

CAPÍTULO 9

SINDICATOS Y MOVIMIENTO OBRERO. ASOCIACIONISMO EMPRESARIAL

Antonio VÁZQUEZ VIALARD

SUMARIO: I. *Orígenes del sindicato*. II. *Finalidad de la acción sindical*. III. *Vicisitudes de la recepción del hecho sindical*. IV. *Principales desafíos actuales al sindicalismo*. V. *El asociacionismo patronal*. VI. *Bibliografía*.

I. ORÍGENES DEL SINDICATO

Analizar la naturaleza y el rol del sindicato (aunque sea con la brevedad que requiere este trabajo), exige, forzosamente, hacer referencia al movimiento obrero, ya que es éste el que ha originado las condiciones dentro del cual aquél ha nacido y se ha desarrollado. En cierta manera, puede sostenerse que el mismo constituye, en el plano jurídico, la expresión de este otro fenómeno social y el medio a través del cual se manifiesta, en forma evidente, la acción que desarrolla a fin de equilibrar el mayor poder que, en los hechos, tienen los empleadores. Como consecuencia, éstos tienen la posibilidad de imponer las condiciones que han de regir las diversas relaciones laborales concertadas. A fin de contrarrestar esa mayor capacidad de diálogo, que normalmente tiene su causa en la desproporción de fuerza de negociación entre los empleadores (que de suyo, son sujetos colectivos) y cada uno de los trabajadores que en forma individual conciertan contratos de trabajo, es que se realiza una acción específica.

El derecho del trabajo, cuyo desarrollo casi puede considerarse como simultáneo del operado por el sindicato, dentro de la estructura de los medios técnicos jurídicos que esbozó para lograr el cumplimiento de su objetivo, previó el tratamiento privilegiado del poder de negociación colectiva de los trabajadores. De esa manera, instituyó uno de los más decisivos medios a fin de alcanzar ese propósito, el que, forzosamente, debe ser implementado a través de la acción sindical.

El movimiento sindical se encarnó en los hechos, como una reacción contra esa situación de privilegio que, en la práctica, se tradujo en graves injusticias en la paridad de los cambios a cargo de una y otra de las partes. De acuerdo con la concepción prevalente en la época (sustrato de las referidas consecuencias), las citadas relaciones se regulaban en función de lo “acordado libremente”, lo que dio lugar a que surgieran situaciones de suma gravedad que, entre otras, se tradujeron en largas jornadas de labor en pésimas condiciones de higiene y seguridad, con bajos salarios que no permitían que los trabajadores pudieran hacer frente al gasto normal de mantenimiento de sus propias fuerzas vitales y las de su grupo familiar. Obviamente, ese proceso no incluía lo necesario para lograr un armónico desarrollo de esas personas.

De esa manera se intentó —a través del ejercicio de un derecho natural básico, humano— lograr la asociación de quienes, en lo individual, tienen menor (por no decir, casi nula) capacidad de negociación, para que pudieran nivelar la situación. Ello hizo que a través del grupo y del uso de los pertinentes instrumentos de acción, se adquirieran los elementos necesarios para recomponer una cierta equivalencia respecto de esa capacidad de diálogo, elemento imprescindible para alcanzar las condiciones que posibiliten un trato justo, humano.

Respecto de la situación histórica que posibilitó la aparición de los sindicatos —repetimos, expresión jurídica de la reacción de los trabajadores a fin de establecer condiciones más equitativas de trato—, influyó el desarrollo de la revolución industrial, que transformó las condiciones en las que se desarrollaba la actividad económica. Ello se debió, entre otras, al aprovechamiento en el proceso productivo de fuerzas observadas en la naturaleza (a partir de nuevos procedimientos y estudios) y el decidido propósito de dominar a ésta, para así disminuir el racionamiento a que somete al hombre. La progresiva liberación de este último respecto de esa realidad, marca uno de los procesos importantes en la historia de la humanidad.

Ese hecho, que no sólo presenta un aspecto económico, se tradujo en la aparición de “fábricas” que, en un mismo lugar físico, concentraron la tarea de personas en actividades diferentes a las que ellos y sus antepasados realizaban en el ámbito rural; sujetas a técnicas, exigencias y horarios distintos a los que se aplicaban en los nuevos lugares de trabajo. La mayor proximidad de los nuevos trabajadores les hizo apreciar las situaciones de injusticia que, quizá en otros ámbitos en los que predominaban otras pautas culturales, o no existían en igual medida, o no eran tan fácilmente apreciadas.

Además de esa circunstancia, importante para explicar el proceso social del cambio operado, éste fue facilitado por una modificación de los criterios ad-

mitidos para regular las relaciones entre los hombres. Hasta ese momento, y durante muchos siglos, había prevalecido un concepto de comunidad, según el cual el lazo de unión de los miembros libres (había muchos que no gozaban de ese estatus, ni en el plano jurídico, ni en los hechos), que comparten su existencia en un territorio, lo constituía una cierta pertenencia a una herencia común; sin duda muy pobre de suyo y, con frecuencia, incapaz de brindar los elementos indispensables para asegurar un discreto nivel de suficiencia humana. Ello explica la pobreza que, en el plano de la disposición de bienes, servicios e instrumentos para reducir el racionamiento a que la naturaleza tiende a imponerle al hombre, caracterizó gran parte de la historia hasta ese momento.

Ese criterio de comunidad, fue suplantado por el del trato, fruto de lo convenido por las partes vinculadas por una relación personal, en el caso, de “trabajo dirigido”. Esta situación se justifica en cuanto que las partes que la integran, se hallan en una cierta paridad en lo que se refiere a su capacidad de negociación, fundada no sólo en un voluntarismo —que más allá de su buena intención, por lo común, resulta inútil—, sino en medios de acción que posibiliten la defensa de los derechos e intereses de las personas y, en especial, de una concepción de vida con vigencia real en el ámbito de la cultura. No se trata sólo de un propósito, sino que el reconocimiento de la persona del otro, el respeto de sus derechos, constituya un presupuesto de la vida social y un modo de actuar, pensar y obrar de cada uno de los miembros de la sociedad.

