

TEORÍA DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES DE CARA AL SIGLO XXI
TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES
BAJO EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN

José Ignacio Urquijo García¹

I.-INTRODUCCIÓN

En la Conferencia dictada en el Congreso de ILAFA, celebrado en Margarita, hace tres años, abordé las transformaciones de los sistemas de relaciones industriales (laborales) en el mundo, en función de tres categorías fundamentales (el Capital, el Trabajo, la Tecnología), que si bien siempre están presentes en el desarrollo de la industrialización, sin embargo han venido cambiando, en cuanto a su relevancia, como paradigmas fundamentales del proceso, dando origen a cuatro grandes etapas: *en la primera etapa*, que parte de los inicios de la revolución industrial en el siglo XVIII hasta finales del s. XIX, el factor determinante fue el Capital, que hizo posible la introducción de las máquinas de vapor y las nuevas formas de energía en el naciente sistema fabril; *en una segunda etapa*, de afianzamiento industrial (1910-1945), el factor primordial pasó a ser el Trabajo, es decir, los obreros, los empleados y los cuadros medios supervisores, como factores fundamentales de la productividad, impulsados por las nuevas filosofías científicas de la organización del trabajo como el fordismo, el fayolismo y el taylorismo; *la tercera etapa*, que comprendería de 1945 a 1975, se inicia con la introducción de la automatización y las primeras innovaciones electrónicas, bajo el paradigma del avance tecnológico, marcando pautas revolucionarias en las formas de producción, llegándose a transformaciones nunca imaginadas; y, *en una cuarta etapa*, de las llamadas tecnologías punta, que algunos denominan Telemática o era de la universalización del conocimiento, que ha llevado a una especie de relativización del trabajo.

II.-DEL LIBERALISMO MANCHESTERIANO A LA GLOBALIZACIÓN

Otro enfoque de las transformaciones registradas, en las últimas décadas, en los sistemas de relaciones industriales, utiliza como hilo conductor la evolución hegemónica del Capitalismo, desde los inicios de la revolución industrial hasta nuestros días, señalando cinco fases principales.

A.-Primera fase: el sistema fabril, un logro del Capitalismo Liberal

¹.El autor es Profesor Investigador del Departamento de Estudios Laborales (IIES-UCAB). Conferencia presentada en el Congreso de ILAFA-42, Lima 2001.

Ausencia de un Modelo de Relaciones Laborales

La primera etapa que podríamos llamar la revolución fabril capitalista, se inicia en el siglo XVIII y se extiende hasta 1848. La acumulación de capitales del mercantilismo hizo posible la introducción de la mecanización y las máquinas de vapor en el transporte, las minas y la industria textil, así como la aplicación de otros inventos como el telégrafo y la electricidad. Supuso grandes inversiones y una visión de futuro. Esta primera revolución industrial se inició hace más de 200 años, siendo el país pionero Gran Bretaña, y dio origen al sistema económico conocido como el Capitalismo Liberal Manchesteriano, basado en las filosofías de Spencer, Adam Smith, Ricardo y otros pensadores que pretendían elevar la economía a la categoría de ciencia, destacando como principio fundamental la ley de la oferta y la demanda.

No había un sistema de relaciones sociales de trabajo propiamente tal². La dinámica de estas relaciones se llevaba a cabo bajo la visión pionera y la férrea voluntad de los impulsores del proceso de cambio, llamados con frecuencia “Entrepreneurs”, los Emprendedores, que aportaban sus capitales al desarrollo de nuevas empresas. La relaciones obrero-patronales se improvisaban en la dinámica de los contratos individuales de trabajo, que en su mayoría resultaban favorables para el empleador, pues en ellos prevalecía en forma casi absoluta la voluntad unilateral del empresario en la fijación de condiciones de trabajo. Proceso que se justificaba por referencia a las exigencias del juego de las reglas del mercado.

B.-Segunda fase: internacionalización colonialista del modelo fabril capitalista (1848-1920/30)

Modelo Bipartito de Relaciones Industriales

La segunda fase de la revolución industrial capitalista viene determinada por la expansión de la industrialización en la mayor parte de los países de Europa y de algunos países del lejano Oriente, como el Japón. Este desarrollo comprende desde mediados del siglo XIX (1848) hasta la primera décadas del siglo XX (1919) y es visto como la fase de internacionalización del modelo industrial capitalista, caracterizándose por una feroz competencia en la consecución de materias primas y en la colocación de los productos manufacturados en los mercados internacionales. La dinámica de este proceso se llevó a cabo bajo el signo de la colonización y del imperialismo, y los tentáculos del mundo occidental alcanzaron a todos los continentes del globo. Alcanzó su auge y su mayor crisis, con ocasión de las secuelas que trajo consigo la Primera Gran Guerra Mundial, a principios del siglo XX. En todo caso, estas fechas marcan el surgimiento de los Estados Unidos como una gran potencia económica y militar.

Las relaciones laborales, en la mayor parte de los países del mundo, se percibían como marcadas por un conflicto de intereses, de profundas raíces sociales, que

². Podríamos hablar del Modelo Fabril o de Pequeña y Mediana Industrial

llevaba a un enfrentamiento radical entre los dos protagonistas principales de la producción: el Capital, encarnado en una burguesía empresarial ascendente y hegemónica; y el Trabajo, representado por los asalariados. Muchos intelectuales consideraban que la no intervención del Estado en asuntos económicos y del trabajo, resultaba ventajosa para el Capital, siendo el Trabajo un factor altamente determinante respecto a los resultados de la producción y, en consecuencia, a las utilidades de todo negocio.

Esta primacía del factor humano en el trabajo explica el nacimiento de la corriente de racionalización del trabajo, con los aportes del fordismo y el fayolismo, así como de las ciencias ergológicas, orientadas al estudio de la fatiga y de la búsqueda del mayor rendimiento posible de la mano de obra fabril. El trabajador era visto todavía como un factor más de la producción, integrado con frecuencia a las líneas de ensamblaje y de producción en serie.

Las relaciones obrero-patronales, centradas en el contrato individual de trabajo, con escasa legislación laboral, daban paso a un esquema primordialmente bipartito, sin límites precisos. En general, predominaba una visión localizada en el contexto fabril inmediato, donde se desarrollaban los conflictos; acompañada de una visión solidaria de los trabajadores, pero en gran medida abstracta y casi mesiánica, inducida por los políticos y los teóricos del socialismo desde mediados del siglo XIX³. Los intelectuales y analistas enfatizaban la importancia de las ideologías. El conflicto se generalizó en este período en todas las naciones industrializadas.

En los Estados Unidos funcionaba, en la práctica, un esquema de relaciones laborales “bipartito”, debido al rechazo de cualquier intervencionismo estatal en los negocios y las relaciones de trabajo, aunque ya apuntaba una corriente favorable a la aceptación de un cierto papel del Estado⁴. Algunos economistas, como J. R. Commons, plantearon el modelo tripartito liberal, con cierto papel del Estado⁵, e, incluso, la conveniencia de institucionalizar un diálogo entre los protagonistas del sistema productivo, que ayudara a resolver el conflicto de intereses.

