi sert le travail social?».

también el principio mismo del servicio público. Nada lo impide, esas alianzas de un nuevo género existen; han conocido éxitos, y su futuro se anuncia, a los ojos de muchos, prometedora.

Los sindicatos, como las coaliciones con fines sociales que acabo de mencionar, forman parte de organizaciones no gubernamentales. Otras ONG's, que forman la tercera categoría, no se fundamentan, sin embargo, de manera primordial al menos, sobre principios asociativos. Se trata de diversas instituciones que van desde iglesias, obras caritativas y estructuras de ayuda mutua (particularmente a los desocupados) hasta proyectos de cooperación técnica, de asistencia al desarrollo o de protección de la salud y de la seguridad en el trabajo. Se encuentra allí gente que trabaja a título privado, en la capacitación, la inserción, la reinserción de personas en vía de exclusión social (desocupados, de larga data, personas sin hogar, personas que tienen un ingreso mínimo garantizado o una ayuda social, familias fuertemente endeudadas, inmigrantes clandestinos, drogadictos o, simplemente, pobres sin recursos). Muchas veces, estas instituciones actúan en colaboración con los poderes públicos locales, sus agentes de desarrollo y sus trabajadores sociales.

Estas organizaciones, no más que las del segundo tipo, no pueden reemplazar a los sindicatos y su rol específico. Pueden, sin embargo, ser actores eficaces para la realización de objetivos comunes. Los frecuentes lazos en América Latina entre asociaciones del sector informal y las iglesias locales

constituyen una ilustración de este vínculo, entre otros. Tales alianzas con otras asociaciones aparecen menos en la tradición de la AFL-CIO americana que en los sindicatos europeos, que entretejieron numerosos lazos en el pasado con cooperativas, mutuales, agrupaciones de jóvenes o de mujeres o partidos políticos, para formar vastos movimientos sociales. En la medida en que esta cooperación se institucionalizara en los Estados Unidos, acercaría sin ninguna duda las visiones sindicales de unos y de otros. Los sindicatos canadienses se sitúan, en muchos aspectos, en la intersección de los dos enfoques (Schenk y Bernard, 1992; Bronfenbrenner, 1998).

Sea como fuere, se asiste a una cierta convergencia de las estrategias sindicales de las dos orillas del Atlántico. Los sindicalistas europeos aceptan más negociar puntos específicos al nivel de la empresa (OIT, 1997) mientras que sus colegas americanos buscan cada vez más promover igualmente los intereses de los trabajadores en situación precaria. Tomaré dos ejemplos.

El primero se vincula con la huelga llevada a cabo por la UPS (United Parcel Service), la gran sociedad americana de mensajerías rápidas, en agosto de 1997. Esta concluyó -con la ayuda de la Secretaría de Estado de Trabajo, hay que hacerlo notar- un acuerdo que ha creado miles de empleos a tiempo completo en una empresa donde la mayoría de los asalariados trabajaba a tiempo parcial³. El segundo se refiere a la Gargiulo-Coastal Berry, uno de los más

grandes productores de frutillas de la Silicon Valley (en California). La empresa acepta ahora que dirigentes sindicales procedentes del exterior vengán a defender a los trabajadores agrícolas temporarios (fundamentalmente mexicanos).

¿Debo remarcar el rol de factor de integración social que esta evolución subraya en el movimiento sindical?

c) ¿Nuevos consensos?

La regeneración del movimiento sindical no constituye un fin en sí. Ella debe contribuir también evidentemente a una dinámica social que asegure más plenamente las tres funciones: económica, representativa y social especificadas precedentemente. El objetivo no consiste en identificar un modelo -americano, europeo, japonés u otro- y recomendar su adopción a cada uno. No es a los juristas que hay que recordarles los peligros del trasplante de un sistema de relaciones profesionales de un país a otro (Servais, 1997). Por otra parte, todos presentan dificultades (OIT, 1997) y ninguno en particular ha logrado encontrar una solución durable a la mar-

ginación social de una proporción significativa de la población.

El rumbo debería conducir más bien a fortificar la voluntad política de paliar las consecuencias humanamente negativas de las grandes mutaciones que se producen hoy.

