

13.06.1

(3071)

4033

BLA

SERIE
DOCUMENTOS
DE TRABAJO
NRO.18
-
BUENOS AIRES
MAYO 1987

04033
BIBLIOTECA - PIETTE
CONICET

"RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA".

Juan Carlos BLASCO

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	1
I. EL PLURALISMO SOCIETALISTA: HACIA LA NEGOCIACION COLECTIVA	2
La formación de la clase obrera y las relaciones laborales	4
Hacia la negociación colectiva	7
Crisis y conceptualización del sistema "maduro" de relaciones laborales	16
II. PLURALISMO ESTATALISTA: LA POLITIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES	
Apertura y potencial teórico	21
Politización y cambio social	27
III. LAS RELACIONES LABORALES A NIVEL DE EMPRESA	30
IV. CORPORATIVISMO: EL OCASO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA	34
V. A MODO DE BALANCE	
El mundo del trabajo pospopulista a través de la negociación colectiva	38
De la pujanza societalista a la coexistencia	42
El estallido de las relaciones laborales como matriz de determinantes	44
Relaciones Laborales en América Latina	45
BIBLIOGRAFIA	48

PREFACIO

La publicación de este trabajo de Juan Carlos Blasco tiene para nosotros una doble motivación. En primer lugar, la difusión en nuestro medio de un excelente estudio sobre la problemática de las relaciones laborales en América Latina que, por haber sido publicado anteriormente en el exterior, no tuvo aquí, la repercusión merecida.

El segundo propósito, quizás el más valioso para quienes fueron sus compañeros de tareas en el CEIL, es testimoniar el imborrable recuerdo que su amistad fraternal, su generosidad intelectual y su agudeza crítica ha dejado entre nosotros.

La temática laboral lo apasionó desde el inicio de su vida profesional. Fue así que se vinculó al Ministerio de Trabajo donde, entre otras responsabilidades, tuvo a su cargo el Departamento de Estudios e Investigaciones de la Dirección Nacional de Recursos Humanos. También fue rica su vida académica, desempeñándose como profesor en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Juan para, posteriormente, conducir Seminarios y dirigir tesis vinculadas con el área de las relaciones laborales en el Departamento de Ciencias Sociales de la Fundación Bariloche. Más tarde, los vaivenes políticos que afectaron la vida académica argentina lo llevaron a cumplir funciones en la Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

Vuelto a Buenos Aires, padeció una prolongada y grave afección que le obligó a interrumpir sus tareas por largos meses. Ya en tren de recuperación, su incorporación al CEIL le brindó la oportunidad de reiniciar su contacto intelectual con el mundo de las ciencias del trabajo. Fue allí cuando tuvimos la oportunidad de apreciar, diariamente, su verdadero perfil profesional y humano.

Lamentablemente, su salud -aún no plenamente restablecida- sufrió un nuevo deterioro que tuvo un rápido y triste desenlace en el verano de 1984.

BIBLIOTECA - PIETTE
CONICET

Sea pues la reedición de este trabajo, que se publica merced a la generosa amabilidad de El Colegio de México, nuestro sincero y emocionado homenaje a quien fuera un profundo estudioso del mundo del trabajo y un compañero entrañable.

NOTA:

Este trabajo apareció publicado por primera vez, por Katzman R. y Reyna, José Luis (comp.), en "Fuerza de Trabajo y Movimientos Laborales en América Latina"; México, El Colegio de México, 1979 (p.p. 151 a 193).

INTRODUCCION

Al inicio de la década del sesenta, el estudio de las relaciones laborales parecía promisorio al mostrar cierto embrionario empuje, que el desarrollo posterior no avaló.

Los primeros trabajos que se habían realizado eran estudios comparados desde un marco teórico en el que las relaciones laborales (en adelante RL) jugaban un rol central. Era difícil imaginar que pocos años después, quien recorriera su evolución registraría un área en estado crítico, donde los trabajos realizados eran escasos o dedicados a problemáticas restringidas; un área, en suma, que perdió el atractivo intelectual de sus comienzos.

Esta revisión de la literatura sobre las RL en América Latina es así, también, el seguimiento de una crisis de identidad intelectual y de institucionalización.

Obviamente, los fenómenos aludidos por los estudios -mecanismos y procesos, fuera de la empresa o inmersos en las relaciones sociales en la misma, mediante los cuales se establecen los ingresos y condiciones de trabajo de los trabajadores- no han perdido importancia con la industrialización (para usar el concepto al que las RL nacieron asociadas). La literatura, sin embargo, no muestra ningún conjunto de instituciones, creciendo, desarrollándose, haciéndose cargo de esas funciones. Más bien, revela cambios drásticos de los órdenes institucionales que se suponen centrales -de mecanismos privados a agencias gubernamentales-, desplazamientos erráticos entre niveles decisorios -centros de poder societales, negociación colectiva, empresa-, cambio de la naturaleza de la negociación -politización de las RL.

La creciente importancia de las RL, entonces, no resulta en el afianzamiento de instituciones específicas, de normativización y regulación autó

noma. Para este análisis partimos de los enfoques que involucran diferentes conceptualizaciones de las RL. Se identifican tres orientaciones de los enfoques generales sucesivamente predominantes, que se utilizan para periodizar la evolución de la literatura: pluralismo societalista, pluralismo estatalista y corporativismo. Colocando en el centro las proposiciones sobre la naturaleza y la evolución de las RL, se intentará mostrar las hipótesis de alcance diverso que se encuentran contenidas en la literatura. Trataremos de mostrar que la problemática perfiló su identidad y alcanzó su auge bajo la matriz del "pluralismo societalista". Sugeriremos que el impacto de este paradigma sobre los estudios ha sido enorme y es, en gran parte, responsable del estado crítico actual de la disciplina. O, dicho de otro modo, que los importantes giros teóricos que le sucedieron han significado impulsos equivalentes.

Hemos dado atención especial a algunos trabajos significativos. En un área temática surcada por problemas de identidad intelectual, la concentración sobre los escasos expositores de su problemática básica es, a veces, inevitable, en otras es recomendable para ayudar a mantener las preguntas básicas en el centro del análisis, ante el riesgo que otras áreas más consolidadas y trabajos que sólo lateralmente encaran los problemas específicos, terminen por desplazar el foco de interés.

I. EL PLURALISMO SOCIETALISTA: HACIA LA NEGOCIACION COLECTIVA

Los primeros trabajos realizados en América Latina cuya temática pertenece, en principio, al campo de las RL precisaron sus objetos teóricos a partir de la preocupación por las condiciones sociales del proceso de desarrollo económico. Algunos temas abordados en los estudios del proceso de industrialización y de sus requerimientos fueron planteando problemas que se constituyeron en aproximaciones de lo que sería el estudio de las RL: los aspectos organizacionales y normativos de la industria, la constitución de su sistema de autoridad, la formación de una mano de obra capaz y motivada.

En el inicio de la industrialización se planteaba la posibilidad de redefinir el cuerpo de conocimientos específicos identificados con el estudio de las RL, con base en la reflexión teórica de la experiencia contemporánea europea y norteamericana, la que estaba centrada en la institucionalización del conflicto, con actores sólidamente implantados en la estructura social, y representantes de un orden industrial que impregnaba a toda la sociedad.

La temática así estructurada se enfrentaba ahora a sociedades donde el conflicto social reconocía otros parámetros y a diferentes actores, donde el sector moderno era, en general, pequeño y la actividad manufacturera escasa, sociedades en las que la literatura aparecía mucho más preocupada por el desarrollo industrial, por la formación y multiplicación de los actores mismos que por el carácter de sus relaciones.

Ante los nuevos problemas dos alternativas eran posibles -y puede decirse que las dos se intentaron. Una minimizaba el monto de esfuerzos adaptativos necesarios y dibujaba un área temática dedicada al estudio de las relaciones obrero-patronales en aquellas empresas de América Latina semejantes a las ya estudiadas en otros contextos: empresas tecnológicamente avanzadas, de capital intensivo.

La otra, más ambiciosa, implicaba redefinir la problemática, instalar teóricamente las RL en el proceso de industrialización y en los cambios sociales concomitantes. Los que formularon esta última (Kerr et al., 1955) dejaron constancia expresa de lo que significaba; hasta entonces (Marx, los Webb, Perlman) se había pensado en términos de un movimiento laboral, que básicamente reaccionaba contra el capitalismo. El foco era -sostuvieron- la protesta obrera en el contexto de un capitalismo liberal. La perspectiva era estrecha -seguía la argumentación-, pues universalizaba la experiencia particular de ciertos países. De esta manera, el marco teórico debía ser ampliado para: a) tratar de explicar la variedad de procesos de industrialización en el mundo contemporáneo, y b) atender y analizar los mecanismos y relaciones que forjaban las normas que gobernaban la actividad productiva; atender más, en suma, a las RL que a la protesta obrera. Parecía necesario romper con la con

sideración de ciertos aspectos laborales de la industrialización avanzada y lanzarse a la conceptualización del cambio social. Si para aquellas sociedades de industrialización "temprana" la secuencia había resultado ser una etapa de más de un siglo, centrada en los estudios de los "movimientos laborales" para después pasar a los de las "relaciones laborales", en América Latina no se repetiría la experiencia: lo laboral sería conceptualizado en términos de "RL".

A los trabajos que de alguna manera pueden clasificarse por su proximidad a alguna de estas alternativas se les sumaron aquellos que, desde el marco general de la modernización, no partían del cuerpo especial de conocimiento acumulado por la especialidad. Estos trabajos forman el escaso y heterogéneo conjunto de las primeras conceptualizaciones sobre RL en la región.

a) La formación de la clase obrera y las relaciones laborales

La preocupación central, que unifica esta parte de literatura, es el surgimiento de las RL en el contexto de la formación de la clase obrera misma. Hasta los sesentas, la preocupación dominante fue el proceso de formación de una fuerza de trabajo técnicamente apta; después el énfasis se desplazó hacia la emergencia y evolución de los mecanismos de negociación (de la formación del trabajador a la de ciudadano industrial).

Algunos autores (Moore y Feldman, 1960) desarrollaron un enfoque conocido como "labor commitment", preocupado por el comportamiento y las actitudes de los trabajadores. Los problemas de la transición al mundo moderno son examinados a través de los procesos involucrados en la formación de la clase trabajadora, procesos que influyen, como veremos, en las conceptualizaciones de las RL.

Una corriente de recién reclutados (poco tiempo en la ciudad y/o en la fábrica) expuestos a contextos sociales específicos (el lugar de trabajo, el mercado) irían logrando conductas apropiadas e interiorizando normas y

valores. Cada contexto específico era así agencia socializadora. Mientras en una sociedad "industrial" los comportamientos se adquieren tras una socialización primaria apropiada, para países en los comienzos de la industrialización el problema aparecía invertido: el recién reclutado carecía de una socialización primaria básica adecuada, la que, de alguna manera, debía ir logrando con su exposición a agencias específicas diversas. Dado que no podía establecerse una secuencia causal o temporal única, y dado que la inmersión en el mundo moderno podía ser parcial, una institución podía ser, en cada momento, la institución socializante moderna para una corriente de actores sociales.

Desde la perspectiva de las instituciones que integraban, potencialmente la cadena socializadora, el planteo implicaba subrayar su función formativa: la eficacia institucional podía medirse no sólo por sus logros específicos, sino por esta función formativa. (1) En otras palabras, pensar en las RL, por ejemplo, era imaginar su contribución a la formación de la clase obrera, además de su especificidad propia.

Los mecanismos de institucionalización del conflicto eran pensados, entonces, no sólo en relación al monto de huelgas (una manera de operacionalizar el logro de su función específica), sino por su impacto en el proceso formativo de la clase obrera. Esta función formativa de las RL es central en el análisis del cambio social de Fillol (1961). El problema argentino -se sostiene- consiste en el predominio de una orientación valorativa no adecuada al crecimiento económico sostenido. Asegurar el proceso de cambio ordenado consistiría en la transformación gradual de esos rasgos culturales dominantes. Existe un ámbito privilegiado para iniciar el cambio.

Las RL es el único ámbito capaz de lograr el objetivo buscado, la coopera-

(1) Dado que los rasgos de la cultura de origen no eran apropiados al mundo industrial, se trataba, en realidad, de un proceso de resocialización. Y esto implicaba requisitos que iban mucho más allá de funciones de "mantenimiento de realidad" o de socialización específica (Berger y Luckman, 1972).

ción activa. Si "nuevas" RL se establecieran en un grupo considerable de empresas, podría esperarse la secuencia siguiente: los trabajadores participando y cooperando en la fábrica serían menos autoritarios en sus hogares, pudiendo cambiar la socialización de sus hijos. La segunda generación tendría una base mejor para continuar desarrollando este clima de cooperación activa en la empresa y socializaría mejor a sus hijos; la tercera generación, en esta secuencia, sería central en la cultura.

Mientras que Fillol sigue el impacto "horizontal" de la institución resocializadora, rastrea el efecto de la familia que después revierte a la fábrica, la mayoría de los trabajos tienden a concentrarse en la penetración "vertical", es decir, en la capacidad formativa en su propio ámbito (como fuerza de trabajo o como ciudadano industrial).

Desde esta perspectiva, Gregory (1960) busca identificar los factores que afectan la integración de los trabajadores a la actividad productiva, al estudiar el mercado de trabajo de Puerto Rico. Se supone un interés limitado de la fuerza de trabajo potencial por los incentivos materiales, y el autor se pregunta por la dificultad de adaptarse a la disciplina y a las condiciones de trabajo. Los problemas de partida son mencionados por los administradores de fábricas: inestabilidad en el trabajo, indisciplina, etc. La encuesta, sin embargo, revela un proceso de fácil adaptación, el que se explica por la no integración de los trabajadores a ningún otro orden social.