C.-Tercera fase: Internacionalización Gerencial (MN) y Recursos Humanos (1920/30-1975)

Modelo Tripartito de RRII

³.A este respecto tuvo especial relevancia, por su alcance y difusión, el “Manifiesto Comunista”, de Marx y Engels, publicado a mediados del siglo. Se hacía un llamado a la unidad obrera frente al poderío internacional del Capital.

⁴.Los empresarios norteamericanos se resistieron a aceptar el modelo conflictivo de relaciones laborales del continente europeo y rechazaron toda clase de “ismos” ideológicos que trataron de ingresar en el país junto con los inmigrantes. Para ellos sólo contaba el americanismo.

⁵.Se debe al economista norteamericano, J. R. Commons, una de las primeras formulaciones del sistema de relaciones industriales, en función de tres grandes actores: el Capital, con sus organizaciones corporativas; los Trabajadores (y sus organizaciones), y el Estado (como simple regulador).

El inicio de la tercera etapa de la industrialización capitalista, en las primeras décadas del Siglo XX, está marcado por el trauma social, económico y político, que trajo consigo el crack económico de 1929, poniendo de relieve la trabazón invisible de la economía de los países industrializados del mundo. El epicentro del sacudón fue la Bolsa de Wall Street, en New York, pero los efectos de este terremoto económico se sentirían, de una u otra manera, en todo el mundo, poniendo al descubierto, por primera vez, la trabazón internacional del Capital.

La crisis abrió el camino hacia el proteccionismo y la intervención del Estado, tan rechazada en un principio por el liberalismo clásico en los Estados Unidos, pero que ahora se imponía oficialmente bajo el programa del presidente Franklin Delano Roosevelt, el New Deal (Nuevo Trato), inspirado en la teoría económica de John Maynard Keynes.

Con este Programa se pretendía que el Gobierno fomentara y financiara obras públicas de interés nacional y obras de infraestructura, con el fin de eliminar, de inmediato, el fantasma del desempleo, y de lograr un impulso para la economía del país, sacándolo de la recesión.

A motorizar estos cambios contribuyeron también, tanto el fayolismo y los avances del fordismo, como la nueva corriente de las relaciones humanas en la empresa de Elton Mayo y sus colegas de Harvard, que planteaba la humanización del trabajo juntamente con un desarrollo industrial altamente racionalizado en función de la productividad. Fue el momento de los principales aportes de los psicólogos industriales al mundo del trabajo, ahondando en aspectos humanos como la dinámica de grupos, la motivación, etc. El paradigma fundamental, con todo, seguía siendo el factor trabajo, pero visto ahora como un factor humano, enfoque ideal para lograr el rendimiento cabal y satisfactorio de la inversión de capital en hombres y máquinas. La ciencia del “management” (gerencia) se impone como la mejor alternativa para la formación de dirigentes y capitanes de industria, junto con la formación de cuadros medios. En este clima, surge la carrera interdisciplinar de las Relaciones Industriales, con una doble dimensión, las relaciones de personal a nivel de empresa y las relaciones laborales a nivel socio-laboral.

En estas décadas, bajo inspiración parsoniana, se consagra la visión sistémica de las relaciones industriales, cobrando una gran consistencia teórico-práctica el Modelo Tripartito de John T. Dunlop⁶, que, a pesar de su énfasis homeostático (minimizador del papel del conflicto), pretende ser relativamente universal, si bien las variantes a que dará lugar llegarán a constituir una verdadera tipología de modelos, según la idiosincrasia o la ideología dominante de cada país o cada región.

En los Estados Unidos, un ambiguo Bipartismo-Tripartismo, ha permitido siempre algunas dudas sobre cuál es el Modelo predominante o cual le es el más propio, debido a la posición generalizada del papel restringido que debe jugar el Estado en materia económica. El empresario norteamericano mantiene una posición

⁶Cfr. John T. Dunlop, “Industrial Relations Systems”, 1958, del cual se han llevado a cabo varias ediciones.

principista, consecuente con el liberalismo económico, pero se ve forzado a aceptar la realidad sindical del país.

En Europa, también el desarrollo industrial continuó con gran fuerza, pero los cambios más notables se registraron después de los desoladores resultados de la Segunda Gran Guerra Mundial, soslayados en gran medida con el apoyo del Plan Marshall, que según Peter Drucker exportó al viejo continente la ciencia del “management” (gerencia) más que capitales.

Al mismo tiempo, en las décadas de la postguerra, se hizo manifiesta una exigencia creciente a favor de la intervención estatal en asuntos socioeconómicos y laborales, que lleva a la gradual conformación del Modelo Tripartito, propio de economías mixtas, no centradas en la primacía del mercado y del libre comercio. En este modelo, el equilibrio resulta de la conjugación dialéctica de intereses, en términos del poder desarrollado por cada uno de los tres actores: trabajadores (sindicatos), patronos (empresarios) y Gobierno. Pero, al mismo tiempo se incrementa de manera notable la regulación del trabajo que protege al obrero y, en general, a los asalariados, fomentándose el Estado de Bienestar (Welfare State). Cobra especial importancia, en ambos modelos, la consideración de los contextos nacionales, que envuelven y enmarcan los procesos de interacción de las relaciones sociales de trabajo, destacándose cinco de ellos: el económico, el técnico, el social, el político y el jurídico legal. También Canadá, la URSS y el Japón, experimentaron un sorprendente desarrollo a mediados del siglo XX.

D.-Cuarta fase: la Mundialización del Capital bajo el impacto tecnológico (1965-1990)

Modificación del Modelo Tripartito de RRII (trabajadores de cuello blanco y cuello azul)

En la década de los años 1970, con la aplicación de los avances de la automatización y la electrónica a los sectores de producción y servicios, el capital apuesta por lo que llegará a ser el nuevo paradigma de la productividad, la tecnología, y, en consecuencia, la industria emprende una acelerada carrera de transformaciones, que marca lo que Alvin Toffler llamó el “Shock del Futuro”⁷. Entramos así en la cuarta fase del capitalismo industrial.

Se inicia un espectacular crecimiento técnico-industrial, pero las nuevas tecnologías traen consigo la aparente maldición de acrecentar el desempleo, que afecta principalmente a los trabajadores no cualificados. La fuerza laboral se escinde claramente en dos grandes sectores, el de los trabajadores de cuello azul (obreros), ahora en continua disminución; y el de los trabajadores de cuello blanco (empleados), ahora en crecimiento. Los intereses de ambos grupos no encuentran fácil coincidencia y algunos teóricos, como Holley y Jennings, en los Estados

⁷.Cfr. Alvin Toffler, El Shock del Futuro.

Unidos, sostienen que el sistema de relaciones laborales difícilmente puede seguir siendo considerado tripartito. Estaríamos ante un Modelo de Cuatro Actores.

Los cambios en el sistema de relaciones laborales, por impacto de la tecnología, apuntaban hacia una notable diversidad, lo que obligó al mundo académico a plantearse la conveniencia de llevar a cabo estudios comparativos, que permitieran un análisis más preciso, teniendo en cuenta las semejanzas y diferencias de unos y otros modelos, así como el contexto socioeconómico y político de cada país⁸.