La desconfianza bien conocida de los Americanos hacia el poder central ha llevado recientemente a ciertos pensadores a privilegiar la iniciativa benefactora y la acción asociativa autónoma con respecto a un enfoque más institucional y al recurso del Estado, considerando que el trabajo político debía hacerse a ese nivel. Tal vez no se haya subrayado bastante todo el interés de esta parte del libro de Jeremy Rifkin: *The end of work*⁴. Los moderados resultados obtenidos en la práctica⁵ les han llevado sin embargo a evitar, en general, los puntos de vista demasiado dogmáticos y las posiciones radicales.

En efecto, la cuestión no es ya verdaderamente determinar si hay que poner el acento sobre la responsabilidad personal o sobre la siempre necesaria protección del Estado, sino, an-

3 El acuerdo mejora también los planes de jubilación. Comp. Rothstein «La puissance du mouvement syndical aux Etats-Unis: les leçons de la grève des travailleurs d'UPS», *Revue internationale du travail*, vol. 136 (4), 1997, págs. 511-538.

4 J. Rifkin: *The end of work. The decline of the global labor force and the Down of the post-market era*, Nueva York, G. P. Putnam's sons, 1995, pág. 239 y siguientes (traducción francesa: *La fin du travail*, París, La découverte/poche, 1997). Véase también A. Supiot: «Une littérature de fin du monde», *Droit social*, enero 1997. Consultar también M. Piore: *Beyond individualism: How social demands of the new identity groups challenge American political and economic life*, Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press, 1995.

5 Véase también I. Doumène e I. Groc: «South Bronx: un contrepoint américain», *Esprit*, marzo-abril 1998, pág. 222 y siguientes.

tes bien, buscar una combinación eficaz (diferente, repitámoslo, según las herencias culturales) de esas dos políticas, tan alejadas de un dejar hacer individual o colectivo como de una sobreproducción de reglas. El objetivo por tantas partes proclamado es garantizar la necesaria autonomía de las voluntades definiendo al mismo tiempo un marco contra los abusos siempre posible. Sería este marco tal vez demasiado constreñido e implicaría el riesgo de volver a una forma u otra de totalitarismo. ¿Invocación mágica y sin futuro práctico? No tal vez, cuando observamos cuántos jefes de estado o de gobierno buscan establecer este equilibrio y prefieren los métodos participativos antes que los procedimientos burocráticos. ¿Qué mejores bases para un renovado diálogo social, sean cuáles fueren sus modalidades y sus niveles?

Es necesario todavía que los instrumentos que expresan los resultados de esta concertación encuentren ante la opinión cuyo apoyo cuenta, una legitimidad indiscutible en su triple función.

La consolidación de la función representativa constituye una prioridad. Lo he explicado largamente. Ciertamente, el impacto de las organizaciones de trabajadores no se mide solamente en términos de afiliados, en particular cuando gozan de una presencia institucional (la experiencia en algunos países muestra por otra parte que ésta nunca está garantizada para siempre). Ciertamente también, mucho depende de las otras parte en las relaciones laborales. Nada lo impide. Para pesar significativamente en las

políticas sociales empresariales y gubernamentales, a las centrales sindicales les conviene ampliar su base y sus apoyos. Pueden hacerlo especialmente por medio de campañas activas de adhesión de categorías de trabajadores generalmente poco sindicalizados, incluidos los más desfavorecidos, así como por medio de alianzas estratégicas con asociaciones que comparten todos o una parte de sus objetivos. Es, a mi entender, el medio más seguro para sostener una voluntad colectiva, percibida como tal por los otros actores en las negociaciones así como por una opinión pública más cortejada que nunca, y con algunas razones. Es también la manera de responder eficazmente a la cuestión social más preocupante del día, la de esas mujeres y esos hombres que se encuentran en vía de exclusión social.