Tan rápido aparece esta integración a la fábrica y al mercado de trabajo que comienza a señalarse su contraste con otros contextos sociales; Kahl (1965) afirmaba que la integración a otros aspectos de la vida social permanecía en un estadio mucho más primitivo de desarrollo.

Algunas conclusiones se van consolidando a medida que se realizan otros trabajos; Briones (1972) en los inicios de la década del '60 encontraba que, en el Perú, el proceso de adaptación a la vida industrial y urbana no implicaba las enormes tensiones individuales que se había supuesto. La preocupación por

la formación de una fuerza de trabajo capaz y motivada fue perdiendo urgencia a medida que las conclusiones de los trabajos parecían no responder a las preocupaciones iniciales. A nivel de empresa, la productividad -un tema permanente- reemplaza al del reclutamiento. A nivel de sociedad global el análisis se desplaza hacia la formación de los mecanismos de negociación.

Si los estudios se van a orientar hacia la negociación colectiva, el pluralismo que la misma implica plantea consideraciones novedosas. En la experiencia clásica, la industrialización y la estructura social consiguiente, con una fuerte clase obrera por un lado, y la negociación colectiva por otro, aparecen formando una secuencia. En América Latina, los aspectos organizacionales de la negociación y los de la estructura social van unidos: la emergencia de la primera es pensada en el proceso de formación de la clase obrera.

El pluralismo en la experiencia clásica había supuesto un equilibrio de fuerzas entre los actores sociales involucrados. Este se logra en tanto la clase obrera fue capaz de imponer el reconocimiento de su autonomía organizacional. Aquí el problema parece tener otro punto de partida: la posibilidad de algún tipo o grado de pluralismo cuando todavía no se da una presencia obrera suficiente.

Las formas posibles de pluralismo, el repensar las condiciones de su emergencia en las primeras etapas de la industrialización tardía, se van perfilando como temas centrales a los que aquellos estudios sobre negociación colectiva en América Latina, de alguna manera, darán respuesta.

b) Hacia la negociación colectiva

La publicación del trabajo de Alexander (1962) puede utilizarse como frontera para indicar la presencia de la problemática de las RL en América Latina. Para que esto fuera posible dos problemas teóricos habían sido resueltos previamente: a) una conceptualización amplia del objeto de estudio que pudiera servir para cubrir el mundo del trabajo latinoamericano, y b) una elaboración

que relacionara las RL con el proceso de cambio, tratando de captar la especificidad de la industrialización tardía. Dunlop (1958) había llenado la primera condición: por sistema de RL debería entenderse el conjunto de normas que gobiernan la actividad productiva y que son elaboradas por las complejas interacciones de sindicatos, empresas y agencias gubernamentales. Buscaba su perar así el acento excluyente en la negociación colectiva, o el centrar la atención en las variables de conducta (enfoque "Relaciones Humanas").

Al romperse la identidad con un solo método (negociación colectiva) con prácticas empresariales (Relaciones Humanas), el objeto redefinido parecía suficientemente amplio para enfrentar los complicados procesos de elaboración de normas de los procesos de transición. (2)

Kerr y otros (1955) llenaron la segunda: el proceso de industrialización puede tomar diversos caminos, y cada proceso crea su propio sistema de RL. De alguna manera, se sostenía, los múltiples caminos parecen llevar, finalmente, a un mismo destino: la sociedad pluralista (la tesis de la convergencia final). Pero entre tanto, en los comienzos y estadios intermedios, un abanico de alternativas industrializantes se abría. La tipología de estrategias de industrialización llevaba a una tipología de RL. Las características de las RL cuando el proceso era guiado por la clase media (la naturaleza de la élite aquí es central), por ejemplo, diferían del sistema formado cuando lo dirigían intelectuales revolucionarios o líderes nacionalistas. Numerosos proyectos se llevaron adelante en el mundo con este marco. Alexander sería el encargado de aplicarlo en América Latina. (3)

-
- (2) Una conceptualización más amplia existía ya en Kerr et al. (1955) y Kerr y Siegel (1955); la sistematización, sin embargo, es obra de Dunlop. Comentarios teóricos sobre el sistema de RL y su ubicación en relación a otros enfoques Blain y Gennard (1970), Bartocci (1975); una reelaboración subrayando el proceso de creación de normas en Wood et al. (1975).
- (3) El trabajo de Alexander (1962) integra el conjunto de estudios realizados en el marco general del programa del Inter-University Study of Labor Problems in Economic Development. Su formulación más completa se encuentra en el trabajo de Kerr y otros (1963).

La industrialización es el punto de partida del análisis de Alexander. En ese proceso diversos actores sociales intentan canalizar y controlar la protesta obrera y al hacerlo generan normas que articulan la fuerza de trabajo al proceso de producción. Estas normas, que estructuran la organización del trabajo, son el foco en el estudio de las RL. Sindicatos, partidos políticos, Estado y empresarios son visualizados como cumpliendo roles tanto en relación con la acción obrera como a la emergencia de esas normas.

Para explicar las características que adquieren las RL, el analista se concentra, por un lado, en el monto y los medios de control social que utilizan los distintos actores; por otro, en su participación en la generación de normas que van estructurando el mundo del trabajo. La capacidad integrativa del esquema se basa, en gran parte, en el análisis de diferentes fenómenos (legislación, negociación colectiva, previsión social). Alexander nota que es en Brasil, uno de los países considerados, donde el Estado ha llegado a monopolizar más la protesta obrera. Ha legislado y controlado prolijamente a la organización sindical, desplazando la actividad sindical de la negociación colectiva a la de proveedor de servicios sociales, dando lugar a un sindicalismo económicamente fuerte, organizacionalmente débil y dependiente del Estado. Las disputas laborales se dirimen en el terreno estatal, y el sistema de seguridad social ha sido parte del intento varguista de otorgarle al estado el papel más importante en la adaptación de los trabajadores a la industrialización. A la caída de Vargas se establecen más negociaciones directas entre las partes, aunque las pautas generales siguen siendo las mismas y el movimiento laboral continúa subordinado al Estado.

Perón, a diferencia de Vargas, no destruyó lo existente; más bien lo adaptó para su uso político, sugiere Alexander. Una compleja red de relaciones laborales existía previamente, la negociación colectiva variaba en alcances y complejidad y en algunos casos el sindicato administraba fondos para obras sociales, Perón centralizó la negociación existente, llevó la sede negociadora al Ministerio de Trabajo, poniendo al día la legislación social y siguiendo una política de aumento del salario real (hasta 1949). Mientras tanto,

los sindicatos (favorecidos por ley) crecían y los intentos gubernamentales se dirigían al control del movimiento laboral.

Por un lado, la legislación social reduce el campo de decisión a la negociación colectiva; por otro, los Institutos de Previsión dan participación al dirigente sindical. En los últimos años se agudizan los intentos dirigistas (los aumentos salariales pasan a ser decididos por el Estado) y el uso de los sindicatos como arma política. Del posperonismo no surge una propuesta única en cuanto a RL. El intento de propiciar la emergencia de un sindicalismo no político fracasa, en un contexto en que se combina caída del salario real, tímida legislación favorable a los obreros, intervención a los sindicatos y espíritu de revancha patronal. Tampoco perdura el intento (pluralidad sindical) de terminar con el sindicato único de la época peronista. El movimiento se dirige a desarmar el aparato montado desde el Ministerio de Trabajo -que ve descentralizadas sus estructuras-. Se avanza en el sentido de volver a las negociaciones colectivas "genuinas" y hacia la restauración de la autonomía sindical.

En Chile, la legislación laboral más temprana de América Latina (1924-25) ha producido un marco dentro del cual se han desarrollado las Relaciones Laborales. La legislación ha impulsado las RL a nivel de empresa, estimulado diferencias entre manuales y no manuales, un sindicalismo económicamente fuerte y el desarrollo de la previsión social. La legislación es fruto de la importancia política que la democracia chilena ha dado a la clase obrera. Esta centralidad de lo político-partidista ha llevado, a veces, al uso de criterios políticos en el manejo de las demandas obreras. El estado no sólo ha legislado; también ha intentado dirigir directamente la protesta (cuerpos tripartitos para regular el conflicto industrial), pero menos que en Brasil y Argentina. La negociación colectiva -relativamente desarrollada- no es, sin embargo, muy compleja en su contenido (centrada en salarios). Los empresarios, por su parte, han desarrollado un fuerte paternalismo en sus intentos por controlar la protesta obrera. Chile tiene un centro irra

dianete de pautas de RL: las explotaciones mineras. La estabilidad allí es fundamental para la economía global y la situación de sus RL suele reflejar la atmósfera general del país. Es ahí donde se desarrolló primero el paternalismo empresario y donde está siendo dejado atrás antes que en otros sectores.

Al final del estudio de Alexander, se trata de identificar el factor fundamental que delineó las características de los diferentes tipos de RL. El proceso de industrialización, independientemente de como se le conceptualice (formas de industrialización, ritmo), no parece estar asociado a estas características. Finalmente, tras descartar una serie de factores de naturaleza diferente, Alexander sugiere que "... ninguno de estos factores por separado, o juntos, explican las diferentes pautas de RL en estos países... El factor fundamental en determinar los diferentes roles del Estado, de los sindicatos y de los empresarios en expresar o canalizar la protesta obrera y en crear y aplicar las normas de RL, ha sido la diferente experiencia política" (Alexander, 1962, p. 380). "Fueron la dictadura de Vargas en Brasil y la de Perón en Argentina las que determinaron la naturaleza básica de las RL en estos dos países. Y fueron Alessandri, Ibáñez, Aguirre Cerda y sus sucesores quienes establecen las pautas en Chile" (Alexander, 1962, p. 381). El trabajo descriptivo ha detectado el decisivo rol del Estado como forjador de las características esenciales de las RL.

Parecería que el análisis se propone relacionar la intervención estatal en las RL con el proceso de industrialización. La conexión, sin embargo, no se produce; la explicación de esta intervención del Estado se remite a variables independientes (ambición de los líderes, dictadura, patología política, etc.) que quedan "sueltas", sin articulación con la matriz explicativa general dada por el proceso de industrialización. Un modelo peculiar de cambio (y es general, característico del período para el estudio de las RL) con que se trabaja impide la explicación de lo descubierto: las hipótesis futuristas (el valor predictivo otorgado a ciertas variables) dibu-

jan claramente la distribución de roles que el desarrollo social parece ir adjudicando a los actores y que contribuyen a explicar el modelo.

Se había visto que las RL emergen en el proceso por el cual actores sociales: a) canalizaban y controlaban la protesta obrera, y b) generaban normas que unían a los trabajadores al proceso de producción. Ahora bien, los actores se distribuyen estas tareas -canalizar/normar- de maneras diversas. Puede sugerirse la hipótesis de que los sindicatos, a medida que disminuya la politización de la acción sindical y la resistencia patronal, aumentarán su participación positiva, es decir, dejarán de ser puros canalizadores de la protesta -como lo son ahora en gran parte- para participar activamente en el establecimiento de las normas (básicamente a través de la negociación colectiva).

Los partidos políticos canalizan y dirigen, pero "no tienen contribución positiva que ofrecer". En este caso, no se hipotetizan cambios. El Estado ha jugado un rol importante tanto en el control y la canalización como en la generación de normas. Sus funciones han sido excesivas, fruto de la política y de la demagogia. Se prevé un notable decrecimiento de las dos funciones.

Cierta actitud paternal no ha permitido a los empresarios "todavía", cimentar una cooperación real con el sindicalismo. Pero -se hipotetiza- están entrando en una nueva etapa, en la que se observa un interés creciente por la administración científica, por la racionalización en sus empresas y por las relaciones humanas. Este grupo tiene una enorme importancia para el futuro de las relaciones laborales.

La ineficiencia de los partidos y la pérdida de vigencia del rol del Estado apuntan a la idea de que la evolución marcha hacia un contexto donde sindicatos-empresas se reparten las funciones canalizadoras-normativas, engendrando, permanentemente, nuevas reglas, e intentando generar consenso en su interacción. El modelo dibuja una creciente red institucional tecnocrática

ca de negociaciones independientes del Estado.

Si se pretende explicar tentativamente la emergencia y la evolución de las RL en los tres países estudiados por Alexander, puede decirse que el proceso de industrialización traerá consigo el desarrollo de estructuras diferenciadas y autónomas para regular el conflicto.

Del análisis anterior pueden desprenderse dos consecuencias teóricas de gran trascendencia para el estudio de las RL. Volcando la atención a América Latina constatamos que: a) la teoría puede dar cuenta de la vigencia de la negociación colectiva, y no de otros métodos, con lo que las RL se reinstalan en el centro mismo del análisis; se precisa el objeto de estudio, y b) el modelo de partida permitía explicar características diferentes de las RL de acuerdo con las distintas élites que dirigían el proceso de industrialización. Si en cambio la hipótesis afirma que sólo una estrategia de industrialización es posible -la estrategia de "clase media", en la que las características de las RL resultan vía el "mercado societal"- con una intervención estatal no significativa, entonces no puede explicarse la misma intervención del Estado tal como se registra en la descripción inicial. (4)

Se trata de una doble reducción teórica -en el objeto de estudio y en el alcance explicativo- que no parece afectar a la capacidad analítica, ni a la pretensión de generalidad del modelo. Porque, y esto es importante notar lo, lo sacrificado -en lo general- es compensado por el dinamismo adjudica-

(4) Esto no significa que en el modelo general todas las posibilidades aparecieran como igualmente legítimas: cuanto más avanzado el estadio de la industrialización, mayor la vigencia de la estrategia tipo clase media, aun en el modelo general. De todas maneras, estos sesgos aparecen aumentados en las consideraciones sobre la región. Por otro lado, se podrían señalar matices entre los autores sobre el punto de llegada o el estado actual de la evolución. Ver los comentarios de Dunlop (1960) sobre la presencia necesaria del Estado en los sistemas de relaciones laborales contemporáneos a raíz de la situación en América Latina, donde parece sugerirse una actitud sobre el rol del Estado diferente a la aquí esbozada.

do -en lo particular- a lo "moderno".