Entre la diversidad de modelos que podían ser fácilmente identificables en las últimas décadas del siglo XX, dos modelos se han perfilado siempre como una especie de prototipos, el Bipartito y el Tripartito. El Modelo Bipartito, fundamentado en relaciones bilaterales, de buena voluntad, entre Sindicatos y Patronos, con escasa o mínima intervención del Estado, ha sido característico de la economía libre de mercado de los Estados Unidos, desde principios del siglo XX hasta el presente, y, en el mismo, los procesos de negociación colectiva, comúnmente, se llevan a cabo en forma descentralizada y autónoma. También ubican algunos autores a Canadá en este esquema. El Modelo Tripartito de relaciones Sindicato-Patronales, que otorga al Estado un claro papel intervencionista, como ya señalamos, se impuso en los países europeos e hispanoamericanos, con economías mixtas, siendo el corazón de su dinámica la negociación colectiva, una sólida institución laboral, coordinada a un nivel centralizado, y cuyo objetivo no es sólo garantizar la protección económica de los asalariados, sino contribuir a la instauración de un modelo de sociedad más solidaria⁹.

Pero nos parece conveniente hacer mención de otros modelos, comúnmente menos analizados o menos conocidos. Entre ellos, cabe mencionar, como variantes de corta duración, los Modelos Corporativos (verticalistas y estatales), de la Alemania de Hitler, de la Italia de Mussolini y de la Argentina de Perón.

Como variante europea de especial significación, se impuso en la Rusia Soviética, a partir de la Revolución de 1917, el Modelo Socialista, que perduró hasta la década de los años 1990. En un principio el modelo pretendía ser altamente participativo, a través de los consejos obreros de fábrica (soviets), pero las dificultades para desarrollar un verdadero centralismo democrático, hicieron que derivara en un corporativismo burocrático, rígido y verticalista.

En los países industrializados del Oriente, alcanzó especial fama el Modelo de Compromiso a Vida, o Empleo de por Vida, japonés, de tipo Quasi-Corporativo y democrático, caracterizado por una forma de negociación colectiva descentralizada, poco conflictiva, debido a la tutela continua del Estado que se ejerce en términos de

⁸.La tipología más completa, a este respecto, se debe a Robert Cox y un equipo de investigadores de la OIT

⁹.La Economía Mixta de Europa, Cap. 1 de la obra de Daniel Yergin y Joseph Stanislaw, "Pioneros y Líderes de la Globalización", Ediciones B Argentina S.A., Buenos Aires, 1999. Original en inglés "The Commanding Heights", 1998.

una especie de coordinación nacional, menos reglamentada que en Europa y busca un empleo cualificado y estable en las industrias del país.

En el marco de las peculiaridades socioculturales de la India, se ubica el Modelo Corporativo Burocrático, cuyos actores se encuentran profundamente identificados con el Gobierno y las fuerzas político-religiosas del país. China, en los años de Mao, impuso el Modelo de Movilización de Masas, propio de países relativamente poco desarrollados y sometidos a un largo proceso de cambios revolucionarios.

Por lo que respecta a Hispanoamérica, los Modelos se ajustan, en general, al Modelo Tripartito europeo, pero no han faltado Modelos específicos de Movilización Popular, como el sandinista de Nicaragua, a pequeña escala. No pretendo ser exhaustivo en este punto sino únicamente indicativo, con el fin de dejar en claro como se abre paso la configuración teórica y práctica de las relaciones sociales de trabajo en una forma sistémica, que facilita los análisis y comparaciones de este importante fenómeno social, a nivel nacional e internacional, o si se quiere mundial.

Como denominador común de todos estos modelos, cabe señalar el incremento de la regulación laboral, como mecanismo para la búsqueda de equidad y equilibrio en las relaciones sociales de trabajo. La mundialización del Capital se puso de manifiesto con el auge y expansión de las Compañías Multinacionales, al punto de haber provocado la publicación de dos obras clásicas de Jean Jacques Servan-Schreiber, “El Desafío Americano” (1967)¹⁰, que significan un alerta a los Europeos respecto a la invasión de la inversión industrial de los norteamericanos en el viejo continente; y, posteriormente, con visión de futuro, “El Desafío Mundial” (1980), que representa su universalización ulterior, preludiando ambas la nueva fase que vamos a comentar.

E.-Quinta fase: la Globalización del Capital (última década del S.XX y albores del SigloXXI)

El Modelo de RRII sin Sindicatos y el Modelo Pluralista

Los éxitos y avances, logrados a mediados del siglo XX por Estados Unidos, Japón y los miembros de la Comunidad Europea, ayudaron a concluir con la Guerra Fría y la tradicional confrontación ideológica entre el Capitalismo y el Comunismo, abriéndose las puertas a un poderoso leviatán postindustrial, de signo eminentemente pragmático (aun cuando se desenvuelva bajo la inspiración de lo que algunos

¹⁰.Cfr. Jean Jacques Servan-Schreiber, “El Desafío Americano”, Ed Zigzag, 1968 (Original en francés de 1967)..

analistas llaman el pensamiento postmodernista), que está produciendo una transformación radical de los sistemas de relaciones industriales (o laborales) en todo el mundo¹¹.

E.1.-Impacto de las tecnologías punta: la robótica y la telemática

El paradigma fundamental de esta nueva fase del proceso de evolución del capitalismo ha sido identificado como la telemática, es decir “una integración, global, de tecnologías punta, que incluye desde las radios, televisores, ordenadores, servidores, faxes, celulares, y otros ingenios electrónicos, hasta los satélites y la red de redes planetaria (WEB), que ha hecho posible la conformación de la nueva sociedad virtual y la aldea global. La electrónica y la telemática no sólo están transformando las comunicaciones, sino el dinero y la banca, las actividades de la bolsa, la producción, el mercadeo, la ciencia, los hábitos humanos, el tiempo, la noción de espacio y de territorio, las relaciones familiares y sociales, el hogar, y especialmente, el trabajo.

Este fenómeno ha venido precedido de un espectacular desarrollo de la robótica, como impulsora de la producción industrial, que no es otra cosa sino la prolongación gradual de los avances iniciados con la automatización. La más célebre, en un principio, fue la automatización tipo Detroit de mecanismos de transferencia, en la industria del automóvil; a ésta le siguió en importancia la automación de flujo continuo, aplicada en la industria petroquímica y eléctrica; y, en forma concomitante, la automatización de las máquinas-herramienta con la implantación de cerebros electrónicos a tornos, fresadoras, etc. La eficacia de la robótica ha llevado a algunos estudiosos a preguntarse si estamos ya ante “El Fin del Trabajo”¹². Lo cierto, más allá de cualquier especulación, es que estamos obligados a afrontar estas nuevas realidades y cambiar nuestra forma de pensar de una manera radical. Uno de los puntos concretos de reflexión es el desempleo que generan estas tecnologías punta.