II. FINALIDAD DE LA ACCIÓN SINDICAL

El quehacer reivindicativo que desarrolló el sindicato, como modo de expresión del movimiento obrero, tendió a reconstruir el tejido social que había sido destruido como consecuencia del nacimiento de una nueva cultura, inspirada en una concepción capitalista que desvalorizó un aspecto fundamental del hombre: Su trabajo. Ello fue consecuencia de haberse adoptado otros criterios distintos que aquellos que le habían dado sentido a la vida social: La preeminencia del capital sobre el trabajo; de la técnica sobre la ética; de lo material sobre lo humano que, a su vez, se tradujo en una exaltación de la posesión de las riquezas (de ser un medio, se las convirtió en un fin en sí mismo que debía alcanzarse prescindiendo de los medios empleados), y de la referida sustitución del concepto de “comunidad” por el de “trato” (sin sujetarse a pautas objetivas).

De acuerdo con esa ideología (con sus propias tesis), que tuvo su expresión práctica en la realidad, paulatinamente se fue estructurando la organización

social y jurídica que exaltó al capital y no al trabajo humano, como la unidad que concentra la vida social. Esa preponderancia no sólo prevaleció en los aspectos materiales del proceso productivo, sino aun en lo espiritual, en el mando, en la distribución de la riqueza que, a nivel comunitario, se elabora con la colaboración de todos sus miembros. En cierta manera, esa concepción desconoció que la vida social y el derecho son el fruto de la elaboración de los seres humanos sobre una realidad (que ellos no inventan a voluntad) que reciben y deben transformar, a fin de que la misma, cada vez más, le facilite a cada uno de los miembros de la comunidad (es decir, al hombre y a todos los hombres) su pleno desarrollo, de acuerdo con su propia naturaleza humana que tiene preeminencia sobre lo material.

La filosofía que le dio sustento al capitalismo, olvida la existencia de una realidad social con su lenguaje, su literatura, su historia, sus costumbres, sus hábitos, sus leyes y sus instituciones, con miras a un determinado modo de vivir, de lograr independencia y progreso. El concepto de que la realidad social es una simple suma de individualidades (iguales en todas partes), una forma nacida de la división del trabajo, de sus contratos y relaciones entre mercados, es falso. Esa cultura engendró una clase social constituida por personas que viven en una situación de dependencia e inseguridad, que son víctimas de las desigualdades sociales. Todo ello, constituyó una negación de la libertad en el trabajo, en el consumo, en la cultura, en la vida de los conglomerados urbanos, en la posibilidad de lograr una cierta igualdad en la promoción humana.

El rol del hombre como centro, sujeto, protagonista y promotor de la historia, quedó desvirtuado en los hechos. Gran parte de los seres humanos sólo tienen el trabajo como posibilidad de vida, no cuentan con reservas y su salario es el único ingreso; no poseen cultura, pues les está vedado el camino de la educación, promotora del desarrollo humano; no participan de relaciones de familia que les permita situarse en el plano de la vida social. Poco o nada tienen que hacer en la elaboración de las decisiones y en los centros de poder, tanto en el seno de la empresa como en el de la profesión o comunidad local. Esa situación caracteriza la dependencia del trabajador, y destaca la oposición que existe entre su grupo (proletarios) y los dirigentes que acaparan el poder político, económico y financiero. La reacción contra ese estado de cosas se produjo como consecuencia de una toma de conciencia del hecho. No se trata sólo de un “no tener”, sino, fundamentalmente, de “no ser”; aspectos cuantitativo y cualitativo de la realidad humana que no siempre se tuvieron en cuenta.

En el análisis del capitalismo, en función del cual se delinearon los institutos jurídicos y los criterios prevalentes de vida, debe distinguirse entre la concep-

ción que le da sustento y configura sus instituciones jurídicas y los instrumentos que el mismo ha desarrollado para incrementar el proceso productivo. Muchos de éstos, así como los valores que le dan fundamento (espíritu de iniciativa, creatividad, propiedad privada, mercado, etcétera), tienen plena validez como medios, en cuanto coadyuvan al desarrollo humano, no sólo al económico (al que esa concepción, le otorga preeminencia).

Ese nuevo *trato* ejerció una decisiva influencia sobre las relaciones laborales que, como consecuencia del impacto que sobre ellas provocó la revolución industrial, crecieron en número y complejidad con respecto de las tareas rurales, que habían realizado gran parte de los trabajadores que se desplazaron desde el campo hacia las urbes que comenzaban un ensayo de industrialización. La actividad económica, *liberada* de la moral y de la política, se convierte en un fin en sí, en pos de un ideal de lucro. De ser un medio al servicio de la satisfacción de las necesidades humanas, por su propia dinámica transforma sus principios; libertad contractual y leyes de mercado, en normas supremas del actuar. Durante el periodo regido por esa concepción, la organización económica recibió un gran impulso, acrecentado por una técnica cada vez más desarrollada.

Dentro de esa perspectiva, el trabajo humano que las empresas *consumen*, se convierte en una mercancía con un precio fijado por el libre juego de la oferta y la demanda. Más aún, se pierde el vínculo personal que antes había ligado a los que participan del proceso productivo. La empresa perdió el carácter de comunidad y de organismo que une y coordina los diversos elementos (la actividad empresarial, el trabajo, el capital) para la provisión de bienes y servicios; se transforma en un ente financiero dirigido y organizado con el fin exclusivo de lucrar con la producción y circulación de los bienes económicos. El trabajador paga el precio de su *libertad*, y queda separado no sólo dentro de la célula económica, sino de la vida social. Aparecen diafragmas entre grupos cuyos intereses vitales se distancian.