La segunda función, económica, busca este equilibrio siempre comenzando entre competición y solidaridad, superando los temores de unos, a los que demasiada rigidez paraliza y las angustias de otros, a los que demasiada inseguridad daña perdurablemente. No existe una fórmula mágica y el estudio de las relaciones laborales que involucra las maneras de proceder antes que el tenor de los resultados obtenidos no manifiesta descubrir la clave. Sin embargo, parece evidente que los acuerdos movilizadores donde a cada uno le toca una responsabilidad activa, tienen más posibilidades de tener éxito, tanto más, además, cuando se evalúan regularmente los progresos realizados con respecto a objetivos determinados precisos.

Más allá de esto, tal vez no sea inútil recordar el rol orientador y alentador que los poderes públicos tienen en un país como el Japón. Allí la alta administración incita a los actores sociales a tomar medidas voluntariamente decididas por una concertación bi o trilateral. Los japoneses rechazan todo exceso de legalismo y recurren antes bien a directivas o disposiciones legislativas que contengan -singularidad nacional- una obligación de «hacer lo posible» antes que de hacer. Ejemplos recientes de este enfoque se vinculan con la prolongación de la vida profesional hasta los 60 años como mínimo, o la reducción de la duración del trabajo. Corresponde a las autoridades administrativas (en general el Ministerio de Trabajo) convencer a las empresas para que actúen, muchas veces en forma conjunta con los sindicatos, en el sentido deseado (OIT, 1997). En caso de fracasar (que no es frecuente), siempre es posible adoptar una ley munificente de sanciones.

¿Qué mejor instrumento que el diálogo para asegurar la tercera función, la de integración social? Esta función concierne a todas las personas que trabajan o quieren trabajar. Limitarla a esas personas vulnerables que acabo de mencionar sería olvidar que las causas de los males actuales no figuran en la periferia del mercado de trabajo, sino en su centro.

Hay un punto que merece, entre otros, una reflexión más profunda: el de los niveles de la concertación que deberían multiplicarse, teniendo plenamente en cuenta, por ejemplo, posibilidades de actividades en red. El intercambio tiene lugar tradicional-

mente en el plano nacional, del sector de actividades o de la empresa, focalizado sobre uno u otro, según los países y las épocas.

La apertura de las fronteras a los capitales y a los productos, la globalización de la economía, y en primer lugar su regionalización, han hecho evidente la necesidad de asegurar relaciones de trabajo colectivas en esos niveles (Portella, 1998). Es sobre el plano regional o universal que operan sobre todo los nuevos actores que han aparecido sobre la escena social, y donde pueden concertarse más fácilmente las eventuales alianzas. Existen ejemplos de negociación a esas escalas, pero son limitados. Se conoce el rol pionero que ha tenido la Unión Europea en tal sentido, con el establecimiento de comités de empresa europeos y la firma de verdaderos acuerdos colectivos de trabajo al nivel de una multinacional (como Danone), de un sector de actividades (por ejemplo el calzado) o sobre el plano intersectorial (con convenios colectivos sobre la licencia paterna, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo con duración determinada). Sin embargo, otras iniciativas tomadas en otros lugares también retienen la atención. En este sentido, los Japoneses han preparado una conferencia, tripartita fundamentalmente -que se reúne dos veces por año- de unión sobre los problemas multinacionales del trabajo. Esta conferencia ha conducido a la publicación, por medio de la Asociación de Compañías Japonesas de Ultramar, de un código de conducta voluntario para los inversores nacionales en el extranjero. Empresas como Honda o

Matsushita han establecido relaciones transnacionales de cooperación con los sindicatos en el marco de su estrategia de valorización de los recursos humanos. Los sindicatos internacionales han lanzado, con otras agrupaciones, acciones mundiales que han tenido repercusión en los medios, en el curso de reuniones de los países más poderosos; éstas pueden conducir a discusiones. Es superfluo subrayar que las normas de trabajo nacionales difícilmente se aplican a estas relaciones supranacionales. Por el contrario, la diversidad de legislaciones nacionales constituye un obstáculo objetivo al desarrollo de dichas relaciones (Servais, 2000; Verge, 2000).

A veces, sin embargo, se han adoptado normas programáticas -como lo ha hecho la Unión Europea- para facilitar las relaciones en esos niveles.