El impacto de la robótica y la telemática, que incluye conceptos nunca antes conocidos como el de empresa virtual, comercio virtual y, lo que es más sorprendente, cultura universal virtual, ha llevado a plantear la necesidad de una Nueva Organización del Trabajo, que deje atrás las viejas fórmulas tayloristas y fordistas, y adopte cambios de índole revolucionaria. Las Multinacionales, que en la fase de la mundialización del Capital operaban en función de sus Casas Matrices para controlar los enclaves donde ubicaban sus unidades de negocios, se han

¹¹.Entre 1989 y 1991 se inicia una nueva etapa política a nivel mundial marcada por la crisis y desmoronamiento de la Unión Soviética, acompañada de la caída simbólica del “muro de Berlín”. Se consolida la Unión Europea. La Guerra del Golfo (Pérsico) asegura a los aliados occidentales el control de las grandes riquezas petroleras de la región. En 1997 China Popular recupera Hong Kong y se reafirma como potencia mundial.

¹².Jeremy Rifkin, “El Fin del Trabajo”, Ed. Paidós, Barcelona, 1996.

transformado ahora, en la fase de la globalización, con el auxilio de las redes telemáticas, en grandes Corporaciones o Holdings virtuales, que globalizan y totalizan la actividad de todas sus filiales más allá de límites espaciales, controlando desde sus sedes principales tanto los aspectos de producción como de personal, de mercadeo y finanzas. A través de la gran Red de Redes, y los sofisticados avances de la telemática vía satélite, la Corporación ejerce una estrecha supervisión y control de todas las unidades corporativas, tanto de la alta gerencia como de los departamentos tradicionales, incluyendo las “oficinas virtuales” de sus empleados itinerantes, es decir, de los ejecutivos, gerentes y profesionales, que, cada vez con más frecuencia, se mueven con sus ordenadores portátiles, protegidos en maletines especiales, atendiendo los intereses del negocio en hoteles, aeropuertos, lugares de tránsito, etc.¹³.

Entre las transformaciones estructurales y operativas más notorias de las nuevas Corporaciones, cabe destacar la desmembración de su actividad económica o productiva en Unidades de Negocios, y la subcontratación de funciones no medulares bajo la figura de “outsourcing” funcional, buscando economías de escala. A estas prácticas hay que añadir las “joint ventures” o alianzas estratégicas, los proveedores “just on time”, las franquicias, las asesorías virtuales externas, distintas formas de subcontratas, el tele-trabajo, y otras figuras que han acabado con antiguas formas laborales, pero que, al mismo tiempo, generan nuevas posibilidades ocupacionales.

Como premisa fundamental, se sostiene que la aplicación de nuevas tecnologías (robótica y telemática), incluidas las inversiones en investigación, supone altos costos y exige un mercado global en condiciones de libre competencia, así como la reducción del papel activo del Estado en la economía y la conveniencia de las privatizaciones. De todo ello se deriva una nueva filosofía gerencial (de management), que enfatiza la conveniencia de organizaciones más planas, con supresión de niveles medios que faciliten el trabajo en equipo, mediante un mayor acercamiento de los mandos a los trabajadores, con el fin de facilitar el trabajo en equipo, y la utilización de la alta tecnología de redes...

Según consta en las informaciones publicadas en las revistas internacionales más prestigiosas, la Alta Gerencia de las grandes Corporaciones, que promueven la globalización y las nuevas filosofías gerenciales, toman con gran frialdad la decisión de eliminar altas cuotas porcentuales de su personal, implementándolas bajo fórmulas mágicas como la llamada reingeniería y el desarrollo organizacional, que, en opinión de algunos observadores críticos, tienen por objetivo real racionalizar la reducción de personal, que busca una disminución real de costos, y un incremento de los beneficios y utilidades de la Empresa.

¹³.En las actuales Corporaciones, profesionales y miembros de la gerencia media deben estar preparados para viajar como tortugas, con el caparazón de la Oficina a cuestas. El caparazón toma la forma de celulares, ordenadores portátiles con sus maletas especiales, y todos los aditamentos de red, incluidos los fax-modems. Es decir, todo lo necesario. Los intereses del negocio se atienden en hoteles, en aeropuertos, en salones especiales para ejecutivos en tránsito, etc.

En la práctica de las relaciones laborales (en especial en lo referente a los recursos humanos) estos cambios han traído consigo una profunda modificación del perfil del personal requerido por las empresas, que busca gente con competencias bien definidas: elevada cualificación técnica o profesional; sentido de disponibilidad y movilidad laboral (de empresa, de domicilio, de país...); aceptación de una amplia flexibilidad laboral, por lo que se refiere a contratación, despido, horario, ataduras legales, etc.; aceptación de trabajo temporal, por contratos por proyectos; disposición para el trabajo en equipo, a través de redes de trabajo, círculos de calidad y otras alternativas; “entrepreneurship”, sentido de empresarialidad; holismo o sentido de pertenencia.

Cabe destacar de todo esto que, bajo la globalización, se han multiplicado los trabajos temporales, para una actividad puntual o por un tiempo determinado, que son aceptados con una especie de sabia resignación por quienes acceden al mercado de trabajo, pues de momento no parece haber otra alternativa, aunque muchos los denominan “contratos basura”. No por casualidad, la OIT está promoviendo en la actualidad una campaña a favor del “trabajo decente” como objetivo prioritario en el empleo. No faltan, por otro lado, quienes señalan que las empresas industriales, seguirán siendo el eje de la producción de bienes, aun sin generar empleo masivo como antes, pero dando origen a un crecimiento de otras empresas, concomitantes, de investigación, de servicios, de comercio y mercadeo, etc. que serán nuevas fuentes de empleo masivo, como se puede percibir ya en los grandes “Malls” de muchas capitales.

E.2.Los Actores

Las tecnologías-punta, que hemos venido mencionando, han aumentado las exigencias de preparación técnica y profesional, en quienes buscan ocupar los nuevos empleos, hasta el punto que, aunque parezca mentira, algunos autores hablan ya de trabajadores de cuello dorado, en el mundo de la automatización y la robótica, y trabajadores de cuello de silicio en mundo de la telemática. Parece evidente que el mundo de los asalariados continúa diversificándose o, mejor, cabría decir, atomizándose¹⁴. Nos encontramos ahora ante un actor sumamente heterogéneo que se compone de obreros, empleados, supervisores, técnicos, especialistas, profesionales, ejecutivos medios, asesores, y una gran variedad de trabajadores informales. Ese colectivo que identificaba al Trabajo, como uno de los actores principales de los sistemas de relaciones industriales, ha quedado atomizado. Pero, esta atomización se acrecienta si consideramos que los trabajadores desempleados no quieren ser marginados del sistema y, en consecuencia, están creando sus propias organizaciones sindicales con el fin de lograr una participación justa en las oportunidades de empleo. Tendríamos así un nuevo actor laboral, los desempleados.

¹⁴.Este fenómeno ya había sido analizado, tiempo atrás, por Harry Braverman en su obra “Trabajo y Capital Monopolista”, Editorial Nuestro Tiempo, México, 1975.

Contemos, juntamente con éstos, a los subempleados, dentro o fuera de la economía informal, y tendremos un sector más de la atomizada fuerza asalariada. Pero, me atrevo a incluir un sector más todavía, los trabajadores y empleados de las ONG's. Es para mí, algo patente que, en algunos países de Europa, el desempleo ha venido siendo atacado con nuevas formas ocupacionales como lo son las oportunidades de trabajo que ofrecen las ONG's, dentro y fuera de cada país. Este fenómeno no ha faltado, antes ha crecido, en otras latitudes, porque muchos han entendido que las ONG's representan posibilidades de un empleo digno y enaltecedor.