Esta expansión y consolidación de un sistema de ciudadanía industrial a través de la negociación colectiva (Marshall, 1965) serían paralelas al idéntico afianzamiento del sistema de ciudadanía política por medio de los partidos políticos. La negociación colectiva, entonces, es símbolo e instrumento de un orden industrial pluralista basado en el consenso. Se implicaba que los sindicatos evolucionarían de la atención prestada a la política a una creciente concentración en la economía si querían maximizar su función técnico-negociadora, dado que la negociación colectiva desarrollaría un carácter eminentemente técnico, dedicada a los problemas que surgieran en la esfera de la producción. La identificación de condiciones para la emergencia y difusión de un sistema de tal naturaleza en las condiciones de América Latina planteaba serios problemas teóricos.

En la experiencia clásica este proceso de consolidación, y el de la emergencia problemática de una perspectiva pluralista entre los sectores dirigentes de la industrias es presentado como impulsado por violentos choques sociales, por coyunturas de asedio a las prerrogativas empresariales. Algunas expresiones organizativas del movimiento obrero, en momentos críticos, fueron finalmente incorporadas a órganos consultivos, lo que implicaba una aceptación empresarial, aunque transitoria, de la importancia de la negociación (Charles, 1973). Se fue abriendo camino al reconocimiento del sindicato como legítimo portador de intereses en principio diferentes.(5) Fue perdiendo partidarios aquella concepción unitaria de que en la empresa no había lugar para intereses divergentes, ni fuentes posibles de liderazgos alternativos. El pluralismo venía a legitimar el conflicto, en tanto se sostenía que las diferencias no eran fundamentales y podía institucionalizarse el consenso básico mediante mecanismos adecuados (Kerr, 1955; Ross, 1958; Davis y Blomstrom, 1971). Pero el fuerte movimiento obrero era un gran ausente -sobre todo, a nivel empresa- En América Latina, donde la literatura daba más cuenta de la aspiración al empleo industrial y a la participación en la ciudadanía urbana que de la voluntad de cuestionar la dirección de

las empresas existentes. Dada la escasa presión directa de los trabajadores, y el supuesto de la intervención estatal decreciente, el análisis de los factores que llevaban a la difusión del principio de negociación tendía a descansar en razones provocadas por el progreso técnico, en el desarrollo de un sindicalismo "de mercado", en la profesionalización de la dirección empresarial (según los autores se acentuaba uno u otro factor). El autoritarismo y el paternalismo serían superados (Harbison y Myers, 1962) en tanto obstáculos para el desarrollo industrial. La existencia de recursos directivos, las condiciones para superar el familismo en la dirección empresarial, para su adecuada formación profesional, se van convirtiendo en las variables claves a las que se otorga un alto valor predictivo en la difusión del pluralismo.

La naturaleza del proceso de difusión merece subrayarse: la imagen de lucha social que transmite la literatura sobre la experiencia clásica contrasta notablemente con el carácter que registra y prevé la literatura sobre América Latina, centrada en el avance de la profesionalización de la gerencia, el aumento de la categoría social de los dirigentes industriales, el afianzamiento de equipos técnicos en los sindicatos, la difusión de filosofías y políticas empresariales modernas.

Llamaremos "pluralismo societalista" a esta orientación que conceptualizaba las RL en América Latina como avanzando hacia un estado o condición "madura", definida como un conjunto de mecanismos de negociación, de carácter privado, que reglarían autónomamente el mundo del trabajo. Esta orientación, que preside los primeros trabajos empíricos sobre negociaciones colectivas en la región, fue revisada, matizada, o cuestionada por la literatura posterior desde diferentes ángulos:

1. Desde el interior del mismo modelo, pocos años después, se revisó el proceso de difusión postulado, cuando ya se descreía de la capacidad expansiva de la negociación colectiva.
2. Rompiendo con un supuesto básico de la orientación fundadora se sostuvo, después, que la naturaleza de la negociación colectiva en América Latina

no era técnica o económica, sino básicamente política. Y esto permitió reconsiderar el problema del pluralismo en América Latina.

3. Por otra parte, la conceptualización de las RL a nivel empresa no participó de la euforia pluralista; los trabajos transmitían su frágil vigencia y se marcaba la autonomía de ese nivel de análisis.
4. La condición del desarrollo paralelo de un sistema político democrático cuya intervención era escasa en las RL, fue revisado desde elaboraciones que registraron el avance del sistema autoritario y/o la permanencia de las estructuras de control montadas desde el Estado.
5. La literatura consideró también movimientos reivindicativos que, por sus características, parecían poner en cuestión el andamiaje conceptual usado hasta entonces para dar cuenta de las RL en la empresa.

c) Crisis y conceptualización del sistema 'maduro' de relaciones laborales.

Pocos años después el impulso había pasado, la fe en el futuro dejaba de impregnar los escritos, los diagnósticos se volvían más y más pesimistas.

Cuando un conjunto de autores (Whyte, Hawkins, Alexander, Silvert, McMillan, Moore) fueron invitados, a mediados de los sesenta, a analizar diversos aspectos de las RL en América Latina, el tono de la reunión fue la desilusión. "Todos los participantes en este libro, sin embargo, observaron rasgos comunes (en América Latina). El más conspicuo fue que ninguno de los países había desarrollado una sociedad y una economía industrial 'madura'. Todos los autores se sentían impacientes y desilusionados porque eso no haya pasado", decían Form y Blum (1965, p. 135) en su resumen.

El diagnóstico ofrecido sobre los sistemas de relaciones laborales dice: "... es claro que los sistemas de relaciones industriales latinoamericanos son relativamente dispares en su desarrollo. Si bien varían en diferentes países y dentro de distintas industrias, es evidente que algunos países han desarrollado más sus estructuras sindicales que las organizaciones de relacio

nes industriales; en otras sociedades el control gubernamental es tan grande que ambos tipos de organizaciones son apenas incipientes; y aun otros no tienen estructuras mixtas laborales-empresariales" (op. cit., p. 137).

Por otra parte, lo que antes debía deducirse de hipótesis futuristas, de rasgos hipotetizados, ahora aparece claramente delimitado: se trabaja en relación a América Latina con el concepto de sistema maduro de relaciones laborales. El trabajo de Form y Blum es, en ese sentido, la culminación de una corriente de pensamiento, donde supuestos y puntos de llegada de la evolución aparecen con mayor claridad.

El método seguido consistió en establecer los rasgos distintivos de un sistema maduro de relaciones laborales y con base en esas dimensiones evaluar la experiencia en América Latina: el resultado daría una idea del desvío del modelo, una medida de la inmadurez.

Los rasgos esenciales, extraídos de la experiencia consolidada de los países de industrialización temprana, son:

1. Organizaciones y políticas de personal. Reclutamiento y distribución racional de los recursos humanos de acuerdo a objetivos gerenciales.
2. Sindicatos independientes. Sindicatos capaces de obligar a la gerencia a negociar con ellos sobre aspectos centrales para los trabajadores.
3. Mecanismos mixtos en la planta. Trata los problemas cotidianos (ausentismo, formación profesional, salud).
4. Procedimientos de negociación y reclamos. Encuentros periódicos para resolver problemas remunerativos y de condiciones de trabajo.
5. Instituciones de apoyo. Dos instituciones de apoyo son mencionadas: el Estado, que provee marco legal y presta servicios de mediación y/o arbitraje si el conflicto industrial amenaza los intereses de la sociedad en general. La educación, que provee las habilidades necesarias para el trabajo y para manejar organizaciones.

Con base en este conjunto de dimensiones, en las que se estudia el estado de las RL en América Latina se llega al resultado siguiente:

Organizaciones y políticas de personal: "Tanto McMillan como Moore han demostrado que las organizaciones de personal en las empresas de América Latina no están muy desarrolladas. No están orientadas profesional o técnicamente y han fracasado en desarrollar un sistema racional de entrenamiento y promoción de los trabajadores. Tampoco han tenido éxito en lograr una adecuada comunicación entre altos empresarios, sindicatos y trabajadores, ni en asegurar la lealtad del trabajador hacia la industria o la empresa. La lealtad del trabajador sigue dirigiéndose generalmente hacia la persona que provee el trabajo o hacia el que detenta la autoridad".

Sindicatos independientes: "Alexander, McMillan y Whyte, claramente demuestran que los sindicatos en América Latina tienen un desarrollo primitivo cuando se los compara con los de otros países del mundo occidental. Los afiliados, los miembros activos del sindicato son pocos, y en general, la disciplina es pobre. Además, la mayoría de los sindicatos sencillamente no sabe cómo negociar de manera eficaz con los empresarios, ya sea a nivel local, industrial o nacional. Como muchas reivindicaciones no son procesadas en la planta, a menudo se transforman en cuestiones políticas. Además, es dudoso que estos sindicatos tengan el poder político que comúnmente se les atribuye. Hay pocas evidencias de que tengan éxito en la formulación de la política económica nacional, particularmente en cuanto ésta afecta la marcha del sistema de relaciones laborales locales. Además, los sindicatos han fracasado en formar dirigentes de nivel medio, con la competencia técnica necesaria para negociar con éxito. De hecho, los sindicatos tienen su punto más débil en este nivel medio, que es el más necesario para la negociación."

Mecanismos mixtos en las empresas: "La efectividad de los mecanismos mixtos que tratan los problemas diarios de las relaciones industriales depende, básicamente, de la existencia de un estrato medio de técnicos; estos mecanismos casi no existen y, cuando existen, tienden a desempeñar funciones imprecisas".

Procedimientos de negociación y reclamos: "Las evidencias presentadas por Alexander, Whyte, McMillan y Wood, sugieren que la negociación tiende a ser azarosa en la mayoría de los países de América Latina. Cuando existe, generalmente no se basa en evidencias económicas presentadas sistemáticamente por los trabajadores o los empresarios ni tampoco en la acumulación de experiencias realizadas con éxito por las partes, sea a nivel nacional o local. Cuando la intervención del Estado ocurre (intervención que no sigue ningún esquema fijo), no resulta en una experiencia que sirva de base a políticas futuras. Así, las negociaciones son ad hoc y no institucionalizadas".

Instituciones de apoyo: "Las políticas formuladas por los trabajadores y empresarios con referencia a la educación y al gobierno no están por lo general claramente relacionadas con la situación de la economía. Por otra parte, los gobiernos no han definido una política racional, hacia las relaciones industriales, que pueda llevarse a cabo eficazmente, y las instituciones educacionales no han respondido a las necesidades de las empresas ni de los trabajadores entrenando personal necesario para negociar con éxito tanto en la industria privada como estatal" (Form y Blum, 1965, p. 139).

El fracaso, de esta manera, lleva a revisar supuestos y proposiciones sobre los que se había edificado el optimismo anterior. Se había imaginado al proceso de emergencia impulsando: a) "desde arriba", porque los empresarios asumían el rol formativo y/o por necesidades técnicas inmediatas, o b) "desde abajo", mediante la protesta obrera y la expresión sindical de la misma.

Ahora estas dos alternativas parecían desvanecerse al mismo tiempo. Se revisó lo que antes se había supuesto: respecto de la primera se establecía que el sistema de relaciones laborales emerge cuando los problemas no pueden ser resueltos con facilidad por un solo grupo de interés. Dicho de otro modo, si los empresarios pudieran prescindir del sindicato, lo harían. No engendran, de manera fácil, estructuras de negociación. La idea del rol "formativo" desaparece. Sólo la complejidad organizacional y el desarrollo tecnológico pueden requerir de la participación. De la segunda, se precisaba que sólo el de

safío de parte de un sindicalismo moderno, responsable, que hable el lenguaje técnico, impulsaba "desde abajo" la emergencia. Y tal desafío, sencillamente, no había aparecido.

Lo que es peor, dado que el impulso industrializador carecía del ímpetu que le habían adjudicado los primeros análisis, la posición negociadora de los trabajadores seguiría siendo débil, ya que no se modificaría la situación de oferta excesiva en el mercado de trabajo. Y esto implicaba que los trabajadores y los subempleados urbanos seguirían apelando a medios políticos para estructurar sus demandas. O sea, el surgimiento del sindicalismo "de mercado" se alejaba en el horizonte.

Las dos revisiones subrayaban que los gerentes no pretendían establecer o impulsar el pluralismo, a menos que lo necesitasen (razones técnicas) o se vieran obligados (sindicatos en la empresa). Se estaba lejos, entonces, de la literatura anterior, en la que la gerencia aparecía como titular de los valores de la modernidad, interesada en su difusión, o en la que la racionalidad implícita en la institución moderna la hacía "intrínsecamente adoptable" (Sigal, 1967). Ahora la gerencia aparece preocupada por el manejo de su propia organización, preocupada por el consenso, sólo si el consenso espontáneo -o la apatía "consensual"- se hubiera roto y llegado a una expresión organizacional desafiante. O dispuesta a requerir una participación más activa si la complejidad organizacional así lo exigiese.

Las expectativas pluralistas democráticas depositadas en el sindicalismo (para tomar una institución) se ponían ahora en cuestión. El efecto de la existencia sindical a nivel societal y de empresa, estaba lejos de ser democratizante: ora era seducido por regímenes autoritarios, ora entraba en acuerdo con la gerencia reforzando el autoritarismo en la empresa (Silvert, 1965).

En realidad, el fracaso era el rasgo común a todos los órdenes institucionales y se constituía en la explicación última de un sistema de relaciones laborales ineficaz y débil, intermitente. La sociedad y la economía, se sostenía, eran las que habían fracasado en modernizarse. En suma, se llamaba la

atención sobre la necesaria correspondencia entre el grado de desarrollo y el sistema "maduro" de relaciones laborales.