Vale la pena interrogarse además, sobre las ventajas de nuevos modos de discusiones, en el plano local, y sobre la manera de asegurar su articulación con los otros niveles. El éxito de varias experiencias, en Italia en los años ochenta, en Irlanda o en Bélgica más recientemente, ha demostrado el interés práctico que tiene diseñar y aplicar soluciones concretas a este nivel, y la utilidad para los poderes públicos de alentar el diálogo local.

Los tres sindicatos más importantes y las cuatro principales asociaciones de empresas artesanales (menos de 20 asalariados) de Emilia Romana han concluido en 1983 acuerdos que luego han sido renovados, vinculados con el desarrollo de esas pequeñas empresas. Los gobiernos locales han pro-

visto, por su parte, bienes colectivos que han aligerado los costos de las empresas (incluso los costos a cargo de los trabajadores). A menudo se le atribuye a estas iniciativas, al menos como un factor importante, el éxito de esta región de Italia, como también, por la misma razón, a Venecia. Otro ejemplo, más reciente, el de los convenios relativos a los horarios en la ciudad, concluidos por sindicatos, de las asociaciones de comerciantes o de barrios, de grupos de usuarios (especialmente de mujeres) y algunas veces de las organizaciones de empleadores, con las autoridades municipales de varias ciudades italianas. Estos acuerdos están orientados a coordinar mejor las horas de apertura de los servicios públicos, de los comercios y de las oficinas, los ritmos de los transportes públicos y los tiempos de trabajo (Bonfiglioli y Mareggi, 1997).

Irlanda es citado como uno de los países europeos de mayor crecimiento del empleo. La práctica de los pactos sociales está allí fuertemente implantada. El acuerdo firmado en 1994 y luego renovado, ha agregado una dimensión suplementaria al tripartismo: el compromiso formal del gobierno y de los actores sociales de estimular las actividades locales y las de las pequeñas comunidades a favor del mantenimiento y de la creación de puestos de trabajo. Los acuerdos nacionales tripartitos también han alentado a los agentes locales que incluyen a los empleadores y a los trabajadores, la comunidad local y los cuerpos locales constituidos, así como la elaboración, por parte de éstos, de es-

trategias «a medida» contra el desempleo.

Bélgica constituye otro caso interesante. Se realizan por ejemplo operaciones con el objeto de crear empleos al nivel local, a través de instituciones tripartitas llamadas agencias locales para el empleo.

Tales son las tres funciones de las organizaciones de trabajadores. ¿Cómo no subrayar, sin embargo, la importancia de la última, la función de integración social, en un momento en que las fracturas sociales son numerosas, donde se observa un malestar social muy real?

No es conveniente forzar el trazo, pero tampoco hay que ignorar la observación tantas veces repetida: allí donde los sindicatos participan en programas sociales, se asocian a una concertación nacional o local, se unen a la reconstrucción de un contrato de comunidad, allí se atenúan al menos los fenómenos tantas veces denunciados de violencia urbana, de gran vandalismo y de inseguridad. Es difícil atribuir esta correlación al azar, cuando se recuerda que estas organizaciones constituyen aún hoy, lejos delante de las ONG's, los grupos intermedios más representativos de las sociedades democráticas.

Referencias Bibliográficas

ADAMS, R. J. (Comp). **Industrial relations under liberal democracy, North America in Comparative Perspective.** Columbia, University of South Caroline Press. 1995.

BAYAT, A. **Social Movements, Activism and Social Development**

in the Middle East. Programme Paper núm. 3, UNRISD, Ginebra. 2000.

BERNARD, E. y SHNIAD, S. "Phone workers in Canada C Social unionism and restructuring". En: **New Labor Forum**, otoño 1997. p. 65 y siguientes.

BRONFENBRENNER, K. y RIVAGE, V. L. **The labor Law Rights of Contingent Workers; Organization and Representation Issues.** Departement of Labor studies and industrial relations, The Pennsylvania State University, Philadelphie. 1994.

_____ y col. (director de publicación). **Organizing to Win,** Ithaca, ILR Press. 1998. p. 54 y siguientes.

BONFIGLIOLI, S. y MAREGGI, M. (directores de publicación). "Il Tempo E La Città Fra Natura E Storia. Atlante Di Progetti Sui Tempi Della Città". En: **Urbanistica Quaderni.** 1997. mayo, núm. 12.