El cambio operado con respecto de la técnica empleada, a lo cual se agregaron las consecuencias propias de un nuevo *trato*, produjeron, entre otras, la destrucción de los oficios antiguos (desaparecen los artesanos, a quienes se llegó a considerar como “aristócratas obreros”), los reglamentos impersonales, el trabajo rutinario, el ruido, el polvo, las vibraciones, la contaminación del ambiente, los cortes entre las tareas de la producción (segmentadas en secciones no comunicadas) y el fruto de la obra realizada. Todo ello provocó efectos en la vida psicológica que explican los procesos de alienación y la pérdida del valor social del trabajo; elementos que facilitaron la configuración del “hombre masa”. El evidente progreso técnico que significa la introducción

de la máquina, en especial cuando desprecia los valores espirituales y culturales, si bien logra disminuir cierto tipo de fatiga física, crea otras no menos lesivas para el ser humano: El infarto, el ruido, la pérdida de la vida interior. El hombre se convierte en un “pastor de máquinas”.

Frente a ese panorama, sin duda sombrío desde el punto de vista humano, los hombres que tienen como único medio de vida su trabajo, que, con frecuencia, no alcanza a superar el nivel de lo miserable (tanto en lo económico, como en lo psíquico), tendieron a unir sus fuerzas para lograr mejores condiciones de vida. Su debilidad individual para pactar las condiciones que se refieren al trabajo, los llevó a buscar nuevas formas de “trato”. La organización sindical les ayudó a satisfacer sus deseos primordiales. El trabajador, como todo hombre, considera un éxito alcanzar: *a)* un lugar en la sociedad, lograr respeto y consideración por parte de los demás (prestigio); *b)* cierta comodidad y seguridad para sí y los suyos; *c)* independencia y control sobre sus asuntos; *d)* entender las fuerzas y factores que actúan en su mundo y, en especial, en el de su trabajo.

Su incorporación a una asociación, junto con sus compañeros, le da la posibilidad de ser defendido y promovido, con lo que reduce su frustración y ansiedad. Además, ello le posibilita ejercer el rol de representante de quienes se hallan en su misma situación, lo cual le facilita lograr un ascenso en su promoción social y humana (con frecuencia no se destaca este importante papel que debe cumplir el sindicato). La unión con sus iguales, en cierta manera, le posibilita paliar algunos de los efectos que produjo la concepción capitalista liberal en el orden social, y evitar su marginación. De esa manera, si bien no individualmente, por lo menos dentro del grupo en el que se integra, ocupa el lugar que como ser humano le corresponde. El sindicato, constituye para él un sistema de autodefensa que, frente a una tendencia a valorar sólo lo económico, destaca también la calidad en la vida (en este caso, respeto de sus derechos como persona).

Entendemos que, contrariamente a lo que sostienen ciertas corrientes doctrinarias, el proceso sindical no corresponde sólo a una reforma operada en las técnicas de producción. También han influido en él otras causas de orden psicosociológico. Sin duda, es el resultado de la tendencia de los seres humanos a reaccionar para obtener un equilibrio de las funciones, y como medio para reconstruir un nuevo orden social. Constituye un instrumento de promoción del hombre, concebido no sólo como ser económico, sino como humano en su total dimensión. Su ideal no es sólo “tener”, sino “ser”.

En razón de las condiciones por las cuales se generó el movimiento sindical, y la reacción que tuvo que vencer, se explica que sus promotores le transfi-

rieran un carácter revolucionario. Según éste, la estructura social debía cambiar en forma radical, aun mediante el uso de procedimientos violentos. De acuerdo con esa concepción, la primera etapa de su desarrollo se caracterizó por un sindicalismo de resistencia, a veces inorgánico, que solía revelar cierta inmadurez; proponía una lucha con un fuerte contenido ideológico, para obtener el triunfo de una clase social sobre otra, a la que se consideraba como enemiga acérrima y a la que debía destruirse.

Cabe anotar que, en especial en ciertas regiones geográficas, se personalizó al adversario, lo que a veces no permitió apreciar la auténtica causa de la injusticia. Con frecuencia, se puso el acento en “la lucha contra” otros hombres, más que “en la lucha en favor de la justicia social”, único medio para favorecer un auténtico desarrollo humano. Ese sindicalismo de oposición, fuertemente influido por corrientes anarquistas y por el llamado socialismo científico, con el transcurso del tiempo y, en especial, como consecuencia de los acontecimientos surgidos de la primera y segunda Guerra Mundial (que, en cierta forma, obligó a los miembros de una misma comunidad nacional a colaborar en la tarea de asegurar la supervivencia) fue perdiendo algunos rasgos originarios y se transformó en uno de colaboración.

III. VICISITUDES DE LA RECEPCIÓN DEL HECHO SINDICAL

No es de extrañar que esta nueva modalidad de “trato” chocara con la concepción prevalente, ya que atenta contra sus principios; según éstos, el libre juego de las fuerzas de la oferta y demanda constituyen la regla de oro del orden social. De esa manera, se explica que la “unión” fuera considerada como delito de conspiración (contra el ordenamiento legal, en cuanto propiciaban actitudes que violaban las normas sancionadas para evitar el fenómeno monopólico). Sin duda, se oponían a la libertad de industria y de trabajo (en cuanto intentaban lograr condiciones mínimas de labor y una cierta igualación en los salarios). Esa firme oposición tuvo que ser combatida con los esfuerzos que debieron realizar no sólo los líderes sindicales, sino también los simpatizantes del nuevo movimiento a través de “sociedades de resistencia”, lo que, a veces, les significó la prisión. Ello exacerbó el carácter revolucionario del movimiento obrero, impregnado, en una destacada proporción, por una concepción de vida de raíz anarquista y socialista (hubo también otras visiones que ejercieron su influencia, tal como las cristianas, aunque quizá con menos difusión en cuanto se refiere al número de adherentes y su trascendencia).

La doctrina en la materia suele hacer referencia a varios periodos en el desarrollo y consolidación jurídica del proceso sindical, signados, en espe-

cial, por la sanción (en diversos países) de normas legislativas y la modificación de los criterios prevalentes, que no sólo despenalizaron “el acto” y la práctica sindical, sino que también admitieron su rol como uno de los fundamentos de la vida social.

La primera etapa del sindicalismo se caracterizó por el hecho de que el acto asociativo era de carácter temporario, por lo que su duración no iba más allá del cumplimiento del fin puntual que se había propuesto (la coalición). Lograda o fracasada la concreción de la misma, la unidad que se había traducido en una expresión fáctica desaparecía.