Pero si no iba a acontecer una expansión más o menos cercana de la negociación colectiva, quedaba claro que como objeto de estudio se desvalorizaba respecto a la imagen anterior, en tanto método para la fijación de salarios y condiciones de trabajo aparecía estable, cubriendo una delgada franja del mercado. En el que sería el último trabajo de la orientación "societalista" de este nivel -comparativo, cubriendo América Latina-, estaban ya latentes las razones de la crisis del enfoque que tanta repercusión tendría sobre el desarrollo del conocimiento en el área.

II. PLURALISMO ESTATALISTA: LA POLITIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

a) Apertura y potencial teórico

La crisis del enfoque anterior había registrado la existencia de temas tan sólo intuidos, no abordados realmente; la difícil emergencia de nuevas preguntas y el desafío que significaba otorgarles status teórico no se había hecho.

Nuevas posibilidades se abrieron cuando se sostuvo que la naturaleza de la negociación colectiva era esencialmente política. Estudiando el Perú, Payne (1965) llegaba a esa conclusión, realizando un giro casi total respecto a la literatura anterior: ciertos actores desaparecían o se alejaban del centro de la escena, las relaciones que se establecían entre ellos eran diferentes, basadas en estructuras de poder y recursos nuevos.

Básicamente se postulaba:

- Los productos del sistema de relaciones laborales eran fundamentalmente el resultado de una interacción entre movimiento obrero y Estado.
- En un período constitucional (bajo estudio) el ejecutivo era débil, siempre amenazado por la posibilidad de ruptura.
- El movimiento obrero poseía una capacidad de violencia desestabilizadora

y su ejercicio -o su amenaza- se convertía en el método más eficaz de negociar.

- Esta estrategia apuntaba mucho más allá del ámbito estrecho de la negociación: buscaba la intervención del Estado y la conseguía (y era fuente de los principales logros obreros).

Importantes consecuencias se seguían de esta redefinición de la naturaleza de la relación. El poder de negociación, por ejemplo, sufría un cambio radical. Ya no estaba directamente fincado en variables ligadas al mercado de trabajo, en tasas de empleo, productividad o características tecnológicas productivas, y en la capacidad organizacional de hacerlas efectivas. Ahora dependía de la capacidad de violencia y la voluntad de usarla (las variables anteriores sólo entraban al servicio de la nueva definición).

Estos mismos criterios, por otro lado, se constituían en fuentes de heterogeneidad en el interior de los trabajadores: los obreros manuales, se postulaba, tenían más capacidad de violencia y voluntad de usarla que los empleados, y por lo tanto, estaban en mejores condiciones para el "political bargaining". En suma, las RL se descubrían como fundamentalmente políticas; eran, a la vez, "un sistema de interacción política".

Llamaremos pluralismo estatalista a la conceptualización de las RL en términos de un sistema de negociación básicamente tripartito, en el que el Estado aparece jugando un rol decisivo. Según los autores, ciertas limitaciones estatales a la estructuración y funcionamientos de las organizaciones de representación de intereses pueden estar presentes, pero los rasgos centrales de la orientación son la vigencia del principio de negociación y la centralidad del Estado en el sistema de negociación.

La propuesta "desplazando" el problema de lo económico a lo político, hacía imposible incorporar al análisis de las RL, rasgos centrales de la experiencia latinoamericana -el carácter político del sindicalismo, el rol central del Estado-, de cuya existencia no se había sacado conclusiones para este tipo de estudios.

Las masas urbanas estaban, en principio, incorporadas al sistema político, pero sólo una fracción de ellas pertenecía, como mano de obra estable, al mercado de trabajo; el resto -los no incorporados, los desempleados, los subempleados- era un importante contingente en la región -fruto del desfasaje entre urbanización e industrialización, de la escasa dinámica del capitalismo- que sólo podía estructurar sus demandas por medios políticos.

Los trabajadores industriales se encontraban así, por un lado, con una situación estructural de mercado caracterizable por exceso de oferta de fuerza de trabajo, que debilitaba su poder de negociación. Por otra parte, se fortificaba su fuerza de presión política, si se incluían ciertas reivindicaciones de los trabajadores no organizados, de las masas urbanas marginadas. Estas consideraciones sobre el poder relativo de negociación en el mercado político y en el económico no permiten explicar las implicaciones de la conformación histórica del movimiento laboral en la región. Porque éste había consolidado su presencia en el escenario social en términos políticos (ligado al Estado, en el seno de movimientos orientados a reformas sociales), lo que le dio tanto un principio amplio de identidad como un marco de referencia para la acción en la que se incluía centralmente al Estado. (6)

La situación estructural de mercado, la composición social de las clases populares, las características de origen que habían cristalizado en organizaciones y orientaciones, sumadas a la centralidad del Estado en la región, venían a dar especial consistencia al sindicalismo político (Sturmthal y Felix, 1960a, 1960b; Galvin, 1962; Millen, 1963).

La orientación básica (principio de identidad amplio, inclusive, eje político para definir la acción) operaba en contextos en los que se recortaba la identidad económica corporativa de diferentes maneras. En un extremo del continuo se hallaban aquellos países (Argentina típicamente) con principios organizativos económicos corporativos amplios, inclusivos, y estructuras de manejo centralizado; en el otro, se encontraban países (Chile, Perú) que reconocían como límite de la organización básica del sindicato a la empresa. En

(6) La importancia del momento fundacional en las organizaciones ha sido subrayado por Stinchcombe (1965).

un caso, la unidad de negociación era definida ampliamente abarcando a empresas y sectores a lo largo del mercado de trabajo; en el otro, el proceso se diseminaba entre las empresas, estimulando identidades corporativas estrechas (Stafforini, 1970). La presencia del Estado era prácticamente inevitable en el primero, donde en pocas mesas de negociación se decidía la suerte de casi la totalidad de los asalariados del sector privado, y así la orientación general -política- del movimiento sindical parecía encontrar en la estructura y funcionamiento del sistema de negociación la confirmación de su necesidad. Pero la misma orientación general -especie de marco de referencia común del sindicalismo latinoamericano- actuaba en el segundo caso, cuando la estructura de negociación se atomizaba en innumerables procesos a nivel de planta. Y era esto último lo que sostenía Payne: aun cuando la unidad fuera estrecha, aun cuando las partes estuvieran sentadas frente a frente en el lugar de trabajo, lo que daba sentido a su acción era la referencia a un tercero; la búsqueda, y en general lograda, intervención del Estado daba buena cuenta de la naturaleza del proceso.

Obviamente, no se trataba sólo de la orientación política; el análisis podía ambicionar la explicación del rol central del Estado en América Latina. Sostenía Landsberger, por aquellos años, lo siguiente: "hay dos razones más para que la clase obrera busque sus fines económicos a través de la política, es decir, a través de complicadas presiones, de tratos con los partidos y con la máquina de gobierno. La primera razón es que estos partidos y gobiernos -sin intervención de la clase obrera y a menudo contra su voluntad- han dispuesto el sistema nacional de toma de decisiones de tal manera que la posición de la clase obrera se ve más afectada por lo que el gobierno y los partidos políticos hacen que por lo que hacen los empleadores. Los primeros son, entonces, más que los segundos; aquellos con quienes hay que negociar: el locus de las decisiones importantes está en la esfera política, no en la económica.

La segunda razón para la orientación política de la clase es que su fuerza

en la política -tanto en las urnas como en otros lugares- era mayor, de manera relativa, que su fuerza en el terreno económico. Esto es especialmente cierto respecto de los desorganizados u organizados débilmente" (Landsberger, 1967, p. 341).

El autor identificaba los centros de decisión que afectan a la clase obrera, ubicándolos en el plano estatal y político y no bajo el control del empleador.

"I) La estructura del movimiento sindical y del proceso de negociaciones colectivas en países como Brasil, Chile, Colombia, Ecuador y Perú es controlada prolijamente por el gobierno y sus dependencias. Además, estos controles son muy especiales al hacer del Estado una de las partes importantes en el proceso de negociaciones colectivas y en los asuntos internos de los sindicatos. II) El Estado controla directamente al sacar del terreno de las decisiones obrero-empedor muchas de las condiciones de trabajo más importantes: sueldos mínimos (y, en el caso de los empleados del gobierno, todos los sueldos), horas extras, duración de las vacaciones y los feriados, indemnizaciones, planes sanitarios y de jubilación, etc. III) La política económica más importante -la política inflacionaria y antiinflacionaria, la impositiva, la expansión del empleo industrial, la política de importaciones y de divisas- están en manos del gobierno. Como éstas tienen un efecto directo e importante en el nivel de vida de la clase obrera, ésta trata de ejercer una influencia en las decisiones del gobierno sobre el particular. La clase obrera, para proteger y aumentar su nivel de vida, se vuelca a la política, pues es ahí donde se toman las decisiones que afectan su nivel de vida. Cuando la clase obrera se vuelve a la política el proceso empieza otra vez y se autofortalece" (Landsberger, 1967, pp. 341-342).

Acerca de la negociación colectiva se invitaba ahora a mirar, más allá de su vigencia, a los factores decisivos en el establecimiento de sus rasgos principales: "Aun donde la fijación de salarios vía la negociación colectiva aparece como importante, la apariencia es frecuentemente ilusoria...En México, tienen lugar elaboradas negociaciones colectivas, pero en el contexto de un siste

ma de conciliación y arbitraje que es compulsivo sólo para empleadores; así las huelgas ocurren menos para inducir concesiones de los empleadores que para llevarlos al arbitraje. En la Argentina, las convenciones colectivas... están sujetas a ratificación gubernamental, y previas a la aprobación gubernamental de las preocupaciones obreras. En todos estos casos la decisión efectiva reside en el gobierno o en una autoridad pública" (Turner, 1966, p. 47).

Se revisaba la evolución histórica de las RL en América Latina y las coyunturas políticas aparecían centrales en la explicación. Morris (1966) mostraba, elocuentemente, el conflicto entre sectores dirigentes en Chile que dio origen a la legislación laboral. (7)

En general, la emergencia de los sistemas de relaciones laborales en América Latina cubre un largo y contradictorio momento histórico en el que las "debilidades" del movimiento laboral y del Estado se van articulando mutuamente: un Estado que ya no tiene detras la sólida hegemonía de la oligarquía exportadora, busca fórmulas de sostén o reemplazo (Ianni, 1963; Weffort, 1973; Pinheiro, 1975), una clase trabajadora incipiente, débil en el mercado de trabajo. Clases populares que se potencian políticamente en tanto encuentran aquella crisis hegemónica, un Estado que descomprime el sistema político (fortaleciéndose, ganando en autonomía y capacidad de regulación), entre otros medios, institucionalizando el "problema social", dando lugar a la aparición del sindicato como fuerza social, aumentando la regulación legislativa del mercado de trabajo (Rowland, 1974).

Así, las limitaciones de las prerrogativas empresariales vienen "desde afuera" de la empresa, más como fruto de este intercambio de recursos entre Estado y movimiento laboral, que como resultado exclusivo de la confrontación directa entre empleadores y trabajadores.

Dos condiciones esenciales para el pluralismo -reconocimiento sindical y vigen

- (7) Para la relación entre sistema político, RL y movimiento laboral en Chile, consúltese Angell (1972); una revisión sobre el rol del Estado en las RL en el preperonismo en Argentina se encuentra en Gaudio y Pilone (1976).

cia social de las limitaciones de las prerrogativas empresarias- habían sido lo gradas antes del impulso industrializador y de la consolidación de la clase obrera industrial como fuerza social (Stavenhagen y Zapata, 1974). Cuando, posteriormente, la presencia obrera creció, se pudieron dar los pasos restantes hacia la negociación colectiva (lo que viene a subrayar que esos pasos no habían sido pensados como "condiciones hacia" ninguna ciudadanía industrial, sino como respuestas políticas a coyunturas de la misma índole). De todas maneras, en aquellas sociedades en las que la presión por reivindicaciones inmediatas de sindicatos institucionalizados llevaron al desarrollo de estructuras de negociación, éstos no escaparon al rasgo político general del mundo del trabajo: los sindicatos "representan más un mecanismo para regular las presiones políticas al nivel nacional, que un mecanismo para negociar las reivindicaciones de los trabajadores" (Stavenhagen y Zapata, 1974).

El pluralismo había dado sus primeros pasos en América Latina con el desarrollo de mecanismos que, ayudando a superar en parte la debilidad económica de la clase obrera, creaba nuevas condiciones para su heteronomía política. Mecanismos que al consolidar estructuralmente la relación entre Estado y organizaciones obreras se constituían en un rasgo diferencial del proceso latinoamericano y posibilitaban una acumulación tal del poder estatal sobre las organizaciones obreras que limitaban seriamente o anulaban la negociación entre las partes que habían contribuido a implantar.

b) Politización y cambio social

Es importante, para analizar el sentido con que se dio esta apertura, volver al momento de su gestación. Habíamos notado en la orientación anterior a su íntima decidida adhesión a un modelo de cambio (la industrialización genera un pluralismo societalista) y la dificultad para conectar esto con el ámbito decisivo (político). Si rastreamos la literatura de este segundo período a través de esas dos dimensiones -ámbito identificado decisivo y relación con un modelo de cambio- observamos que:

a) Se produce la "incorporación" teórica sentida necesaria, pues hay una "apertura" hacia lo político-estatal. En realidad, sin hacer explícitas las divergencias con la orientación anterior, se va dejando atrás el modelo societalista y se avanza en un movimiento que desplaza la atención de la empresa al Estado, del progreso técnico a las relaciones entre movimiento obrero y Estado.

b) Hay un "desprendimiento" del modelo general de cambio, una cierta toma de distancia respecto de las proposiciones más generales sobre la evolución en América Latina. En el centro del análisis ya no aparecen los factores dinámicos a los que se adjudicaba la función de transformación social. Esta distancia se inscribe en una atmósfera de cautela, sino de franco pesimismo, sobre la marcha de dicha evolución.