BONIOR, D. "Union in the twenty-first century". En: **Challenge.** septiembre-octubre. 1997. p. 4.

CANADÁ. Ley sobre el status de los artistas de 23 de junio de 1992.

CARTAYA, V. (directora de publicación). **Exclusion and integration – A synthesis in the building?** Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales (documento de trabajo). 1997. p. 44 y siguientes.

DAS, Haris y MONIMALA, M. "Are unions relevant in today's global economy? A snap shot of managerial attitudes towards unions in India". En: **Indian Journal of Industrial**

Relations. vol. 33, núm. 1, julio. 1997. p. 1 y siguientes.

DEMAZIERE, D. "Desocupados sin representación colectiva: ¿una fatalidad?". En: **Esprit.** 1996. nov. p. 12-32.

DOUMENE, I y GROC, I. "South Bronx: un contrepoint américain". En: **Esprit.** 1998. Marzo-abril, p.222 y siguientes.

FONTENEAU, G. y MEUNIER, A. **Les Syndicats Face À L'exclusion Et Aux Précarités Sociales. Bilan Des Actions De La Confédération Européenne Des Syndicats Et Des Organisations.** Bruselas, CES. 1995. p. 18.

FRENZINETTI, V. "The informal sector in a industrialized country: Textile and garment workers in Northern Italy". En: M. Hosmer-Martens y S. Milter (directores de publicación): **Women in Trade Unions: Organizing the Unorganized,** Ginebra, OIT. 1994.

FTQ. **Un syndicalisme en changement** (21° congreso, 27 de noviembre - 1° de diciembre de 1989), Montreal. Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Quebec. 1989. p. 18.

GOETSCHY, J. y LALLEMENT, M. (directores de publicación). "Reconfigurations des relations professionnelles". En: **Sociologie du Travail.** 1998. núm. 2 (número especial).

HEGE, A. "Trade unions in crisis. A European Renaissance". En: **Transfer,** núm° 3. 1997. p. 498-512.

HYMAN, R. "Trade Unions and Interest Representation in the Context of Globalization". En: **Transfer,** n° 3. 1997. p. 521 y siguientes.

JACOBY, S. **American Exceptionalism Revisited.** "The importance of management". En: S. Jacoby (ed.), **Masters to Managers: Historical and Comparative Perspectives on American Employers,** New York, Columbia University Press. 1991.

_____ **Modern Manors: Welfare Capitalism since the New Deal,** Princeton (N.J.), Princeton University Press. 1997.

JEANMAUD, A. LE FRIANT, M. y LYON-CAEN, A. "L'ordonnancement des Relations de Travail". En: **Recueil Dalloz.** 1998. Chron 359, p. 366-367.

JOHNSTON. P. **Success while others fail: Social movement unionism and the public workplace.** Ithaca, Nueva York, ILR Press. 1994.

JOSE, A.V. (ed.). **Organized Labour in the 21st Century.** Ginebra, International Institute for Labour Studies. 2002.

KAUFMAN, B. y TARAS, D.G. (directores de publicación). **Non-Union Employee Representation: History, Contemporary Practice and Policy** (a publicar).

KOREA INTERNATIONAL LABOUR FOUNDATION. **Handbook of The Social Agreement and New Labor Laws of Korea.** Seúl. 1998.

LEISINK, P. "New union constituencies call for differentiated agendas and democratic participation". En: **Transfer,** núm. 3. 1997. p. 534 y siguientes.

LÉVESQUE, Chr. y MURRAY, G. (Compiladores). "La Régulation Paritaire du Changement à l'épreuve de la Mondialisation". En: **Relations Industrielles**. 1998. Vol. 53 (1), p. 90-122.

LIPSET, S. M. y IRRA. **50th Anniversary Magazine**, vol. 1, n° 3, dic. 1997. p. 14-19.

LYON-CAEN, G. **El Derecho del Trabajo No-Asalariado**. París, Sirey. 1990.

MONGIN, O. "Le nouveau partage des rôles entre l'assurance et la solidarité. Représentation collective des chômeurs, associations et travailleurs sociaux". En: **Esprit**, marzo-abril. 1998. p. 224.