La experiencia indicó la necesidad de que dicha unión se mantuviera más allá del hecho de alcanzar fines determinados y se concretara en el logro de metas permanentes (sindicato). Esto, sin duda, facilitó una mejor defensa de los intereses del sector representado, objetivo que excede en mucho el logro de aspectos parciales que integran la lucha para reivindicar derechos de los trabajadores que, en la práctica, habían sido expropiados.

Se destaca una primera etapa de prohibición, en el que la asociación (ya en su concreción efímera o permanente) es considerada una forma de accionar delictuosa. Con anterioridad, la Revolución francesa, a través de la ley Le Chapellier (1791) y su antecedente en el Antiguo Régimen (edicto Turgot), habían dispuesto la prohibición de todo tipo de unión de personas que tuvieran como fin la defensa de sus intereses profesionales (los antiguos gremios). De esa manera, se asestó un rudo golpe a los *compagnonnages*, a los que gran parte de los autores les asignan el carácter de antecedente de los sindicatos. Si bien la norma se refiere a toda clase de organizaciones, incluso las patronales, éstas, en especial en Francia a partir del Consulado, fueron toleradas, mientras que se hizo muy estricta la observancia de aquélla con respecto de las de carácter obrero.

En Inglaterra, el hecho tuvo su origen en la creación jurisprudencial del *Common Law* que, de acuerdo con la enseñanza de las teorías económicas prevalentes en esa época, estimó que esas asociaciones, en cuanto intentaban lograr mejoras en los salarios y en las condiciones de trabajo (es decir, limitando el ejercicio de la libertad de comercio e industria), contrariaban el interés público. Una situación similar se produjo en los demás países que iniciaban su periodo de industrialización, tanto en Europa como en Estados Unidos, no obstante que, en algunos de ellos, en otros sectores de la vida, se admitiera el ejercicio del derecho de asociarse.

A ese primer periodo sigue uno de tolerancia, en el que en los distintos países, en forma sucesiva, se sancionaron leyes que, de acuerdo con nuevas corrientes ideológicas, despenalizaron el “hecho sindical”. En Inglaterra, en

1824, se sanciona una norma que abrogó las anteriores referidas a la prohibición de las coaliciones y, en el plano jurisprudencial, se suaviza la interpretación referida al carácter delictivo de las organizaciones sindicales, aunque se mantiene ese criterio respecto de determinadas acciones (huelgas, ocupaciones, etcétera).

En la práctica, no obstante que no se pena el hecho en sí, el mismo no es reconocido como un derecho, sólo se lo tolera. Disposiciones legales similares a la inglesa, se sancionan en Francia (1842), Alemania del Norte (1869), Países Bajos (1872), Italia (1890). Por su parte, la jurisprudencia en Estados Unidos, a partir de una sentencia del Tribunal de Massachusset (1842), estimó la validez del “hecho sindical”, aunque algunas de sus acciones (tales como huelgas, “piquetes”) merecieran reproche.

Una tercera etapa de ese proceso lo constituye el reconocimiento del hecho en sí. La ley inglesa de 1871 (*Trade Union Act*), admitió la licitud de las decisiones adoptadas en ese ámbito. Respecto de los acuerdos sindicales, declara que los mismos no pueden ser anulados por la justicia, aunque no gozan de ejecutabilidad en este ámbito. Ante esa realidad, en el plano colectivo, los mismos se convierten en *gentlemen's agreement*; su valor reside en el cumplimiento de la palabra empeñada. Tanto la doctrina como la jurisprudencia estimaron que los mismos (dentro del ámbito de representación de las partes sociales) se incorporan a los contratos individuales de trabajo, por lo que, en ese plano, adquieren plena validez jurídica.

En Francia se inició ese periodo de reconocimiento con la sanción de la ley Waldeck-Rousseau (1884), que requiere el depósito de los estatutos de la asociación en la respectiva municipalidad. La misma dejó sin efecto la decisión de que asistiera un representante gubernamental a las reuniones convocadas por los sindicatos.

Sigue a ello un periodo que, como en los casos anteriores, su fecha de comienzo no coincide en los diversos países, y que puede calificarse como de promoción o consolidación de la autonomía colectiva. La acción sindical es considerada como un elemento necesario dentro de las relaciones laborales, por lo que no sólo se la reconoce, sino que goza de cierta “protección”. Los acontecimientos más relevantes de este periodo lo constituyen los primeros convenios colectivos negociados en Estados Unidos en la industria automotriz, a principios de la década de los treinta, y la sanción en ese país de la ley Wagner (1935), así como los acontecimientos ocurridos en Francia con motivo del triunfo del Frente Popular (de neto corte pro-sindical). Éste favoreció la acción de las organizaciones sindicales y sus medios de acción, entre ellos, la ocupación de establecimientos (como antes había ocurrido en Estados Unidos).

Este hecho se caracterizó por lo que cierta doctrina italiana designó como la *legislazione di sostegno*, según la cual, la acción sindical, lejos de ser considerada como un delito o un hecho simplemente tolerado, merece reconocimiento y protección, en razón del rol que el propio Estado le reconoce a esas instituciones como promotoras del bienestar general. Se cierra así, un amplio espectro que describe los avatares por los que transcurrió el desarrollo de los sindicatos durante los siglos XIX y XX.

Durante los dos últimos periodos, pero en especial en el segundo, en la mayor parte de los países de América Latina, se produjo la implantación del sindicato, fruto del movimiento obrero. Dado el escaso desarrollo en los mismos de la actividad industrial, ese fenómeno se mantuvo como aletargado; el sindicalismo, por lo común, no logra un buen desarrollo en la actividad rural que era la prevalente en esos países. Puede considerarse que el sindicato, en muchos países de esa área geográfica, fue un producto de importación, llevado a esas playas por inmigrantes europeos que debieron abandonar sus países por motivo de sus ideales y acción sindicalista, en especial, en sus versiones anarquista y socialista.