Añadamos a estos nuevos actores, los trabajadores de la economía informal, que aspiran a suprimir las barreras que los aíslan del sector formal y, en consecuencia, tratan de entrar en juego, de muy diversas maneras, en la problemática laboral de los sistemas de relaciones laborales, de los que se sienten formar parte. En consecuencia la atomización del sector asalariado ha alcanzado dimensiones antes nunca sospechadas.

E.3. El Contexto Global (Mercado), la Tecnología y la Ecología

La capacidad informativa y comunicacional de los habitantes del planeta, y una especie de enciclopedismo virtual telemático ha llevado a la conformación de una nueva cultura planetaria, que además de uniformar el comportamiento y gustos de grandes sectores de la sociedad civil en todo el mundo, ha hecho viable también la idea de una nueva internacionalización que exalta el valor de la lógica del mercado, como paradigma fundamental de toda economía. Se puede decir que, en este período, se inicia la etapa de la "globalización", liderizada principalmente por los Estados Unidos y los países postindustriales, con el planteo de una Economía Libre de Mercado a nivel global, controlada por la ley de la Oferta y la Demanda, según uno de los postulados clásicos de la misma. Con cierta ironía comenta un dirigente de la UPCN argentina: "El mal llamado mundo moderno desde el punto de vista de la historia, a partir del año 1990 daba paso al mundo postmoderno, donde no había, no hay, según los centros de poder mundial ya más países subdesarrollados, ni del Tercer Mundo, hay economías emergentes, no existen uno, dos o tres mundos, solo hay uno: La Aldea Global con su modelo Universal, el nacimiento luego de la era nuclear, de la era tecnocrónica con aquella frase: el conocimiento es poder..."¹⁵. Lo cierto es que la importancia de los contextos internacionales alcanza una dimensión nueva y lleva a una visión de los sistemas de relaciones industriales y/o laborales con una doble capa de contextos, el nacional y el internacional o mundial, que se hallan profundamente inter-relacionados.

En todo caso, habría que preguntarse: ¿a quien favorece esta lógica global del mercado? Mientras el Capitalismo de las Naciones Postindustriales concentra sus

¹⁵.Guillermo Batista, Secretario de la Juventud, U.P.C.N.- Seccional Capital, en un artículo que tuve ocasión de leer en la red de internet.

esfuerzos en la actividad financiera¹⁶ y el desarrollo de tecnologías punta, para beneficiarse de la liberalización de los mercados, al mismo tiempo traslada a la periferia las industrias básicas más contaminantes y problemáticas (como los son las del hierro y el acero, o algunos sectores petroquímicos, etc.), buscando al mismo tiempo una ubicación geoeconómica que les permita lograr los más altos rendimientos a los más bajos costos (principalmente de mano de obra).

Muchos creen que la “globalización” es un hecho, que marca el destino actual del hombre de cara al Siglo XXI. Otros ven la globalización como una reencarnación del antiguo capitalismo salvaje, de los años del manchesterianismo, y alertan sobre la ideología, neoliberal y pragmática, que la motoriza, denunciando su falta de sensibilidad ante las consecuencias sociolaborales y ecológicas que arrastra consigo. Se señala como epicentro virtual de la globalización a un núcleo de países desarrollados o postindustriales, cuyo objetivo sería alcanzar el predominio económico de las naciones del globo terráqueo. Es un fenómeno, fundamentalmente económico, que trae consigo una nueva forma de crecimiento sin empleo, como consecuencia del uso de nuevas tecnologías en los procesos de producción, control, administración y mercadeo. Se trata de una filosofía que lleva a la concentración de la riqueza en pocas manos y en pocos países¹⁷. En este orden de ideas cobra sentido un comentario de Nelson Mandela: “vivimos en un vecindario global, con islas de riqueza en un de mar de pobreza”¹⁸.

En apoyo de la globalización se han venido creando organismos y entidades internacionales que hacen posible este sueño del neoliberalismo. De hecho, desde el fin de la Segunda Guerra, se han venido multiplicando las instituciones supranacionales tales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU-1945), el Fondo Monetario Internacional (FMI-1944), el Banco Mundial, el Banco

¹⁶. Algunos analistas señalan como el gran éxito de Margaret Thatcher el haber acentuado el carácter financiero de la Gran Bretaña.

¹⁷. Según documento de la UTAL, de Rodolfo Romero, que me fue enviado por e-mail, en agosto del año 2000 y lleva por título “Globalización y Movimiento de Trabajadores”: “Hoy cinco países –los más avanzados del planeta– concentran el 86% del PIB y el 82% del comercio mundial. De 6.000.000.000 de habitantes del planeta, 3.000.000.000 viven con dos dólares de ingreso por día, y 1.300.000.000 de personas perciben apenas un dólar por día. El empleo, el consumo de agua potable, la salud, la educación y la vivienda se convierten en artículos de lujo. Hoy somos prisioneros de una ecuación alarmante: 20% de la población mundial son ricos muy ricos y el 80% de la población mundial son pobres muy pobres. En América Latina, la aplicación de las Políticas de Ajuste Estructural (PAE) inspiradas por el neoliberalismo, articuladas dentro de la concepción de la globalización y diseñadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI), han empobrecido a la población de la región en forma dramática. Aumenta dramáticamente el desempleo y la pobreza crítica. Aumenta en forma alarmante la deuda externa. América Latina-Caribe debe hoy más de 700.000.000.000 de dólares. Ha pagado más del doble de lo que ha recibido. Esto indica que la deuda externa está siendo utilizada como mecanismo de reciclaje del dinero en el sistema financiero internacional. América Latina-Caribe es exportador neto de capital. Los presupuestos nacionales están hipotecados en un porcentaje que oscila entre el 30 y el 40% para el pago de la deuda externa. Es como si el sistema financiero internacional nos condenara a vivir pagando y morir debiendo. Por eso apoyamos la Campaña Jubileo 2000 por la Condonación de la Deuda Externa de los Países Pobres, iniciativa de Juan Pablo II.

¹⁸. Citado por Rodolfo Romero en el Documento sobre “Globalización y Movimiento de Trabajadores”.

Interamericano de Desarrollo (BID), la OMC, el Grupo de los 7 (ahora Grupo de los 8 por incluir a Rusia). A estas instituciones hay que añadir las grandes unidades económicas como el Mercado Común Europeo, la renovación del COMECOM con la unidad económica de la nueva confederación rusa, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC-NAFTA), así como el Pacto Andino o Comunidad Andina (CAN), MERCOSUR, el Mercado Común Centroamericano (MCCA) y la Comunidad del Caribe (CARICOM), ALADI, la Asociación de Estados del Caribe (AEC), el Grupo de los Tres (G-3), y últimamente el ALCA. Los acuerdos entre naciones complementan este panorama¹⁹.