Por esos años, cierta literatura en los países "centrales" había concentrado su atención en la participación del sindicato en los procesos de toma de decisiones en el nivel más general, dejando atrás una preocupación que casi excluía el nivel empresa. Su comparación con la literatura latinoamericana puede servir para marcar especificidades. "Suecia... ha sido el principal modelo de estudio en el terreno laboral durante la década pasada. Antes de la primera guerra ocupó ese puesto el sindicalismo alemán, y en los primeros 10 años, después de la segunda guerra mundial, aproximadamente, el sindicalismo norteamericano" (Kassalow, 1969, p. 100).

El sindicalismo norteamericano, el modelo anterior, representaba un tipo de organización sindical centrado en la empresa, que luchaba tenazmente por objetivos ligados -casi exclusivamente- a la situación de trabajo. En la entreguerra, Perlman había establecido, teóricamente, el carácter potencialmente disruptivo en el plano macrosocial, al suponer que los "intelectuales" podían guiar a la clase obrera con base en planteos revolucionarios y abstractos, y señalaba lo "confiable" del plano micro -la empresa, el oficio-, donde el liderazgo era ganado por dirigentes pragmáticos, trabajadores ellos mismos, que expresaban las demandas ligadas al lugar de trabajo, lejos de las abstracciones propias al orden político-social general.

Ni la experiencia de un sindicalismo centrado en la empresa, ni el clima de lucha social abierta podían reconocerse hacia 1960 en el movimiento laboral escandinavo. Por el contrario, con un movimiento sindical integrado en redes nacionales de negociación con los empresarios, con un gobierno socialista consolidado, con órganos estatales de planificación abiertos a la participación, la experiencia fue presentada como modelo de integración sindical, del acceso a esferas amplias de decisión, que superaba el interés anterior, más limitado a la empresa.

El sindicalismo se sentía fuerte, las alternativas radicales parecían haber perdido poder disruptivo y la "sociedad de opulencia" anunciaba satisfacción creciente de necesidades. En la literatura sobre las RL en América Latina se da un movimiento de la empresa y la negociación al Estado y a lo político subrayando también el carácter "normal", "integrativo", no peligroso del punto de llegada. Y aquí terminan las semejanzas.

En la literatura de los países centrales, se hacía énfasis en el aumento de la "participación", apoyada en la expansión del neocapitalismo, superándose así marginaciones anteriores. Se incorporaban procesos en el nivel societario más general que tenían el mismo sentido "integrativo" que los ya reconocidos en el nivel microsocia (Kassalow, 1969, p. 354).

En la literatura latinoamericana, en cambio, la "incorporación. teórica del Estado, de lo macrosocial, no iba acompañada de la idea de un "avance", de un "progreso" (ni de participación, ni de integración) sino unido a un sentimiento de que las cosas no funcionaban demasiado bien, donde se había supuesto debían funcionar bien: en la sociedad civil. Porque era básicamente en instancias de la sociedad civil donde los autores del momento anterior habían depositado su optimismo. Expectativas de cambio que comenzaban a ser dejadas de lado.

En la literatura de los países centrales, el camino de concepción de lo macrosocial aparece asociado a una confirmación en otro nivel del modelo más general seguido (a una "ampliación", a un progreso) en la literatura latinoameri

cana; la nueva conceptualización de lo político-estatal se asocia a un escepticismo respecto del modelo general de cambio.

De todas maneras, era un reconocimiento del proceso latinoamericano que, sin embargo, no alcanzó a desenvolver su potencial teórico; se llegaba tarde -a mediados del '60- a la conceptualización de las RL respecto de la estrategia de presión sobre el Estado, cuando ésta se encontraba ya en crisis. Parecía justamente lo que había predicho la orientación societalista: la orientación política del movimiento laboral no tendría larga vida. Pero había creído que eso sucedería porque un sindicalismo de mercado la iría reemplazando, cuando en realidad la crisis de la táctica de presión sobre el Estado resultó más fruto de transformaciones en el mismo Estado y de la emergencia de sistemas autoritarios que bloquearon la estructuración de demandas.

El pluralismo estatalista, en el momento en el que conceptualizaba un sistema tripartito de negociación se encontraba con que el pensado actor central -el propio Estado- parecía decidido a terminar con el principio mismo de la negociación.

III. LAS RELACIONES LABORALES A NIVEL DE EMPRESA

Nuestra atención a los enfoques más generales y a sus conceptualizaciones, a nivel de sociedad global, nos ha llevado a tratar, por separado, los trabajos sobre RL en la empresa. Si bien respecto al orden general estos trabajos pertenecen a la orientación societalista, en su ámbito específico toman distancia, como veremos, de la evolución hacia el pluralismo.

La mayoría de los trabajos realizados en empresas, o que se preguntaban por problemas de RL a ese nivel, conceptualizan a la fábrica como inmersa en una cultura ajena, extraña, que infiltra conductas y actitudes en su interior (Rottenberg, 1954). Una serie de pautas culturales se subrayaban y se seguía su impacto en problemas de RL: el personalismo, presente en todos los ámbitos institucionales, hacía que en la vida de las organizaciones las relaciones personales tendieran a predominar (White y Homberg, 1956). Ciertas normas que en-

señan a desempeñar papeles pasivos hacían difícil la participación democrática en la toma de decisiones y en los sindicatos (Rottenberg, 1960). El alto recelo interpersonal suponía baja delegación de autoridad y dificultades de relación entre empresa y sindicato, así como de baja cooperación voluntaria (Whyte y Flores, 1965).

Cuando la investigación indagaba sobre los factores que afectaban la productividad de los trabajadores, en principio la búsqueda de la respuesta se dirigía hacia las prácticas empresariales por un lado y hacia los rasgos de la cultura nativa por otro. Se evaluaba si ciertos aspectos de la política empresarial eran positivos para el logro de una productividad alta, dadas las pautas culturales existentes. Se comprobaba que ciertas prácticas paternalistas-autoritarias conseguían sus objetivos, fenómeno que se explicaba en términos de las orientaciones predominantes entre los trabajadores (Rottenberg, 1954). (8) El enfoque tendía a subrayar el tipo de prácticas de la administración de empresas consagradas que se fincaban en su eficacia de valores (orientación hacia el grupo, con-

(8) Como puede apreciarse, se reproducen los términos de la vieja polémica entre una orientación de tipo "relaciones humanas" y los enfoques "pluralistas". Estos últimos se habían desarrollado buscando superar el enfoque de los partidarios de la empresa omnicomprendiva -"relaciones humanas"- y de los del sindicato totalizador (Tannenbaum, 1963), subrayando la necesaria adhesión múltiple a asociaciones voluntarias libres como condición para la formación del "hombre pluralista" (Kerr, 1955). Los estudios sobre "relaciones humanas" (Mayo, 1972; Smith, 1964) se habían centrado en la importancia de los grupos informales y la afectividad de los trabajadores para el logro de niveles de productividad satisfactorios, tendiendo a confiar en la capacidad empresarial para controlar las variables claves (una visión crítica en Kerr y Fisher, 1957). Años después, en América Latina, se registran temas de uno y otro enfoque: el pluralismo no se discute en términos generales pero se combina esta aceptación genérica con la conceptualización de las relaciones sociales en la empresa más próxima a la orientación de las "relaciones humanas" (véan se las dificultades teóricas para el tratamiento del sindicato en la empresa en Rottenberg, 1960). Naturalmente, no todos los estudios comparten la orientación, ni los que lo hacen están libres de matices.

fianza en el otro, voluntad de participación) y que eran predominantes en la cultura norteamericana. Los valores de la cultura que impregnaba a los trabajadores latinoamericanos deberían considerarse para reconocer los límites de su aplicabilidad; en una sociedad marcada por el autoritarismo, con un nivel de confianza interpersonal bajo ciertas formas de participación tenderían -se hipotetizaba- a no tener éxito. Los trabajadores evaluarían a la supervisión más en términos de habilidad administrativa o técnica que en términos de su capacidad para crear buenas relaciones humanas o condiciones de participación en el grupo (Whyte, et al., 1966).

Cuando la amplitud del estudio permitía alguna generalización sobre los tipos de estrategias predominantes en las empresas, el diagnóstico subrayaba lo poco probable que resultaba encontrar una actividad pluralista de la gerencia. Un autor individualizaba tres tácticas predominantes: la de control a través de favores personales (préstamos de dinero, prebendas, ganarse a los líderes sindicales); el paternalismo, que se dirigía a controlar a los trabajadores mismos por medio de beneficios sociales y buenos salarios, y la coerción, cuando bajo ciertas condiciones no se necesitaba ni el control de los líderes ni atraerse a los trabajadores. Entre las condiciones que facilitaban la coerción se señalaba la migración reciente del trabajador, el aislamiento del movimiento sindical, el tamaño de la empresa, etc. (White, 1965). (9)

La actividad sindical no era objeto analítico de interés, en todo caso, era evaluado no por su capacidad legitimadora, ni por su impacto potencial en los aumentos de salarios, sino por su posible efecto en restarle flexibilidad al manejo de la fuerza de trabajo (oposición a despidos, traslados), o sea, en términos de su capacidad para adecuarse al progreso tecnológico.

El trabajo de Brandao López escapa a la caracterización general, ahí se indaga el surgimiento del sindicato en el marco de las transformaciones de las relaciones sociales a nivel empresa. Se analiza la trama de relaciones -definidas tradicionalmente- que se tejen alrededor del trabajo industrial, la distribución de autoridad basada en los "hombres de confianza", una especie de casca

(9) El trabajo de Whyte (1965) se preocupa por la evolución de estas indicaciones en el sentido de favorecer una actitud hacia la negociación colectiva por parte de los empresarios.

da de relaciones personales a lo largo de la estructura jerárquica que configura una descentralización administrativa particular. La relación de empleo es una relación de dependencia que implica asistencia por un lado y subordinación por otro. Cuando aparece el sindicato, la perspectiva paternalista conceptualiza su emergencia como deslealtad y recurre a todo su poder para evitar su arraigo en la empresa. Cuando el sindicato es tolerado -en otras empresas-, las obligaciones tradicionales de protección al empleado se debilitan y el sindicato se hace cargo del rol paternal del empresario, acentuando su papel "asistencionista". De la evolución seguida hasta aquí por la literatura, podríamos subrayar ciertos rasgos y registrar los cambios que la imagen de la negociación colectiva ha ido sufriendo:

- La literatura a nivel empresa se mantiene relativamente distante de los estudios de un nivel más general. En ella no se registra el optimismo típico de aquellos en la etapa anterior ni la crisis subsiguiente. La literatura señala las dificultades, y se muestra cautelosa, respecto a la difusión del pluralismo a ese nivel; más bien se encarga de señalar su escasa vigencia. Participa, sin embargo, del clima antiestatal de la primera orientación y de un pluralismo genérico. A veces se subraya la autonomía de la empresa en el tratamiento de sus problemas internos.
- De la literatura de nivel más general que hemos analizado previamente, que parte de los requisitos para la formación de una "sociedad industrial", en especial de las condiciones para la formación de una fuerza de trabajo adecuada, (10) las preocupaciones académicas se fueron desplazando hacia las RL. Sin embargo, más allá del nivel descriptivo, no se realizaron estudios comparativos sobre los diferentes métodos de fijación de salarios y condiciones de trabajo, ya que la conceptualización teórica se dirigía hacia los

(10) Una temprana reconceptualización de la problemática en términos de los requerimientos formativos de los trabajadores desde la perspectiva de las relaciones sociales capitalistas se encuentra en Pereyra (1965).

factores dinámicos que impulsaban la negociación colectiva. Esto significó un abandono temprano de la sociedad global como nivel de análisis para dedicarse al sector "moderno".

- De la concentración en los factores dinámicos se pasó al diagnóstico de la crisis de la negociación colectiva, se registró, en particular, lo siguiente:
 - a) un estancamiento del ámbito de vigencia de la negociación colectiva;
 - b) en el sector con escaso poder la negociación, se encontró discontinuidad, ineficacia y alteraciones en su carácter.
- La negociación fuera de la empresa y/o del carácter general del proceso, de los rasgos básicos (tecnicidad, base económica) se pierden y se consideran las características antes adjudicadas a los métodos tradicionales (politización, rol central del Estado).

IV. CORPORATIVISMO: EL OCASO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Desde la perspectiva de los primeros estudios sobre las RL, las instituciones que protagonizaban el pluralismo eran interesantes en sí mismas, pues su presencia era un indicador de la vigencia de aquél: Los partidos políticos focalizaban su atención en los interesados en la democracia política y los sindicatos en aquellos atraídos por el desarrollo de la participación en el orden industrial. Los estudios sobre corporativismo se centraban en la representación de intereses estructurada, subsidiada y controlada por el Estado, señalan que la mera presencia de grupos de interés no es un indicador satisfactorio del proceso democrático (Kaufman Purcell, 1973; Schmitter, 1971). Los límites al pluralismo desde la óptica de las relaciones estructurales entre Estado y clase obrera (11) constituyen una perspectiva desde la cual las conceptualiza

(11) La distinción entre "pluralismo estatalista" y "corporativismo" nos ha parecido de utilidad para dar cuenta de la evolución de la literatura; no sólo una sucede a la otra, sino que la segunda aparece ligada al análisis de fenómenos de modernización autoritaria, lo que permite dar cuen

ciones de las RL pueden ser reexaminadas.