Estimamos que el actual proceso del desarrollo de la vida sindical, en la mayor parte de los países, a partir de la crisis del petróleo (década de los setenta), puede caracterizarse como una nueva etapa que, dada su importancia, analizaremos por separado.

IV. PRINCIPALES DESAFÍOS ACTUALES AL SINDICALISMO

Los cambios operados en el mundo del trabajo han afectado a todas sus instituciones: Las empresas, los sistemas de producción, las relaciones de trabajo, así como al Estado de bienestar y, obviamente, también al sindicato. Al respecto, se hace referencia a algunos indicadores a través de los cuales se manifiesta la pérdida de la influencia de éste; disminución del número de afiliados (acontecimiento que es mundial, excepto en algunos países, como los escandinavos); nuevo rol que asume el Estado (que se “retira” de su papel de centro de las relaciones laborales, ese espacio lo ocupa la concertación social, a través de la cual el sindicato debilitado, mantiene su carácter de interlocutor social); proceso de flexibilización del derecho del trabajo, desregulación y descentralización de la negociación colectiva; privatización de las empresas del Estado; tendencia a la individualización de las relaciones laborales, etcétera.

No obstante que la situación de crisis profunda lo coloca en una grave encrucijada, en la medida que se adapta a la nueva realidad socioeconómica

que los hechos generan, no está destinado a perder su vitalidad. Su rol decisivo en el desarrollo de las relaciones laborales se mantendrá, en la medida que sepa ajustarse a los cambios fundamentales que se producen. Varios son los factores que influyen sobre este proceso: *a)* las mutaciones económicas: Inflación, el aumento del desempleo, las alteraciones en el proceso productivo que ya no se propone la producción de cosas en gran volumen (se da una tendencia hacia una “especialización suave”, hacia bienes no estandarizados), la declinación de los sistemas productivos basados en el taylorismo-fordismo, que son reemplazados por el “toyotismo”, el auge de las pequeñas y medianas empresas; *b)* los cambios tecnológicos que transforman conceptos que fueron tradicionales en el ámbito del trabajo y en el de las relaciones laborales, la modificación de las fuerzas obrero-patronales, el rol del sindicato como “control social” del cambio tecnológico; *c)* las mutaciones en la composición de la población, la drástica disminución de trabajadores en el sector secundario, mientras se mantiene esa misma tendencia (aunque mitigada) en el primario (en el que, en la mayor parte de los países, ese mismo fenómeno se produjo en el siglo XIX y principios del XX), y el incremento de la tasa de ocupación en el sector de los servicios, así como del número de mujeres dispuestas a entrar al mercado laboral, el aumento del número de trabajadores contratados según figuras “ex atípicas”, así como en tareas precarias, marginales que, con frecuencia, no se afilian a los sindicatos; *d)* las nuevas actitudes y comportamientos individuales ante el trabajo y la vida laboral, como consecuencia de un incremento del nivel cultural (no sólo técnico) de la mayoría de los trabajadores respecto de sus padres y abuelos, el fluido acceso a los medios de información y de comunicación que amplían los conocimientos y perspectivas de los trabajadores, la sindicación de personas que desarrollan tareas no manuales, ni rutinarias (los docentes, los profesionales, etcétera), para quienes a veces la acción colectiva resulta menos atractiva que la relación individualizada con el propio empleador, el avance del concepto de “calidad”, no sólo de “género” de vida; *e)* el proceso de mundialización de la economía y la aparición de grupos regionales (la Comunidad Europea, el Mercosur, el Nafta, el Mercado Andino, el Centroamericano, etcétera), que hace que las relaciones laborales tengan que vivirse en una nueva forma.

Esos procesos de cambio no sólo han influido respecto de las relaciones de trabajo, sino también en el seno de las propias empresas. Ello ha hecho que se produjeran alteraciones importantes respecto de los temas de la negociación colectiva, lo que, en cierta forma, disminuyó la fuerza tradicional que el sindicato había ejercido en ese ámbito. Son otros los centros de interés; el salario que antes ocupaba ese lugar, se comparte ahora (a veces, aun, es des-

plazado de él) con otros temas que preocupan a empleadores y trabajadores: la seguridad en el empleo, la flexibilización del tiempo de trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, la negociación descentralizada a nivel de empresa o de establecimiento, la articulación negocial, las nuevas formas y métodos de participación, no sólo en el plano económico, sino también y, en especial, en el funcional (círculos de calidad). Todo ello ha hecho que, en ciertos aspectos, la iniciativa se haya desplazado desde el sindicato hacia el empleador; por su parte, el incremento de la motivación individual, frente a la de carácter colectivo, hace que disminuya la importancia de la idea de conflicto (característico entre quienes se consideran casi naturalmente como enemigos acérrimos) y crezca la de cooperación (colaborar en un negocio compartido).

Toda esa problemática ha incidido no sólo para producir una notable disminución en la afiliación sindical, sino para incentivar modificaciones en los clásicos modelos de su organización: unicidad por propia decisión de los trabajadores o impuesta desde fuera (legislación, etcétera), o pluralismo. Se descubre en cada una de esas formas —así como en la sindicación a nivel de rama industrial, empresa o de profesión— cuáles son las ventajas comparativas y los inconvenientes que surgen ante la actual situación y las modalidades de relación a que aquélla induce.

La situación que brevemente hemos descrito, también ha dejado su secuela sobre el funcionamiento interno de las organizaciones sindicales. Por lo común, se destaca una pérdida de confianza en los dirigentes, lo que suele traducirse en un decrecimiento del espíritu de combatividad. Se altera el sentido de la ecuación de costo-beneficio que provoca tal actitud, en una época en la que la oferta de empleo se ha convertido en un bien escaso. Como consecuencia de ello, se diseñan nuevas estrategias de presión a nivel político (que rinde mucho menos frutos que los obtenidos antes), la militancia a nivel de empresa, el ofrecimiento de nuevos servicios (atención médica, vacaciones, etcétera).