E.4.-La Ecología

Se habla ya de una nueva sociedad con perfil tecnocrático, que recibe diversas denominaciones: la sociedad postindustrial (Bell y Touraine), la sociedad del consumo (Jones y Baudrillard), la sociedad de la aldea global (MacLuhan), la sociedad digital (Mercier-Plassar-Scardigli), la sociedad del conocimiento, etc.²⁰. Pero hay quienes temen que los avances actuales marquen el verdadero Fin de la Historia, por el incremento de los niveles de contaminación mundial, registrado en las últimas décadas. Algunas tecnologías-punta son limpias, al menos aparentemente; otras, sin embargo, junto con tecnologías tradicionales todavía no han podido superar hasta el presente su carácter contaminante. Problema, por otra parte, que ha venido incrementándose con el paso de los años. Por todo lo cual, esta es una variable contextual que ha alcanzado especial relevancia, a macro y micro nivel, en los modelos de relaciones laborales de cara al siglo XXI. Los recientes acontecimientos en las cumbres económicas de los países postindustriales, desde Seattle (OMC 1999) hasta Génova, han puesto de relieve la importancia de este tema, y están contribuyendo a concientizar a los miembros de la sociedad civil²¹.

E.5.-El Sistema de Relaciones Industriales del siglo XXI

Bajos los efectos de las características de la globalización, que hemos venido comentando, en la última fase de la evolución industrial y social del Capitalismo, los

¹⁹.La Comunidad Andina (CAN), MERCOSUR, el Mercado Común Centroamericano (MCCA) y la Comunidad del Caribe (CARICOM) están perfeccionando uniones aduaneras. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) vincula a México con Estados Unidos y Canadá. También cabe mencionar el Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA)

²⁰.Véase el ensayo específico sobre los cambios en la habitación humana, la casa y su composición, de Javier Echeverría, "Cosmopolitas domésticos", Editorial Anagrama, Barcelona 1995, 2da.ed. 1999.

²¹.Son varias las ciudades que conocen la capacidad movilizadora de los ecologistas y los movimientos antiglobalización: Seattle, Londres, Ginebra, Praga (FMI-BM), Niza, Gotemburgo, Barcelona y Génova (G8), en esta última se calculó en más de 150.000 personas. Hay quienes señalan que se trata de "algo nuevo"...

sistemas de relaciones Industriales han sufrido un impacto inusual, que todavía no ha sido analizado a cabalidad. En consecuencia, para completar el análisis que venimos haciendo, vamos a presentar, en forma un tanto escueta, por razones del tiempo disponible para las exposiciones, los dos modelos más importantes que se perfilan de cara al siglo XXI: el modelo neoliberal de relaciones industriales, sin sindicatos, y el modelo pluralista, de concertación y diálogo social.

a.-El Modelo Neoliberal de Relaciones Industriales, sin sindicatos

El modelo de relaciones industriales, sin sindicatos, ha sido propuesto por Kochan, Katz, y McKersie, en su obra "The Transformation of American Industrial Relations", contempla un solo actor principal que es la Corporación, en la cual interactúan como socios los Empleadores, que asumen el papel de líderes y gerentes, y los Empleados, que participan en el negocio motivados por el logro de metas comunes. (Los actores secundarios son la Sociedad y el Gobierno, el cual debe limitarse a su doble función reguladora y de políticas públicas, siempre dentro del espíritu liberal que se conoce como el no-intervencionismo).

Los empleadores y gerentes asumen el liderazgo, por ser quienes emprenden el negocio, en consecuencia asumen las estrategias de alto nivel. Uno de los valores permanentes de la élite gerencial norteamericana ha sido la exigencia de libertad plena en el manejo de los negocios, con rechazo tanto de la intervención estatal como de las organizaciones sindicales, que considera extrañas al negocio. La política del New Deal (Nuevo Trato), en tiempos de F. D. Roosevelt, después de la gran depresión, les obligó a aceptar los sindicatos, más por pragmatismo que por convicción o por un cambio de valores. Ahora, toda la concepción del trabajo ha cambiado y creen llegado el momento de replantear su posición.

A los empleados, con toda su actual heterogeneidad, se les considera un socio del negocio, integrado a la Corporación, al igual que los gerentes o empleadores. El valor principal de este socio-coprotagonista será la aceptación de los objetivos de la Corporación como propios, lo que incluye el asumir las exigencias de la nueva organización del trabajo, basada en competencias y motivación al logro, con entera disponibilidad. Los Sindicatos, que hasta ahora había actuado como intermediarios, entre los trabajadores y la gerencia, no son necesarios, sobran, y son vistos como intrusos en el sistema y causa de innecesarios conflictos.

En el nuevo modelo, la dinámica interna del sistema de relaciones laborales se lleva en términos de cooperación y motivación al logro, mediante equipos de trabajo y discernimiento. Pero se destaca, además, que los protagonistas se mueven en los procesos de cambio, en función de valores corporativos, que van constituyendo la historia externa (global) del sistema. A este respecto resulta importante que los valores individuales coincidan con los valores generales de la Corporación. Por lo que se refiere a los medios, todo se mueve en términos de una triple estructura institucional de las relaciones industriales, a tres niveles, que determinan los resultados de la interacción trabajo-gerencia. En el más alto nivel, se originan las

decisiones estratégicas y las políticas fundamentales de los distintos actores; en el nivel medio, se desarrolla la política de personal y la negociación de acuerdos, que constituye el área más tradicional de las relaciones industriales; y en el nivel de planta, o lugar de trabajo, se dan las relaciones individuales y la aplicación directa de las políticas que afectan directamente a los trabajadores, a sus representantes y a los propios supervisores.

En cuanto a la Normativa, el modelo, de manera más o menos implícita, rechaza las regulaciones legales excesivas y considera que el ideal de la negociación colectiva sería poder negociar con los empleados en una relación de socios.

El objetivo del sistema es triple y debe conjugarse un objetivo Corporativo, en función de los intereses del negocio; un interés particular de los socios, y el bienestar común.

b.-El Modelo de Concertación y Diálogo Social

Este modelo esta en vías de conformación y tiene como punto de partida la atomización de los actores, la fuerza determinante de las nuevas tecnologías, afectando la organización de trabajo, el clamor empresarial por la desregulación y la resistencia al cambio de algunas fuerzas de la sociedad civil.

En el sector empresarial, se observa el impacto de la nueva división del trabajo financiero y administrativo, así como la acentuación de la disociación entre propietarios y ejecutivos. Pero el fenómeno que alcanza variantes todavía no bien estudiadas es la práctica de la diversificación de los Negocios, en su Núcleo Medular y las Unidades de Negocios concomitantes, de la cual se deriva el desarrollo del outsourcing, las subcontratas, los proveedores especiales (just on time), las “joint ventures” o alianzas estratégicas y otras formas de organización.

En el mundo del trabajo, la atomización de los actores viene determinada por los nuevos grupos laborales, las élites de cuello dorado (investigadores y profesionales de las tecnologías punta) y de cuello de silicio (expertos en ordenadores y programadores), los profesionales y técnicos de empresa, el personal cualificado de las ONG's, los empleados (de menor cualificación) y los obreros, sin olvidar a los trabajadores de la economía informal, los subempleados y desempleados, que con frecuencia comienzan ya a organizarse, así como los jubilados, que aspiran a no ser olvidados.