Al respecto, puede decirse que este enfoque:

1. Ha puesto en el centro del análisis un actor social -el Estado- que es reiteradamente señalado por la literatura pero que no había sido incorporado a las interpretaciones. La orientación societalista había lidiado con la contradicción entre el ámbito al que adjudicaba prioridad explicativa -la empresa moderna, el mercado societal- y el rol importante del Estado, sacrificando a este último.
2. Ha subrayado las estructuras institucionales en las que se desenvuelven las RL; continúa, en ese sentido, la línea de análisis institucional del primer enfoque: "... el verdadero problema no es la adaptabilidad del hombre, la cual es casi infinitamente más grande que la que alguna vez supusimos, sino lo adecuado de las instituciones y sus políticas. El contacto de civilizaciones, la tradicional y la industrial, puede ser manejado bien o mal. El control social de ese contacto, no la adaptabilidad de los hombres individuales, es el centro del asunto" (Kerr, 1964, p. 344). Se prestaba a-

///

ta de regímenes que no podrían ser analizados desde la perspectiva del pluralismo estatalista (ya que suponen la supresión del pluralismo). Analíticamente, puede pensarse que el primero no es sino un caso del segundo, es decir, cuando algún grado de estructuración corporativa de las relaciones entre clase obrera y Estado coexiste con la vigencia del principio de negociación. Esto permitiría unificar, en una sola orientación, trabajos que subrayan la centralidad del rol del Estado (en su capacidad estructuradora y reguladora, como actor en un sistema de negociación). Mantuvimos, sin embargo, la distinción porque expresa mejor las tensiones y cambios que se van dando en la literatura. Los trabajos han sido clasificados según su proximidad a los rasgos centrales de las orientaciones identificadas. En algunos casos, los menos, la distinción entre las dos categorías es una cuestión de matiz. Excepcionalmente, algún trabajo de fecha reciente se instala por su generalidad y estudio de evolución de las RL, en lo que sería el ámbito común de las dos últimas categorías; el trabajo de Stavenhagen y Zapata (1974) es un estudio que se constituye en nuevo punto de partida para la temática en América Latina. Investigaciones de reencuadre problemático, específicamente para la negociación colectiva y para el nivel empresa, hacen falta para conocer mejor la evolución del conocimiento en el área. (Un estudio de caso a nivel empresa es el de Zapata, 1974).

tención a las instituciones que otorgaban fuerza causal, valor predictivo a la existencia de estructuras de negociación (Harbison, 1954). Ahora se subraya el impacto de las estructuras y mecanismos gubernamentales que relacionan al Estado y a la clase obrera en la explicación de las conductas (Malloy, 1977).

3. El enfoque, en principio, no tiene como foco de interés a las RL. Tiende a maximizar el ámbito temático común -entre corporativismo y RL- cuando se precisa a sociedades como objeto de estudio en las que las relaciones corporativas entre Estado y clase obrera son utilizadas por un sistema político autoritario. La atención en los determinantes al interior del Estado hace que los temas propios de las RL estén en el centro de las consideraciones. Los estudios sobre la evolución en Brasil (Erickson, 1970; Mericle, 1977) son los que mejor ilustran esta posibilidad. Se explican los recaudos estatales al estructurar una cierta conformación sindical -que maximiza las posibilidades de control, por ejemplo, en supervisar liderazgos, su funcionamiento, la gestión de demandas de las organizaciones sindicales. Los mecanismos tripartitos, hasta entonces ámbitos de interacción y negociación, son despojados de sus funciones y el ingreso de los trabajadores se renueva mediante decisiones tomadas en los más altos niveles de la conducción económica (las disputas de intereses se desarrollan, en todo caso, al interior del aparato estatal) (Tavares de Almeida, 1975). El sindicato, imposibilitado de desarrollar una actividad reivindicativa, y estabilizado económicamente por mecanismos gubernamentales, pasa a desempeñar funciones de agencia de servicio paraestatal. Las posibilidades de movilidad social aparecen minimizadas al interior de las organizaciones de representación, pero encuentran en el acceso a funciones dentro del aparato del Estado el camino de ascenso, que es cuidadosamente limitado hasta ese punto de llegada. Las organizaciones estatales tienden a asumir funciones formativas, reemplazando procesos y agencias

tradicionales que subrayan el carácter negociador del sindicato. El liderazgo sindical, en tal contexto, asume características de administrador o gestor, más que de político o negociador. Combinando la represión y la cooperación el intento es anular la posibilidad de gestación autónoma de demandas.

4. Las características que se conceptualizaban antes en términos del resultado de procesos son ahora pensadas desde el punto de vista de la capacidad estatal para conformar e impactar el mundo del trabajo. En especial, el impacto de la intervención estatal en la estructuración sindical y su funcionamiento, en la planificada búsqueda de heterogeneidades al interior de los trabajadores (Goodman, 1972).

Se ha efectuado un giro total respecto al primer enfoque, y si los trabajos anteriores podían dar cuenta de las limitaciones de las negociaciones colectivas, o de problemas de funcionamiento, éstas ahora sólo aparecen para iluminar, por contraste, los nuevos mecanismos decisorios que ocupan el centro de la escena.

El surgimiento de movimientos huelguísticos que rompieron con los cauces institucionalizados de expresión, que desarrollaron un cierto potencial cuestionador han sido registrados por la literatura de los últimos años en América Latina, más en términos de una problemática centrada en las orientaciones y la acción obrera que en los temas pertenecientes a las RL.

A veces cobrando una importancia inmediata en la coyuntura política, sirviendo como indicadores de una ruptura potencial de las orientaciones y acciones heterónomas del movimiento obrero (Weffort, 1972), estos movimientos fueron retomados por los grandes temas que el estudio del movimiento laboral se ha planteado en la región: heteronomía política, movimiento "espontáneo" y organización, crisis y ruptura del funcionamiento rutinario de las organizaciones de masas (Jelin, 1974), protesta obrera y movimiento social (Delich, 1973). (12)

(12) El análisis de la literatura ubicada en esta perspectiva se realiza en el capítulo sobre los aspectos políticos del movimiento laboral.

Aquí importa constatar que -como en otros campos de esta temática- las implicaciones teóricas de estos movimientos, para la conceptualización a nivel empresa y su impacto sobre el sistema de relaciones laborales, han sido sólo parcialmente desarrolladas desde problemáticas cercanas. (13)

V. A MODO DE BALANCE

a) El mundo del trabajo pospopulista a través de la negociación colectiva

La literatura sobre RL aparece, en América Latina, teniendo como objeto contemporáneo de análisis la naturaleza y dinámica de las RL en el pospopulismo. En el trabajo de Alexander eso era claro: los gobiernos pospopulistas intentaban una y otra vez avanzar sobre lo heredado, o redefinirlo para su uso, los empresarios desarrollaban nuevas técnicas poseídos de un sentimiento de que había llegado su turno y la clase obrera probaba sus viejas armas bajo condiciones diferentes.

Si se recapitula, tres alternativas se identificaban en la literatura:

1. La "tradicional" que abarcaba desde el autoritarismo patronal y el paternalismo hasta la intervención del Estado por razones políticas y la legislación "demagógica".
2. El sistema de relaciones laborales-plural societalista, identificado como un proceso de carácter privado a través del cual los actores gene

(13) Las dificultades para penetrar al nivel empresa (Weffort, 1972) en situaciones coyunturales de conflicto, que multiplican las de por sí existentes, cuando el análisis tiene por objeto el sistema de propiedad (Hyman, 1972, p. 155), sumadas a las que parecen rodear permanentemente a los temas laborales (las vicisitudes de un experimentado investigador como Form pueden resultar aleccionadoras, Form, 1974) pueden ser, junto a la quiebra de tradición de estudios en el área, parte de la explicación de la inexistencia de una reconceptualización sobre el tema.

ran normas y consenso alrededor de ellas.

3. Lo percibido como amenaza, la propuesta "cuestionadora" una especie de sentimiento de una presencia difusa sentida como desafiante a la conducción empresarial (son los años de la Revolución Cubana y la Alianza para el Progreso).

Fronteras claras y precisas separaban a cada alternativa. El sistema de relaciones laborales plural socialista debía desplazar al primero como método dominante (superación de lo tradicional), para ocupar el lugar central y evitar el avance del tercero.

La expansión del método moderno era segura (básicamente la negociación colectiva), así como su potencial transformador del mundo heredado. Apoyados en la empresa moderna, en organizaciones complejas generadoras de riquezas y recursos, de tecnología avanzada, los mecanismos negociadores se proponían como modelo con vocación de predominio, tanto por la consolidación en la economía de la gran empresa como por la difusión de su manejo racional del problema en el resto del empresariado.

La transformación era entonces vía el "mercado societal". Las necesidades tecnológicas, el avance de lo moderno en otros campos, el efecto demostración, todo empujaba en el sentido de su expansión; no necesitaba, obviamente, la acción del Estado (más allá de que asegure el funcionamiento del "mercado societal").

El mundo del trabajo a disolver era variado: aquel conformado por la dominación oligárquica, el estructurado alrededor de una amplia legislación social y el constituido en el populismo. La literatura plantea el problema de rearmar ese conjunto de instituciones, redefinir sus actores y cambiar orientaciones y pautas. La tarea de redefinición era mayor cuanto más desarrollada era la sociedad donde se operaba. El populismo, por ejemplo, dejaba tras de sí sindicatos con principios de identidad fijados desde el Estado y criterios de organización e ideología frutos de la conjunción entre movimiento

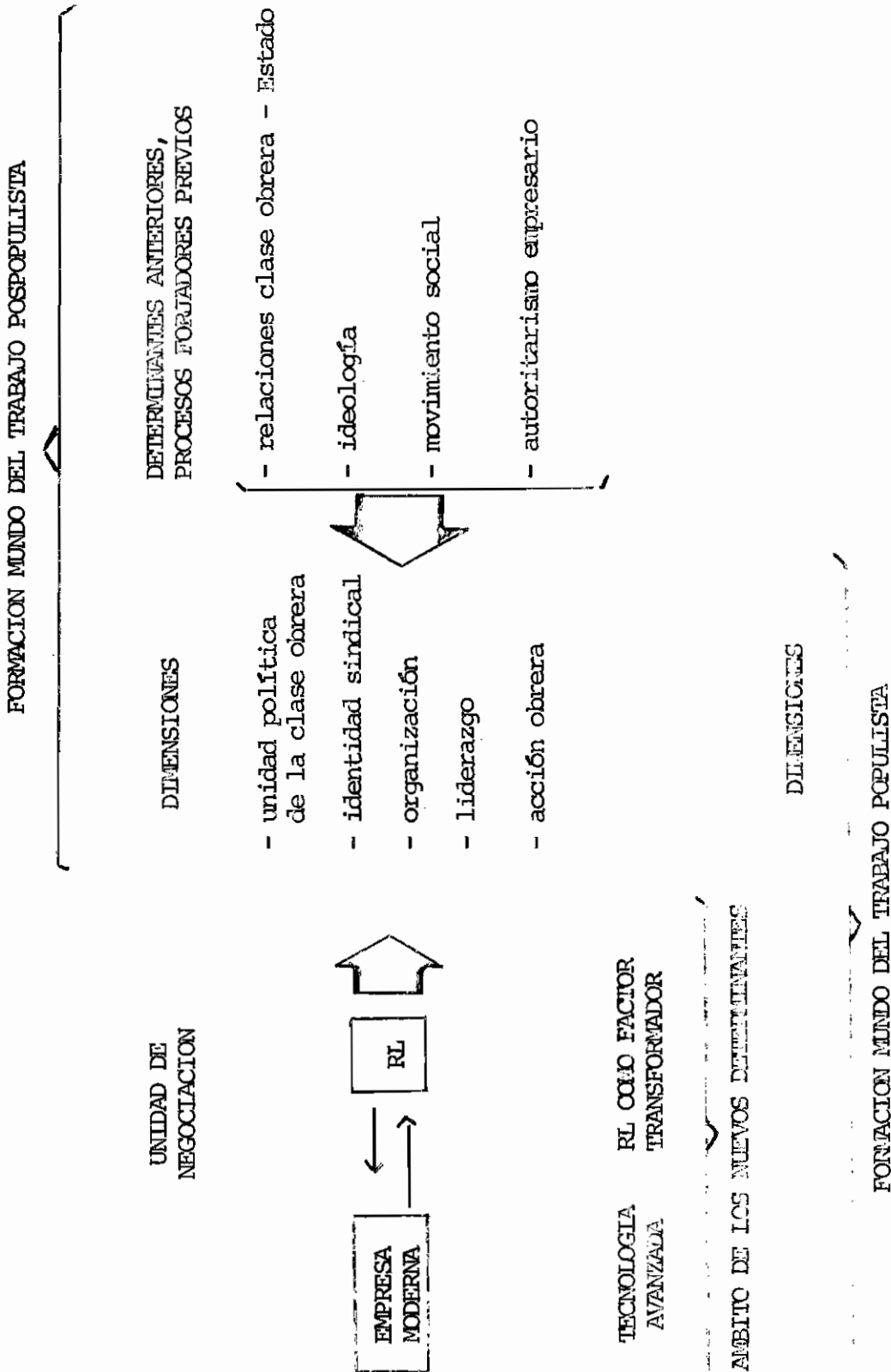
obrero y Estado. Lo que se conceptualizó como transformador (el progreso técnico, la empresa moderna, el sistema de relaciones laborales moderno) se encontraba con una cierta clase obrera formada con industrias y con instituciones; todo era redefinible, los "restos" de una conformación donde el Estado había jugado un rol central, herencia a veces de un intento pasado y fallido de capitalismo autónomo.

En la gráfica I la formación del mundo del trabajo populista y del pospopulista son comparados. En el centro se identifican algunas dimensiones de estas configuraciones (que naturalmente suponen diferentes valores para cada caso); a la derecha, señalamos determinantes usualmente asociados a la emergencia y conformación del mundo del trabajo "tradicional"; a la izquierda, los asociados a lo "moderno". La hipótesis central es que estos últimos determinantes irían predominando más y más e impondrían su sello al mundo del trabajo.