Los referidos factores de cambio, también han incidido en la evolución de las orientaciones ideológicas y la fidelidad a los partidos políticos, que normalmente ha sido una de las características de los sindicatos en muchos países. Es indudable que la crisis que afecta hoy a los mismos, está íntimamente vinculada con lo que ocurre en el ámbito socioeconómico. No es de extrañar que ello ocurra, ya que se trata de una institución con fuerte implantación en la vida social, en la que, por lo menos en los países económicamente desarrollados y en muchos que se hallan en vías de alcanzar ese nivel, ejerce el rol de interlocutor (del sector representado) ante el gobierno y los empleadores.

Dicha situación de crisis, provocada en razón del fuerte efecto del cambio social, también se expresa con similares características sobre los demás institutos laborales.

En algunos países de América Latina, África y Asia, la organización sindical ha sido “copiada” del modelo vigente en los países europeos (en especial de aquellos que fueron la matriz de la colonia, no obstante las diferencias sociales y económicas) y se caracteriza por una fuerte dependencia del Estado. Sin duda, ambas características deben ser solucionadas; una de ellas, a través de una adaptación a las peculiaridades nacionales, y la otra, por un fuerte impulso de la autonomía que deben disfrutar los grupos sindicales en el ejercicio de la libertad que les compete. La caída del comunismo ha provocado un fuerte impacto en la mayoría de ellos en los que, por lo común, el elemento ideológico tiene un gran peso. El aumento de la tasa de desocupación, así como el de los sectores informales, ha golpeado la estructura sindical y la acción desarrollada. En los mismos se nota un aumento de la influencia de los sindicatos que nuclean a los empleados públicos, los que han tenido un importante crecimiento con motivo del incremento de ese sector (ahora, en muchos de esos países, en proceso de privatización).

En la mayor parte de los países se nota una fuerte reacción sindical contra las políticas neoliberales que prevalecen en los mismos (aun en aquellos en que los gobiernos son de tendencia socialista), en cuanto promueven la flexibilización y la desregulación laboral. La crisis adquiere niveles de mayor intensidad en los países en que: *a*) se aceleran los cambios tecnológicos y la reestructuración industrial; *b*) prevalecen las políticas neoliberales, y *c*) existe una marcada ausencia de consenso sobre el fenómeno sindical (Spyropoulos, 1994).

Ante una realidad más adversa a su desarrollo que la vivida hace treinta años, el sindicalismo debe mantener firme su objetivo de defensa de los intereses de los trabajadores (lo que ocurre en muchos países), para salvaguardar el valor del trabajo humano. Lo importante es que tengan conciencia de que esa defensa es fundamental para asegurar un auténtico desarrollo humano (no sólo económico), en cuanto aquél constituye una dimensión fundamental de la existencia del hombre en la Tierra y es la clave de la cuestión social (Juan Pablo II, 1981). Ese objetivo sólo podrán lograrlo en cuanto consideren que esa defensa (que, más aún, debe ser una efectiva promoción de la justicia social) debe realizarse a través de medios adecuados a la actual situación de cambio acelerado. Muchos de los instrumentos que se utilizaron en el pasado, y que dieron excelentes frutos, hoy quizá no sirvan frente a la modificación de las circunstancias que requieren otras técnicas de protección, a fin de ase-

gurarle al hombre actual la posibilidad real (no sólo en el discurso) de alcanzar un pleno desarrollo de su existencia en su total integridad.

Como signo evidente de su adaptación a las nuevas circunstancias, el sindicato debe adecuar los instrumentos necesarios para formular una convocatoria a todos los trabajadores. Para ello, debe diversificar los métodos de reclutamiento, así como ampliar y actualizar sus servicios. De esa manera, podrá ofrecer un más amplio número de ofertas, en especial, a aquellos que ahora están fuera de su estructura (a veces, lo impide la propia ley dictada por el Estado para regular su organización, lo cual debe ser modificado), en cuanto están desempleados o pertenecen a sectores informales o marginales. De la misma manera, debe considerar la situación e intereses de sectores (en especial provenientes de los servicios) que se han incorporado al movimiento sindical que, con frecuencia tienen mentalidad e intereses que no siempre coinciden con los de los trabajadores “manuales”.

De esa manera, podrá encarar medidas para dar mayor énfasis a aspectos cualitativos de la vida de trabajo (no sólo a los cuantitativos) a su organización, y ejercer un auténtico y humano control social sobre las nuevas tecnologías y sus impactos en las relaciones laborales.

V. EL ASOCIACIONISMO PATRONAL

De la misma manera que los trabajadores se agruparon para defenderse (en realidad, en la mayor parte de los casos, para reivindicar derechos que, en la práctica, les habían sido expropiados), los empleadores también constituyeron asociaciones para coordinar sus esfuerzos, con el objeto de preservar sus intereses profesionales. De esa manera, integraron frentes para oponer cierta resistencia a las demandas de los trabajadores en el plano social, así como lograr un mayor nivel de acción en la política (que podría designarse de partidos o “agónica”) y en el productivo y comercial. Por lo común, ese movimiento comenzó en este siglo, aunque en la doctrina se suele hacer referencia, como antecedente, a los gremios medievales. A diferencia del anterior, desde su inicio este agrupamiento tuvo una vocación de continuidad.

En la doctrina (Kahn Freund, Rodríguez Piñero) se ha destacado, con acierto, que no es válido asimilar a estos entes con los sindicatos, pues la finalidad que persiguen unos y otros (si bien se refiere a la defensa de intereses de un sector) no es asimilable. Aunque esa actitud puede ser útil para los juristas (en cuanto les facilita la tarea), “supone” una visión distorsionada de la realidad social. Con frecuencia no se los designa como sindicatos (expresión que

significa defensa), sino como asociaciones, con lo que se destaca no tanto su finalidad, sino su carácter gregario.

Su diferencia con las organizaciones creadas por los trabajadores, se refiere, entre otras, a los medios de acción que emplean y a su estructura. Los mismos operan en función de lo que podría llamarse su poder económico financiero, en cuanto que sus miembros son titulares de bienes para cuya explotación se requiere la colaboración de los trabajadores, frente a los cuales (individualmente) tienen una mayor capacidad de diálogo y, en consecuencia, a través del trato pueden imponerle ciertas condiciones. En cambio, los sindicatos realizan su acción apoyados en el número de los trabajadores que (formal o informalmente) representan en su acción. Esa estructura presenta dos elementos distintos: por una parte el número y, por la otra, la acción humana.