En las esferas del Estado, además de la clásica división de poderes (ejecutivo, legislativo y judicial), resulta imprescindible distinguir los sectores que componen la fuerza laboral ocupada en sus dependencias: los trabajadores de nivel obrero, los funcionarios, los técnicos y los profesionales, cuyas diferencias suelen quedar patentes en las diversas formas de lucha adoptadas por cada sector en la defensa y promoción de sus reivindicaciones. Diferencias que quedan marcadas o reflejadas en los Manuales de Cargos, en las Escalas de Sueldos y en los beneficios de la negociación colectiva.

Por lo que respecta a la normativa, en este modelo se registra una confrontación dialéctica entre las fuerzas en favor de la desregulación y las fuerzas en favor de una regulación que es vista como la expresión de las conquistas de los asalariados a lo largo de la historia del trabajo humano. Una posición de compromiso significa el desarrollo de una normativa laboral que garantice los mínimos de protección sobre los trabajadores, las condiciones de empleo, la seguridad industrial y el control sobre la contaminación ambiental.

Como consecuencia de la convicción que existe, de cara al siglo XXI, de la inconveniencia de cualquier forma de confrontación, por sus efectos negativos en la totalidad de la economía, se impone el énfasis en el desarrollo de relaciones de cooperación, a nivel de empresa, y de concertación y diálogo social, a nivel societal, que bien pudiera traducirse en acuerdos macro y otras figuras similares a las que vienen siendo utilizadas en algunos países postindustriales.

El conflicto es considerado contrario a los intereses particulares y colectivos. Se insiste en la importancia de la Cooperación y la Concertación.

Especial relevancia, en el modelo de relaciones laborales de las primeras décadas de este siglo, va a tener el doble conjunto de contextos, nacional e internacional, que debe ser visto bajo el signo y los efectos de la globalización. Especial relevancia alcanzará la internacionalización de los mercados, la universalización de la tecnología y la integración de las economías, todo lo cual se hará sentir sobre los actores, la regulación, las relaciones, el diálogo, y todos los componentes del sistema.

Quizás lo más novedoso, desde el punto de vista contextual, es la importancia que va a tener, a partir de estas décadas, la preocupación ecológica por la conservación de los recursos naturales y las fuentes de vida del planeta Tierra, bautizado hoy día como el “planeta azul”, que muchos creen amenazado por las tecnologías contaminantes. Esta preocupación es novedosa, pero, al mismo tiempo, en continuo ascenso en muchas naciones del mundo.

La finalidad de este modelo enfatiza, además de la productividad requerida para generar riqueza, la conveniencia de un desarrollo sustentable en términos de equidad y justicia, tanto individual como colectiva, que permita lograr un incremento de la calidad de vida para toda la sociedad.

III.-CONCLUSIONES

Los sistemas de relaciones industriales, desde su etapa inicial y a lo largo de todo el siglo XX, han estado sujetos a cambios producidos tanto por los avatares históricos, sociales y políticos de los distintos países del mundo, como por el influjo, no pocas veces determinante, de los contextos que los han enmarcado.

Por muchas décadas, sólo tenían relevancia los contextos nacionales, y los sistemas de los distintos países de los cinco continentes, presentaban peculiaridades muy especiales, según su particular idiosincrasia, pero en los albores del siglo XXI, se ha hecho evidente la importancia adquirida por los contextos globales en que

aquellos se hallaban inmersos. Los procesos de internacionalización del comercio, marcados por la competitividad en aras del libre comercio, han contribuido a subrayar este fenómeno y a plantear cambios en los modelos de relaciones industriales como el planteado por Kochan y sus asociados, en términos Corporativos, bajo el concepto de una estrecha e íntima cooperación entre la Gerencia y los trabajadores.

El otro factor contextual que ha impactado la estructura de los sistemas de relaciones industriales en forma universal, como ya lo hemos señalado, ha sido la aceleración del avance tecnológico, iniciado en las últimas décadas del siglo XX, y que encuentra su máxima expresión tanto en las aplicaciones de la robótica como en la universalización de la información alcanzada con la telemática, de la cual se deriva esa gran red de redes que acabará por cubrir todo el planeta.

Como resultados de este impacto hemos destacado en nuestro estudio la atomización de los actores de los sistemas de relaciones industriales, que han desarticulado la antigua armonía bipartita y tripartita, marcada por el equilibrio de tensiones socio-laborales, llegando a producir cierta inestabilidad interna, que muchos consideran que sólo será superable por nuevas formas de entendimiento y de diálogo, de marcado énfasis pluralista.

Finalmente, uno de los fenómenos que, sin duda, marcará los sistemas de relaciones industriales del futuro, es la preocupación ecológica que ha venido desarrollándose, en las últimas décadas, en Europa, y otros países, sobre las industrias contaminantes del medio ambiente o de efectos perniciosos para los trabajadores. Un nuevo actor, los ecologistas, se ha hecho presente en el mundo de las relaciones sociales de trabajo y dejará sentir su influjo en cualquiera de los modelos que llegara a imponerse de cara al futuro²².

Nota: Una amplia Bibliografía, sobre el tema expuesto en esta Conferencia, puede ser consultada en la obra del Pfr. José I. Urquijo, "Teoría de las Relaciones Industriales de cara al Siglo XXI", recién publicado por la Universidad Católica Andrés Bello, el año 2001. Pero, mencionaremos algunas de ellas.

IV.-BIBLIOGRAFÍA

- ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO; XII Congreso Mundial de AIRT, "Integración Global y Desafíos para las Relaciones Industriales y la Administración de Recursos Humanos en el Siglo XXI", Tokio (Japón), 29 de mayo a 2 de junio de 2000, International Industrial Relations Association, "XII World Congress", Descripción de los temas.
- BAGLIONI, Guido; "Las relaciones Laborales en Europa", Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1992.

²².Mencionaremos a este respecto una publicación del BBV, que pone de relieve la importancia de este fenómeno en el mundo industrial contemporáneo. BBV, "Ecología, Relaciones Industriales y Empresa", Documenta Fundación BBV, Bilbao-Madrid, 1994.