La identidad sindical y el tipo de acción obrera, por ejemplo, debían ir redefiniéndose desde y hacia el sistema de relaciones laborales. La primera había sido fruto del intercambio de recursos entre movimiento laboral y Estado, pensada para maximizar presión política y/o control estatal. La acción obrera había sido la resultante de la percepción de la conquista de mayores logros vía la acción política, que de los conseguidos mediante presión en el mercado de trabajo. Ciertos criterios organizacionales renovados, surgidos de nuevas identidades obreras, más cerca de la esfera de producción, se irían consolidando. Las unidades de negociación que se estructurarían, cubriendo homogeneidades técnicas más que ámbitos políticamente unificados, serían el lugar donde la reorientación de la acción obrera hacia el mercado podría cristalizar en logros sindicales.

La pujanza societalista del sistema de relaciones laborales significaba la confianza en transformar, desde la sociedad civil, lo heredado, la confianza de que lo forjador del mundo del trabajo, las variables decisivas, se desplazarían hacia el sistema de relaciones laborales y la organización compleja apoyada en la tecnología más avanzada.

GRAFICO 1. LA PUJANZA SOCIETALISTA: EMPRESA MODERNA Y LAS RELACIONES LABORALES COMO AGENTES TRANSFORMADORES DEL MUNDO DE TRABAJO "POPULISTA".



Pero si éste es el sentido de la pujanza societalista, la literatura sugiere una conceptualización de la negociación colectiva, de su rol en el proceso de cambio, desde el que se podría marcar la especificidad latinoamericana, y con el que la literatura posterior no dialogó. En las reflexiones sobre la experiencia clásica, la negociación colectiva es presentada como método de adopción de decisiones mediante el cual se institucionaliza el conflicto industrial, por el cual los empresarios "ceden" en sus prerrogativas, y se reconoce al sindicato, el que consolida su presencia en el escenario social. Estos términos son los que utilizan para el análisis una vez que la pujanza societalista ha pasado; no hay razón -se concluía entonces- para esperar una difusión de mecanismos "institucionalizadores", ya que los empresarios no perciben la necesidad de canalizar el conflicto en mecanismos formales participativos. Pero no era ese el único rol de la negociación colectiva que la literatura anterior sugería. Se insinuaba algo radicalmente diferente de la experiencia clásica, que podríamos denominar la función transferencia: la negociación colectiva era visualizada como el mecanismo que permitiría el pasaje del sector público al sector privado de los resortes de poder y decisión que hacen al mundo del trabajo.

Más que un mecanismo de distribución interna de poder entre la burguesía industrial y el sindicato era un mecanismo de redistribución de poder entre Estado y sociedad civil. Si en la experiencia clásica la difusión de la negociación colectiva sugiere un proceso de reconocimiento y consolidación de la organización sindical como representación legítima de un sector, la literatura latinoamericana ve el proceso de afianzamiento de la negociación más que creando, absorbiendo poder. El tema no es tanto la limitación de las prerrogativas empresarias, como el transferir la fuente capaz de legitimar esas limitaciones del Estado a la empresa. Si en un caso los empresarios "ceden" poder (no interesa aquí el monto de lo cedido (Fox, 1974), en el otro pueden intentar un balance entre lo que ceden y lo que reciben; si sindicatos y mecanismos están ya institucionalizados se minimizan las pérdidas, y se puede ganar disolviendo los apoyos mutuos de Estado y sindicatos.

Así, en la experiencia clásica, se ve la difusión del pluralismo entre los empresarios surgiendo del "fracaso" del taylorismo (14) y de los mecanismos de las Relaciones Humanas como alternativas empresarias de manejo del problema obrero. En la literatura que comentamos, la negociación colectiva aparece también como un capítulo de las relaciones entre empresa y Estado, como una alternativa para el manejo estatal del problema. Se trata de una literatura que no está preocupada por el orden social y la necesidad de legitimación, sino centrada en la redefinición de una cierta institucionalización. El carácter de este sistema institucionalizado -tripartito, politizado- es el que se intenta despolitizar y privatizar.

Las expectativas de una iniciativa empresarial en la difusión de la negociación colectiva encuentran su justificación no tanto en la función clásica de la negociación (de contralor del conflicto social), sino más bien esta nueva función transferencia le es adjudicada. Implicaba que el Estado dejaba de ser el actor central en el proceso de cambio. La propuesta disociaba Estado y progreso, el progreso pasaba a ser "societalista", en términos laborales anunciaba la superación de la legislación social y la negociación política.

En suma, la difusión de la negociación colectiva aparecía en la literatura menos como consecuencia de un reconocimiento, de hecho, al poderío sindical que como el testimonio, en el campo de las RL, de la vocación hegemónica de la burguesía industrial.

b) De la pujanza societalista a la coexistencia

La literatura posterior, al retroceder a la versión "clásica", perdía esta excelente intuición de que había fuerzas que pugnaban por la redefinición del sistema populista de relaciones laborales. Se hacía fuerte, sin embargo, en una situación de hecho: la pujanza societalista no era tan potente como se la había imaginado. Para decirlo en el lenguaje de Fox (1974, p. 248),

(14) Se alude, sobre todo, al rechazo del sindicalismo por el taylorismo, no al "éxito" de Taylor en tanto incorporación de sus sistema a la división del trabajo (Braveman, 1974).

cuando éste reflexiona sobre la experiencia clásica: "Una cosa es esperar que la representación de los trabajadores, en algunas áreas del proceso de decisiones, induciría a los afiliados a legitimizar el orden social y organizacional y otra muy distinta es asumir que tales modificaciones serían legitimizadas por los empleadores". (15) La literatura en América Latina constataba, a su manera, que la fuerza social a la que el esquema anterior adjudicaba una función central en la difusión de la negociación colectiva -el empresariado- no había respondido.

Si la literatura imaginaba efectivamente una traslación de poder del sector público al privado, y la negociación colectiva era pensada receptora, el impacto de afirmar -como lo hizo el enfoque posterior- el carácter político de la negociación, debía ser enorme.

Significaba que la negociación colectiva no era el medio capaz de lograr "societalizar" el poder del mundo del trabajo; pero aún, se convertía en una vía para la politización. Este descubierto sentido dual de la institución, que podía tanto servir de vehículo para el desplazamiento de poder desde el Estado a la sociedad civil como en el sentido inverso, sí era el fin del rol de la negociación colectiva en el esquema anterior. Las razones para su rápida difusión se agotaban rápidamente; no sólo no era sentido necesario su rol clásico de institucionalización del conflicto, sino que era incapaz de cumplir este nuevo rol de transferencia que el proceso de industrialización tardía parecía requerir.

Paralelamente, los años en que la literatura presentaba tres nítidas alternativas para el mundo del trabajo, iban quedando atrás. En realidad, la tercera, la radical, había desaparecido rápidamente y con ella cierto interés empresarial por el problema social. Más interesante: la pérdida de contornos nítidos entre las otras dos (la negociación colectiva y la tradicional). Porque la negociación colectiva que la literatura continuó presentando no es la misma que la preconizada por el camino socialista; era una negociación dependiente de la intervención estatal para reglar el conflicto, un mecanismo para canalización de orientaciones sindicales politizadas. La literatura evi

(15) Sobre regulación normativa vía la negociación colectiva y su significado diferencial en términos de valores sociales, véanse los trabajos de Fox (1971) y Hyman (1974).

denciaba una negociación colectiva que había perdido sus atributos originales para tomar aquellos que venía a superar. De claras alternativas enfrentadas entre sí, la literatura había pasado en muy pocos años a presentar un cuadro de coexistencias de métodos, donde el tono general corresponde a atributos definidos tradicionalmente.

c) El estallido de las relaciones laborales como matriz de determinantes

La negociación colectiva, entonces, no se visualiza firmemente anclada en el sostén del orden social, ni ligada a los momentos de logros de objetivos de justicia social para la clase obrera, incapaz de justificar ante el empresariado su existencia en la función transferencia; la literatura que la tomó como objeto, que ahora transmite sus decepciones, está lejos de aquella que se había propuesto superar la perspectiva de los movimientos laborales, e inaugurar la era que conceptualizaría los problemas del trabajo en términos de RL.

Porque el potencial teórico que aquella literatura prometía a los estudios de las RL radicaba en la capacidad que adjudicaba a éstas para constituirse en la sede de los determinantes para el mundo del trabajo: estudiar la negociación colectiva hubiera significado entrar en el terreno de las claves para el comportamiento obrero, captar el proceso de creación de las normas que gobernarían a la industria y encontrar los factores decisivos de lo nuevo que se desarrollaba. Cuando la literatura incorporó la dimensión política, el potencial teórico, así definido, fue puesto en duda; significaba no sólo que la negociación no era la "matriz" del mundo que la rodeaba, sino que, además, ese mundo la impregnaba con sus atributos. El mecanismo, centro de las expectativas "despolitizantes", se "politizaba" a si mismo. Era el fin. Desde la perspectiva que había introducido e impulsado el estudio de las RL en América Latina, significaba la pérdida de interés por los estudios acerca del carácter y la naturaleza de la negociación, su deserción del plano más general, el dedicarse a estudio de casos.

Si antes había caído la pretensión de generalidad -dado que la expansión

de la institución no se había producido- esta definición del campo como matriz de determinantes venía a restarle aún más el atractivo académico a la conceptualización societaria. Y así, la negociación colectiva, tras la quiebra de la orientación que la incluyó en el centro de su análisis del cambio, quedaba "suelta" como objeto de conocimiento, y desligada de marcos de referencia más globales. A lo sumo, serviría tan sólo para estudios descriptivos.

La seriedad del impacto de la crisis de la orientación societalista sobre el área, aparece multiplicada, además, porque ninguna otra orientación ha colocado a las RL en el centro de su perspectiva y desarrollado estudios; en este sentido, en América Latina. Además, las perspectivas que la conceptualizaron -sin darle la centralidad que tenía en el enfoque anterior- están lejos de haber desenvuelto el potencial teórico que poseen, en la medida que se encare la problemática del área.

d) RL en América Latina

En la experiencia clásica, el grado de interés que despiertan las RL como objeto de conocimiento aparece asociado a la capacidad sindical de presión sobre el mercado de trabajo, en un marco de intensidad relativa del conflicto industrial (Somers, 1972). En América Latina, este tipo de estudios aparece menos ligado a la protesta obrera que a la suerte del pluralismo; perfiló su identidad intelectual en un clima de expectativas democráticas, la que se desdibujó con su crisis. Puede ser útil subrayar algunas áreas problemáticas de esta evolución, las que se constituyen en lecciones de desafío para su desarrollo ulterior. Los problemas de identidad intelectual están planteados. No hay trabajos que exploren la vinculación entre los sectores de la fuerza de trabajo capaces solamente de estructurar sus demandas por medios políticos (es decir, incluidos en el sistema político) y aquellos incluidos en sistemas institucionalizados de negociación; no hay trabajos dedicados a los sectores excluidos tanto del sistema político como de la negociación colectiva y los riesgos de identidades parciales se multiplican, así como las dificultades para estructurar un campo que dé sentido a estudios sectoriales tienden a hacerse mayores.

Si se tiene en cuenta que la negociación colectiva no abarca a todos los sectores de la fuerza de trabajo y que su continuidad se ve afectada por la suerte que corre el pluralismo en la sociedad global, las limitaciones de dar a los estudios un carácter excluyente en este sentido resultan evidentes (el significado limitado de la negociación colectiva en países escasamente industrializados es señalado por Reynolds, 1973). La necesidad de un marco conceptual amplio, capaz de integrar analíticamente diferentes métodos para la fijación de las condiciones de trabajo, que posibilite establecer proposiciones a nivel de la sociedad global, implica una serie de esfuerzos casi fundacionales.

Kerr y sus colaboradores habían sostenido la importancia de la naturaleza de los sectores dirigentes, en el proceso de industrialización tardía, para las RL señalando que no ha sido atendido como merecía. En América Latina, la propuesta reapareció, en parte, en el debate implícito entre la concepción "económica" y la "política" de las RL. Mientras la primera identificaba industrialización a cierta estrategia, la segunda permitió considerar las diferentes coyunturas de poder tras las vicisitudes de las RL. La lucha política entre conservadores y liberales, el ascenso de las clases medias, la simultánea presión de las clases populares y la coyuntura que cristalizó en el sistema de relaciones laborales "populista" aparecieron como los grandes hitos estructuradores de características "permanentes" de los sistemas de relaciones laborales. Que costara tanto incorporar esta segunda perspectiva puede ayudar a explicar la escasez de trabajos en este sentido.

Otro señalamiento del primer enfoque que es importante subrayar: se concentra en los factores dinámicos, identificando a éstos con el progreso tecnológico, el desarrollo de organizaciones complejas, la empresa moderna en suma. La marcada pauta de heterogeneidad estructural que ha seguido el desenvolvimiento económico en América Latina, hace que el sector dinámico se constituya en fuente potencial de heterogeneidades para la identidad y la acción obrera, un ámbito donde las RL se ven afectadas por nuevos factores determinantes. El sesgo "antimovimiento laboral", que en cierto momento pareció impregnar el

estudio de las RL ha quedado atrás; las consideraciones sobre el sindicalismo político, los estudios de movimientos obreros "espontáneos" y de actitudes en el lugar de trabajo (Rodríguez, 1970; Sigal, 1975), han impactado significativamente el campo de estudio. Parece faltar, sin embargo, una reelaboración de estos aportes provenientes de problemáticas cercanas desde la perspectiva de las RL.