La finalidad de dichas asociaciones no se limita a establecer un frente de contención ante las pretensiones de los trabajadores, uno de cuyos aspectos se materializa a través de la negociación colectiva; también invisten la representación y defensa de los intereses profesionales ante el público en general, ante el Estado y ante los mercados extranjeros. El problema laboral no agota la función de tales organismos, si bien el mismo, en algunas situaciones, pudo ser el motivo originario de su creación. Por lo tanto, no les preocupa sólo una función de defensa de intereses a ese nivel (cometido, de suyo, importante), sino también en otros que tienen especial relevancia para la acción que despliegan sus asociados.

Se trata de lograr un mejor posicionamiento ante otros grupos que comparten la vida interna de la comunidad, que tienen intereses no sólo diferenciados, sino que también pueden ser opuestos, por lo que es importante el operativo de cabildeo ante el gobierno. Además, en una economía globalizada, tanto la competencia de productos extranjeros, como las acciones para extender el mercado más allá de las fronteras nacionales, adquieren hoy una importancia decisiva, lo que induce a constituir organismos competentes con el suficiente poder técnico para enfrentar esos decisivos desafíos.

Es evidente que esos objetivos distinguen el accionar de las referidas asociaciones y la labor que, normalmente, desarrollan los sindicatos. Es factible que estos últimos agreguen a su tradicional cometido algunas acciones vinculadas con la necesaria extensión de las fronteras para los productos o servicios en los que se halla involucrada la actividad de sus miembros, en tanto, la ocupación de éstos esté vinculada con la posibilidad de ampliar los mercados. Por lo tanto, uno de los temas que hoy preocupan a los sindicatos, el empleo, tiene íntima vinculación con la posibilidad de que los empleadores puedan “vender” sus productos.

Dado el distinto objetivo de la acción encarada, estas asociaciones, en el plano laboral (no en el comercial y de producción), suelen mantener una posición defensiva y “conservadora”, lo cual contrasta con la acción que despliegan los sindicatos. Éstos acostumbran “avanzar” sobre nuevas posiciones (conquistas), con lo que, con frecuencia, en ese ámbito, aquéllas actúan a “remolque” de éstos, por lo tanto no desean que se operen cambios y ponen especial empeño en defender el actual estatus.

En lo que se refiere a su estructura jurídica, son formas asociativas que gozan de la personería jurídica del derecho común. No es frecuente que en esa acción tengan cabida entes de coalición temporaria, aunque no cabe descartar su existencia, pero con una modalidad distinta a la que caracteriza a ese tipo de actuar sindical.

Los miembros de los grupos de primer grado son personas físicas o sociedades que suelen aglutinarse en torno a los más poderosos, muchas veces sociedades anónimas y, en la actualidad, empresas multinacionales. Su fuerza económica y política no depende tanto del número de sus integrantes (por lo común, de carácter colectivo), lo cual contrasta con los sindicatos en los que su pujanza depende de la cantidad de éstos. El cumplimiento de su finalidad requiere de una organización dotada de importantes medios materiales y personales que les permita mantener fluidas relaciones con el poder público (muchas veces, en función de su capacidad para financiar a los partidos políticos), de influir sobre los cabildos parlamentarios y los medios de comunicación (diarios, radio, televisión), y contar con un eficiente asesoramiento técnico para enfrentar las cuestiones que se le presentan no sólo en el orden laboral. Dichas entidades constituyen un elemento indispensable para actuar en un sistema de relaciones laborales.

En cuanto se refiere a sus relaciones internas, éstas suelen caracterizarse por una relativa cohesión, fruto del espíritu individualista (cuando no díscolo) de los miembros que integran sus niveles de base. Ello hace que no sea fácil adoptar una disciplina centralizada, por lo que, salvo excepciones, los organismos de cúpula carecen de poder decisorio; por ello, suelen limitar su acción a dar recomendaciones. Con la globalización se destaca una cierta tendencia a lograr una participación creciente en la vida institucional a través de los comités, las comisiones de trabajo y el estudio (“voluntariado empresarial”). Uno de los temas que preocupa es facilitar la capacitación del nivel gerencial.

El criterio preferente de nucleamiento es a nivel de la rama del sector económico, en el que suelen utilizar medios de acción “invisibles”. En su ámbito de operación, no obstante la filosofía que se declara, su actuación se suele basar en criterios que se inspiran en la lucha de clases adecuada a los

intereses que se defienden; no siempre en la práctica se admiten los de armonización de intereses en función del interés general. Por lo común, en materia económica muestran una decidida tendencia a propiciar la reforma del Estado para lograr que el mismo sea “achicado” (no sobredimensionado) y logre así niveles de eficiencia, para lo cual propugnan políticas que implican procesos de simplificación, descentralización y desregulación. Estiman que esto es una condición para facilitar el dinamismo de la sociedad y que aquél no actúe como “el gran controlador social”.

Estas asociaciones suelen apreciar el valor de la negociación colectiva como instrumento útil en el ámbito de las relaciones obrero-patronales, sin que por ello descuiden la utilización de los demás medios de acción para ganar el apoyo de la opinión pública e influir sobre los centros de decisión. A partir de la década de los cuarenta, frente al desarrollo de las llamadas empresas del Estado que realizaban actividades de carácter económico, se constituyeron organismos específicos para negociar con los sindicatos las condiciones de trabajo de ese sector. Por lo tanto, se da un doble tipo de representación patronal: estatal y privada que, simultáneamente y dentro de sus respectivos ámbitos, pactan con los sindicatos. En algún caso, dada su importancia, los primeros negocian los convenios “madres” del sector, a través de los cuales se establecen los criterios básicos que luego han de ser adoptados en las otras negociaciones.