MORIN, F. "L'avenir de la négociation collective et les nouvelles formes d'emploi". En: **Troisième Congrès Régional Américain De Droit Du Travail Et De La Sécurité Sociale** (Montréal, 24-27 de mayo de 1995), Cowansville (Quebec), Yvon Blais. 1995. p. 93 y siguientes.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El trabajo en el Mundo**. Ginebra, OIT. 1997-1998.

_____. **Relaciones laborales, Democracia y Cohesión Social**. Ginebra, OIT. 1997. p. 142 y siguientes.

_____. **The Social Impact of the Asian Financial Crisis**. OIT, Bangkok. 1998. p. 45-48 y 62-66.

_____. **El Trabajo En El Mundo**. Ginebra, OIT. 1995. p. 98-99.

PIORE, M. **Beyond Individualism: How Social Demands Of The New Identity Groups Challenge**

American Political And Economic Life. Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press. 1995.

POCHMANN, M. "Sindicalismo Patronal Brasileiro: Auge e Declínio". En: **São Paulo em Perspectiva**, 12(1), enero-marzo. 1998. p. 104-107.

PORTELLA de Castro, M.S. "O Sindicalismo Do Mercosul: Trajetória E Perspectivas Na Ampliação Comercial Hemisférica". En: **São Paulo em Perspectiva**, 12(1), enero-marzo. 1998. p. 129-141.

REGALÍA, I. "Managerial strategies and trade unions in the company environment". En: **Transfer**, núm. 3. 1997. p. 551 y siguientes.

RIFKIN, J. **The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Down of the Post-Market Era**, Nueva York, G. P. Putnam's sons. 1995. p. 239 y siguientes (traducción francesa: *La fin du travail*, París, La découverte/poche, 1997).

SAKO, M et SATO, H. (directores de publicación). **Japanese Labour and Management in Transition. Diversity, flexibility and participation**. Londres y Nueva York, Routledge. 1997.

SCHENK, Ch. y BERNARD, E. "Social Unionism: Labor as a Political Force". En: **Social Policy**. Verano. 1992. p. 38-46.

SERVAIS, J.M. **Droits En Synergie Sur Le Travail**. Bruselas, Bruylant. 1997. p.15 y siguientes.

_____. "Labor Law and cross-border cooperation among unions". En: M. E. Gordon y L. Turner (eds.). **Transnational Coope-**

ration Among Labor Unions, ILR Press, Ithaca (N.Y.). 2000. p. 44-59.

..... "Quelques réflexions sur le modèle social européen". En: **Relations Industrielles/Industrial Relations**, vol. 56, núm. 4. 2001. p. 701-719.

SIMS, A.; BLOUIN, R.; KNOPE, P. **Vers l'équilibre**, Ottawa, Ministerio de Trabajos Públicos y Servicios Gubernamentales. 1996. p. 53, 56, 262 y siguientes.

SUGENO, K. **The Three-Faces of Enterprise Unions: The Status of Unions in Contemporary Japan**, JILL Forum Paper, núm° 6, febrero. 1996.

SYLVESTRE, J. "Le Syndicat: un Acteur Indispensable Dans la Gestion des Problèmes Humains du travail, en J. Bélanger y col.". En: **Innover pour gérer les conflits**, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval. 1996. p. 176-180.

SUPIOT, A. "Une littérature de fin du monde". En: **Droit Social**. Enero. 1997.

VERGE, P. "How does Canadian Labour Law fare in a global economy?". En: **The Journal of Industrial Relations**, vol. 42 (2), junio. 2000. p. 287-291.

WADDINGTON, J.; HOFFMAN, R.; LIND, J. "European trade unionism in transition? A review of the issues". En: **Transfer**, núm. 3. 1997. p. 469.

WEVER, K. **Unions Adding Value: Addressing Market And Social Failures In The Advanced Industrial Countries** (documento de trabajo), Ginebra, OIT. 1996. p. 31.

ZOLL, R. "Neither social partnership nor class struggle: A plea for new social contracts". En: **European Journal of Industrial Relations**, vol. 4 (1), p. 106 y siguientes.