Acerca de la negociación colectiva, en particular, pueden citarse algunas contratendencias recientes: ha ganado presencia como aspecto institucionalizador del conflicto industrial -en tanto la existencia de movimientos sociales cuestionadores han tendido a recordar su valor como órgano de control-, entre sectores obreros con poder de negociación. Se perfila como un ámbito relativamente adecuado para avanzar reivindicaciones, más valorizado en contraste con un Estado contrario absoluto a sus demandas. La negociación colectiva es un elemento difícilmente evitable en la consolidación de cualquier pluralismo. Naturalmente, estas tendencias todavía embrionarias tienen que mostrar su eficacia dentro de los límites estructurales a la expansión y estabilidad de la negociación colectiva, esto es, la capacidad de satisfacción de las demandas articuladas por el sistema económico y el sentido que el proceso político y social preste a esa participación.

En el plano del conocimiento, la negociación colectiva, fruto de sus vicisitudes como institución y de su peculiar historia intelectual, aparece aún hoy como un área problemática, en la que apenas se han indagado algunas dimensiones y donde no siempre se han superado las conceptualizaciones descriptivas. Se trata de un campo de investigación, en suma, relativamente inexplorado en América Latina.

BIBLIOTECA - PIETTE
CONICET

BIBLIOGRAFIA

- ALEXANDER, Robert J. Labor Relations in Argentina, Brazil and Chile; Nueva York, 1962, McGraw-Hill.
- ANGELL, Alan Politics and the Labour Movement in Chile; Londres, 1972, Oxford University Press.
- BARTOCCI, Enzo "Apunti critici sulla teorfa delle relazioni industriali", en E. Bartocci (comp.), Sindicato, Classe, Societá, Padova, CEDAM. 1975.
- BLAIN, A. N. J. y GENNARD, John "Industrial relations theory: A critical review", British Journal of Industrial Relations, 8, núm. 3. (1970).
- BERGER, Peter y LUCKMANN, Thomas La construcción social de la realidad; Buenos Aires, 1972, Amorrortu.
- BRANDAO LOPES, JUAREZ RUBENS Relaciones industriales en dos comunidades del interior; en J. A. Kahl (comp.), La industrialización en América Latina, México, 1965, FCE.
- BRAVERMAN, Harry "Labor and monopoly capital", Monthly Review, 26, Nro. 3, 1974.
- BRIONES, Guillermo "Training the labor force in Peru", en S. M. Davis y L. W. Goodman (comps), Workers and managers in Latin America, Lexington, Massachusetts, D.C., Heath, 1972.
- CHARLES, R. The Development of Industrial Relations in Britain, 1911-1939. Londres, 1973. Hutchinsons Educational.
- DAVIS, K. y BLOMSTROM, R. L. Business, Society, and Environment; Nueva York, 1971, McGraw-Hill.
- DELICH, Francisco José Crisis y Protesta social; Buenos Aires, 1973, Siglo XXI.
- DUNLOP, John T. Sistema de relaciones industriales. Depto. de Relaciones Industriales; Universidad de Chile, Santiago, 1958; Ed. del Pacífico.

- Comentarios a
ROTTENBERG,
Simón "Consideraciones generales sobre la naturaleza de las relaciones de trabajo", en OEA. El valor de la educación y de la investigación académica en las relaciones industriales y del trabajo. Washington, D.C., 1960, Unión Panamericana.
- ERICKSON,
Kenneth P. Labor in the political process in Brazil: Corporatism in a modernizing nation (Ph. D. Dissertation, Columbia University). 1970.
- FILLOL,
Tomás Roberto Social Factors in Economic Development. Cambridge, 1961, Massachusetts. The MIT Press.
- FORM,
William H. y
BLUM,
Albert Industrial Relations and Social Change in Latin America. Gainesville, 1965; University of Florida Press.
- FORM,
William H. "The politics of distrust: field problem in comparative research"; Studies in Comparative International Development, 9, núm. 1. (1974).
- FOX,
Alan A Sociology of Work in Industry. Londres, 1971, MacMillan.
- . Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations. Londres, 1974; Faber & Faber.
- GALVIN,
Miles E. Unionism in Latin America. Ithaca, Nueva York, School of Industrial and Labor Relations, 1962.
- GAUDIO,
Ricardo y
PILONE,
Jorge "Estado y relaciones obrero-patronales en los orígenes de la negociación colectiva en Argentina". Buenos Aires, CEDES, 1976, Estudios Sociales, nro. 5.
- GREGORY,
Peter "The Labor Market in Puerto Rico", en W.E. Moore y A. S. Feldman (comps.), Labor Commitment and Social Change in Developing Areas, Nueva York, Social Research Council, 1960.
- GOODMAN,
Luis W. "Legal controls on union activity in Latin America", en S. M. Davis y L. W. Goodman (comps.), Workers and managers in Latin America; Lexington, Massachusetts. D. C. Heath, 1972.
- HARBISON,
Frederick H. "Collective Bargaining and american capitalism", en A. Kornhauser, R. Dubin y A. M. Ross (comps.), Industrial Conflict. Nueva York, McGraw-Hill, 1954.

- HARBISON,
Frederick H. y
MYERS,
Charles
- La dirección de empresa en el mundo industrial. Nueva York; McGraw-Hill, 1962.
- HYMAN,
Richard
- Strikes. Londres; Fontana, 1972.
- _____ .
- "Inequality, ideology and industrial relations", British Journal of Industrial Relations, 12, núm. 2, 1974.
- LANNI,
Octavio
- Industrializacao e desenvolvimento social no Brasil, Rio de Janeiro; Civilizacao Brasileira, 1963.
- JELIN,
Elizabeth
- La protesta obrera. Buenos Aires, Nueva Visión, 1974.
- KAHL,
Joseph A.
- "Tres tipos de trabajadores industriales mexicanos", en J. A. Kahl (comp.). La industrialización en América Latina. México, FCE, 1965.
- KASSALOW,
Everett M.
- Trade Unions and Industrial Relations: An International Comparison. Nueva York; Randon House, 1969.
- KAUFMAN PURCELL,
Susan
- "Authoritarianism"; Comparative Politics, 5, núm. 2.
- KERR,
Clark y
ABRAHAM,
J. Siegel
- "The structuring of the labor force in industrial society: new dimensions and new questions"; Industrial and Labor Review, 8, núm. 2.
- KERR,
Clark;
HARBINSON,
F. H.;
DUNLOP,
J. T. y
MYERS,
Ch. A.
- "The labour problem in economic development"; Institute of Industrial Relations. Reprint 79. (1955).
- _____ .
- El industrialismo y el hombre industrial. Buenos Aires. EUDEBA. 1963.
- _____ .
- Industrial relations and the liberal pluralist; Proceeding of the Seventh Annual Meeting. Industrial Relations Research Association.
- _____ .
- "Changing social structures", en W. E. Moore y A. S. Feld

- man (comps.), Labor Commitment and Social Change in Developing Areas. Nueva York. Social Science Research Council. (1960)
- _____ .
Labor and Management in Industrial Society. Nueva York, Anchor Books, 1964.
- y FISHER,
Lloyd H. .
"Plan Sociology the elite and the abirigines"; en Mirra Kamarovsky (comp.). Common Frontiers of the Social Sciences. Free Press, 1957.
- LANDSBERGER,
Henry .
"The labor elite: Is it revolutionary?"; en S. M. Lipset y A. Solari (comps.); Elites in Latin America. Nueva York, Oxford University Press, 1967.
- MALLOY,
James M. .
"Authoritarianism and corporatism in Latin America: the modal pattern"; en J. M. Malloy (comp.), Authoritarianism and Corporatism in Latin America. Pittsburgh, University of Pittsburgh Press, 1977.
- MARSHALL,
T. H. .
Class, Citizenship, and Social Development. Nueva York; Anchor Books, 1965.
- MAYO,
Elton .
Problemas humanos de una civilización industrial. Buenos Aires. Nueva Visión, 1972.
- MERICLE,
Kenneth S. .
"Corporatist control of the working class: authoritarian Brazil since 1964"; J. M. Malloy (comp.). Authoritarianism and Corporatism in Latin America. Pittsburgh. University of Pittsburgh Press, 1977.
- MILLEN,
Bruce .
The Political Role of Labor in Developing Countries. Washington, Brookings, 1963.
- MOORE,
Wilbert E. y
FELDMAN,
Arnold S. .
Labor Commitment and Social Change in Developing Areas. Nueva York, Social Science Research Council.
- MORRIS,
James O. .
Elites, Intellectuals, and Consensus. Ithaca, Nueva York, New York State School of Industrial and Labor Relations. Cornell University, 1966.
- NEGT,
Oskar .
Soziologische Phantasie und Exemplarisches Lernen. Frankfurt am Main. Europäische Verlagsanstalt, 1971.
- PAYNE,
James L. .
Labor and Politics in Peru: the System of Political Bargaining. New Haven. Yale University Press, 1965.
- PEREIRA,
Luiz .
Trabalho e Desenvolvimento no Brasil, Sao Paulo. Difusão Européia do livro. 1965.

- PINHEIRO,
Paulo Sergio "Trabalho industrial no Brasil: Uma revisao"; Estudos
CEBRAP, 14, 1975.
- REYNOLDS,
Lloyd "Labor in less developed economies", en Gerald B. Somers
(comps.), The Next Twenty-Five Years of Industrial Rela-
tions. Wisconsin. Industrial Relations Research Associa-
tion, 1973.
- RODRIGUES,
Leoncio Martins Industrializacao e atitudes operárias. San Pablo. Edito-
ra Brasiliense. (1970).
- ROSS,
N. S. "Organized labour and management", E. M. Hugh-Jones
(comp.), Human Relations and Modern Management, North
Holland Publishing Co. (1958).
- ROTTENBERG,
Simon "Problems in a factory society". Monthly Labor Review,
77, núm. 7, 1954.
- _____ .
"Consideraciones generales sobre la naturaleza de las
relaciones del trabajo", OEA, El valor de la educación
y de la investigación académica en las relaciones indus-
triales y del trabajo. Washington, D.C., Unión Paname-
ricana, 1960.
- ROWLAND,
Robert "Classe operária e Estado de compromisso: origens estruc-
turario de legislacao trabalhista e sindical". Estudos
CEBRAP, 8, 1974.
- SIGAL,
Silvia "Participación y sociedad global: el caso de las comuni-
dades rurales latinoamericanas". Rev. Lat. Soc., 67/1.
- _____ .
"Heterogeneidad estructural y orientaciones obreras".
Buenos Aires (mimeo). (1975).
- SCHMITTER,
Philippe Interest Conflict and Political Change in Brazil. Stan-
ford, California, Stanford University Press, 1971.
- SILVERT,
K. H. "Social Change and the role of government", W. H. Form
y Albert A. Blum (comps.). Industrial Relations and
Social Change in Latin America; Gainesville, University
of Florida Press, 1965.
- SMITH,
J. H. "Eyton Mayo revisited"; Britism Journal of Industrial
Relations, 12, núm. 2, 1974.
- SOMERS,
G. G. "Centros de enseñanza e investigación en las relaciones
laborales: reseña comparativa", Instituto Internacional
de Estudios Laborales. Boletín núm. 9, 1972.

- STAFFORINI,
E. "Political systems and industrial relations in Latin America", trabajo presentado al Segundo Congreso Mundial de Relaciones Industriales, Ginebra, 1970.
- STAVENHAGEN,
Rodolfo y
ZAPATA,
Francisco "Sistemas de relación obrero-patronales en América Latina". El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, 1974.
- STRINCHCOMBE,
Arthur L. "Social structure and organizations". J. G. March (comp.), Handbook of Organizations; Chicago, Rand McNally. (1965)
- STURMTHAL,
Adolf y
FELIX,
David "U. S. Firms as employers in Latin America"; Monthly Labor Review, 83, núm. 5, 1960a.
- _____ . "Latin American labor unions"; Monthly Labor Review, 83, núm. 6, 1960b.
- TANNENBAUM,
Frank Filosofía del trabajo. Santiago, Editorial del Pacífico. (1963).
- TAVARES DE ALMEIDA,
M. H. "O Sindicato no Brasil: novos problemas, velhas estruturas", Debate e Critica, 6, 49-74, 1975.
- TURNER,
H. A. Wage Trends Wage Policies and Collective Bargaining: the Problems for Underdeveloped Countries. Cambridge, Cambridge University Press, 1966
- WEFFORT,
Francisco C. "Participacao e conflicto industrial: Contagem e Osasco, 1968"; San Pablo; CEBRAP (Cuadernos CEBRAP, núm. 5), 1972.
- _____ . "Origens do sindicalismo populista no Brasil (A conjuntura do pós-guerra)". Estudos CEBRAP, 4, 1973.
- WHYTE,
William Foote "Common Management Strategies in Industrial Relations-Peru", W. H. Formy A. A. Blum (comps.); Industrial Relations and Social Change in Latin America; Gainesville, University of Florida Press, 1965.
- _____ .
y WILLIAMS,
Lawrence K. y
GREEN,
Charles S. "Do cultural differences affect workers attitudes?", S. M. Davis y L. W. Goodman (comps.), Workers and Managers in Latin America, Londres, D. C. Heath. (1955)

WHYTE,
William Foote y
FLORES,
Graciela

"Los valores y el crecimiento económico en el Perú"; J. A. Kahl (comp.). La industrialización en América Latina; México. FCE, 1965.

y HOLMBERG,
A. R.

Human Problems of U. S. Enterprise in Latin America. Ithaca, Nueva York, Cornell.

WOOD,
S. J;
WAGNER,
A.;
ARMSTRONG,
E. G. A.;
DOODMAN,
J. F. B. y
DAVIES,
J. E.

"The Industrial Relations System concept a basis for theory in industrial relations". British Journal of Industrial Relations, 13, núm. 3, 1975.

ZAPATA,
Francisco

"Ciudades mineras y relaciones industriales en América Latina: el caso de Chuquicamata en la experiencia de 1971-1973"; Documento de trabajo. Simposio sobre Sindicalismo y Desarrollo en América Latina, Bariloche, 1974.