Como ocurre con los sindicatos de trabajadores, las organizaciones patronales también suelen articular su acción a nivel subregional, hemisférico y mundial, para lo cual se afilian a entes que en el orden internacional representan los intereses (tanto laborales, como comerciales) de esos sectores.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel, *Las leyes sindicales británicas*, Madrid, 1967.
- ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO, *9 Congreso Mundial, Sidney, Australia, El sindicalismo en el futuro*, Ginebra, AIRT, 1992.
- BRIEF GOETZ, *Entre el capitalismo y el sindicalismo*, Madrid, 1955.
- CARINCI F., et al., *Diritto del lavoro*, Turín, 1983, pp. 15-64.
- CEDRONE, Carmelo, “La acción sindical frente a las nuevas relaciones del trabajo”, *Revista de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, núm. 7, p. 57.
- CROIZER, Michel, “Sociología del sindicalismo”, *Tratado de sociología del trabajo*, vol. II, México, 1963, p. 172.
- DEVEALI, Mario L., *Derecho sindical y de la previsión social*, Buenos Aires, 1957.

- ERMIDA URIARTE, Óscar, “Ajuste y legislación laboral en América Latina”, *Debate Laboral*, núm. 11, 1992, pp. 19-46.
- GALIN, Dan, “Marcando las líneas de batalla”, *Revista de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, núm. 7, 1995, p. 13.
- GIUGNI, Gino, *Diritto sindacale*, Bari, 1984.
- GODIO, Julio, *Los sindicatos en las economías de mercado en América Latina*, Bogotá, 1993.
- HOBBSAWN, J., *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*, Barcelona, 1979, pp. 184, 384 y ss.
- HOFFMANN, Jürgen, “Reforma sindical en Alemania: algunas observaciones analíticas y críticas relativas al debate actual”, *Revista de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, núm. 7, 1995, p. 63.
- INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES, OIT, *Labour and Society*, 1988, con artículos de E. Kane y D. Marsden (estudio comparativo); J. Visser (Europa); T. Kochan (EE.UU.); H. Shimada (Japón). *Labour and Society*, 1991, con ponencias presentadas a la mesa redonda organizada por IIEL (Hungría, septiembre-octubre, 1991).
- INSTITUT SYNDICAL EUROPÉEN, *La syndicalisation en Europe occidentale*, *Info 38*, Bruselas, 1992.
- KAHN-FREUND, *Labour and the law*, Londres, 1977.
- KANE, E. y D. Mardsden “L’avenir du syndicalisme dans les pays industrialisés a économie du marché”, *Rapport de synthèse*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT, 1988.
- KROTOSCHIN, Ernesto, *Instituciones de derecho del trabajo*, 2a. ed., Buenos Aires, 1968, pp. 207 y ss.
- LEVAGGI, Virgilio, “Las organizaciones empresariales”, *Revista de Relasur*, Montevideo, núm. 4, 1994.
- y A. Peñaloza, *Las organizaciones empresariales en América Latina*, Ginebra, Organización Internacional de Empleadores, 1992.
- LÓPEZ, Justo, “Instituciones sociolaborales”, *Tratado de derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1982, cap. V, t. 2, pp. 570 y ss.
- MAZZONI, Giulano, *I rapporti collettivi di lavoro*, 3a. ed., Milán, 1967, pp. 5 y ss.
- MIGUÉLEZ, Faustino, “Modernización de los sindicatos en España”, *Revista de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, núm. 7, 1995, p. 81.
- MORENO, Omar, “El rol del sindicato frente a las transformaciones del mercado de trabajo”, *Revista de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, núm. 77, 1995, p. 933.

- MÜCKENBERGER, Ulrich, Cornelia Stroh y Rainer Zoll, “El desafío de la modernización: ¿hacia un nuevo paradigma sindical en Europa?”, *Revista de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, núm. 7, 1995, p. 31.
- OIT, *El trabajo en el mundo*, Ginebra, 1984, vol. 1 (1985), vol. 2, 1992, vol. 5 y 1993, vol. 6.
- OIT, *El diálogo social y las relaciones laborales en América Latina. Documento Base de la mesa redonda tripartita*, Santiago de Chile, 13 y 14 de marzo, 1992.
- OJEDA AVILÉS, Antonio, *Derecho sindical*, 6a. ed., Madrid, pp. 97-115; 145/159.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, J., “El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales”, *Sindicatos y relaciones de trabajo*, Murcia, 1978.
- SPYROPOULOS, Georges, *Sindicalismo y sociedad. Problemas actuales del sindicalismo en el mundo*, Buenos Aires, Ed. Humanitas, 1991.
- , “El sindicalismo frente a la crisis: Situación actual y perspectivas futuras”, *Revista de Relasur*, Montevideo, núm. 4, 1994.
- , “El futuro de los sindicatos”, *Revista de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, núm. 7, 1995, p. 43.
- SUGENO, Kazuo, “Los sindicatos como instituciones sociales en la economía de mercado democrática”, *Revista de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, núm. 7, 1995, p. 149.
- TOURAINÉ ALAIN-MOTTEZ, Bernard, “Clase obrera y sociedad global”, *Tratado de sociología del trabajo*, vol. II, México, 1966, p. 237.
- , Wiewiorka, M. y Dubet, F. *Le mouvement ouvrier*, París, Fayard, 1984.
- TYLER, Gus, *La revolución laboral en los Estados Unidos*, Buenos Aires, 1968.
- VALDÉS DAL-RE, Fernando (coord.), *Sindicalismo y cambios sociales*, Madrid, 1994.
- VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, “Estructura sindical”, *Gaceta del trabajo*, Buenos Aires, núm. 4, 1965, pp. 290 y ss.
- , “El sindicato en el derecho argentino”, en *Idem*, pp. 1-67.
- , “Estructura sindical”, *Revista de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, núm. 7, 1995, p. 107.
- VERDIER, J. M., “Syndicats”, *Traité de Droit du Travail*, París, 1966.
- VILLA GIL, Luis Enrique de la, *Materiales para el estudio del sindicato*, Madrid, 1979.
- ZORRILLA, Rubén, *Estructura y dinámica del sindicalismo argentino*, Buenos Aires, 1974.