-
- BANCO MUNDIAL, "El Mundo del Trabajo en una Economía Integrada", B.M., Washington D.C., 1995.
- BBV, (Varios autores); "Ecología, Relaciones Industriales y Empresa", Fundación BBV, Madrid, 1993.
- BECK, Ulrich, "Un nuevo mundo feliz", La precariedad del trabajo en la era de la globalización", Paidós, Francfort del Meno, 1999, trad. 2000
- BRAVERMAN, Harry; "Trabajo y Capital Monopolista", Editorial Nuestro Tiempo, México, 1975.
- CORIAT, Benjamín; "El Taller y el Robot", Ensayos sobre el Fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica, Siglo XXI, México, 1993.
- COX, Robert y otros; "Approaches to a Futurology of Industrial Relations", International Institute of Labor Studies, Bulletin Nro. 8, 1971.
- DRUCKER, Peter; "La Sociedad Post Capitalista", Grupo editorial Norma, Bogotá, 1994.
- DRUCKER, Peter; "The Practice of Management", Edit. Harper and Row, USA, 1954.
- DUNLOP, Jonh T.; "Industrial Relations Systems" (Revised Edition), Harvard Bussines School Press, Boston, Massachusetts, 1993.
- DUNLOP, Jonh T.; "Industrial Relations Systems", Nentry Bolt and Company, 1958, del cual se han llevado a cabo varias ediciones.
- ECHEVERRIA, Javier; "Cosmopolitas domésticos", Anagrama, Barcelona, 1995.
- FLANDERS, A; "Industrial Relations: A Critique of Pluralist Ideology", E. Child, 1973.
- FLANDERS, A; "Industrial Relations: What is wrong with the System", London, 1965.
- FORRESTER, Viviane; "El Horror Económico", FCE, Buenos Aires, 1997.
- GARCIA BECEDAS, Gabriel; "Democracia y Relaciones Laborales", Madrid, Akal, 1982.
- GRANTHAM, Charles E.; "The Future of Work: The Promise of the New Digital Work Society (CommerceNet)", McGraw-Hill Professional Publishing, 1999.
- GRAY, John; "Falso amanecer: los engaños del capitalismo global", Edit. Paidós, Barcelona, 2000.
- HARRIS, Jim; "Getting Employees to Fall in Love With Your Company", AMACOM, Paperback, April 1996.
- HOLLEY, Wiliam H. Y JENNINGS, Kenneth M.; "The Labor Relations Process", The Dryden Press, Hinsdale, Illinois, 1980.
- HYMAN, Richard; "Relaciones Industriales" (una Introducción Marxista), H. Blume Ediciones, Madrid, 1981.
- IRANZO, Consuelo (Coordinadora); "Relaciones Laborales al Desnudo", CENDES y Venezuela Competitiva, Caracas, 1997.
- JUDY, Richard W. (Contributor), and D'AMICO, Carol; "Workforce 2020: Work and Workers in the 21st Century", Hudson Institute, March 1997.
- KOCHAN, Thomas, KATZ, Harry, y McKERSIE, Robert; "The Transformation of American Industrial Relations", Basic Books Inc. Publishers, New York, 1989.
- LUCENA, Héctor CALERO, Fernando; "Las Relaciones de Trabajo en los Noventa", Coedición ILDIS-ARI-UC, Valencia, Venezuela, 1990.
- MARCASCIANO Stella Maris y CUARTANGO Oscar Antonio, "La Globalizacion y el Mundo del Trabajo". Este estudio forma parte de la obra Empresas Transnacionales y Mundo del Trabajo, coordinada por el Equipo Federal del Trabajo, Editorial Trabajo y Utopía, Buenos Aires, setiembre de 1998.
- OIT (Informes); "Las Relaciones Laborales en el Cono Sur", (Estudio Comparado), editados por el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1995.
- OIT (Informes); "Relaciones de Trabajo en Venezuela", Serie Relaciones de Trabajo, Número

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

- 79, Ginebra, Suiza, año 1995.
- OIT y Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (España); "El Sistema Argentino de Relaciones Laborales", Madrid, 1995.
- OIT, "Administración laboral y Ministerios de Trabajo en el siglo XXI", Ginebra, 1997.
- OIT, "El Trabajo en el mundo" (Relaciones Laborales, democracia y cohesión social), 1997/1998, Ginebra.
- OUCHI, William; "Teoría Z: (Cómo pueden las Empresas hacer frente al Desafío Japonés)", Fondo Educativo Interamericano, Colombia, 1982.
- PARSONS, Talcott; "El Sistema Social", Revista de Occidente, Madrid, 1966; (trad. del original inglés, The Social System, por The Free Press of Glencoe, New York, 1959).
- PARSONS, Talcott; "La Teoría de la Acción Social", Edit. Fondo de Cultura Económica, México.
- POOLE, Michael; "Industrial Relations: Origins and Patterns of National Diversity", Routledge & Kegan Paul, London, 1986.
- POOLE, Michael; "Relaciones Industriales", Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1993.
- RELASUR; "Las Relaciones Laborales en Brasil", Colección Informes OIT, Número 48, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1996.
- RELASUR; "Las Relaciones Laborales en Chile", Colección Informes OIT, Número 41, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994.
- RELASUR; "Las Relaciones Laborales en el Cono Sur", Estudio Comparado, Colección Informes OIT, Número 44, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995.
- RELASUR; "Las Relaciones Laborales en Uruguay", Colección Informes OIT, Número 42, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995.
- RIFKIN, Jeremy; "El Fin del Trabajo", Ed. Paidós, Barcelona, 1996.
- RODRIGUEZ, Mireya; "Trabajo y Modernidad", Editorial Panapo, Caracas, 1994.
- ROJAS, E.; "El hombre Light: Una visión sin valores", Temas de Hoy, Madrid, 1992.
- ROMERO Rodolfo (Sec. Gral. Adjunto CLAT y Director General UTAL, "Globalización y Movimiento de Trabajadores", Documento enviado por e-mail a Mariana Mozdzer, con una carta fechada en San Antonio de los Altos, el 16 de agosto, 2000.
- ROTONDARO, Rubén; "Los Sindicatos y la Economía Global, ¿Ocaso del Sindicalismo?", Fundación Centro de Estudios Americanos, 1997.
- SEPULVEDA MALBRAN, Juan Manuel y VEGA RUIZ, María Luz; "El Diálogo Social en los Países Andinos", OIT, Equipo Técnico Multidisciplinario, Lima, 2000.
- SERVAN-SCHREIBER, Jean Jacques; "El Desafío Americano", Ed Zigzag, 1968 (Original en francés de 1967).
- TOFFLER, Alvin; "El Cambio de Poder", Editorial Plaza y Janes, Barcelona, España, 1992; y El Shock del Futuro.
- TOURAINÉ, Alain; "¿Podremos Vivir Juntos?", "Iguales y Diferentes", Fondo de Cultura Económica, 1997.
- TOURAINÉ, Alain; Las Sociedades Dependientes (Ensayos sobre América Latina, Siglo XXI

- Editores, México, 1978.
- URQUIJO, José I.; "Teoría de las Relaciones Industriales, de cara al Siglo XXI", UCAB, Caracas, 2001.
- URQUIJO, José I.; "Teoría de las Relaciones Sindicato-Gerenciales", Manual Universitario, UCAB, Caracas, 1995.
- VALBUENA DE LA FUENTE, Felicísimo; "La Edad de las Máquinas y la Edad de los Sistemas", Capítulo de su obra La Comunicación y sus Clases, Zaragoza: Edit. Luis Vives, 1979.
- WATERMAN, Peter, "17 Tesis Acerca del Viejo Internacionalismo, La Nueva Solidaridad Global, Una Futura Sociedad Civil Global", en la Página Web de Solidaridad Social, 1999-2000.
- WEISS, Dimitri; "Relations Industrielles", editions Sirey, Paris, 1980.
- YERGIN, Daniel y STANISLAW, Joseph; "Pioneros y Líderes de la Globalización", Ediciones B Argentina S.A., Buenos Aires, 1999. Original en inglés "The Commanding Heights", 1998.
- ZAPIOLA ALDAO, Carlos, FUNES DE RIOJA, Daniel; "Sistemas Comparados de Relaciones Industriales", en RELASUR, Revista publicada en forma conjunta por la OIT, los Países del Cono Sur, y el Ministerio del trabajo y Seguridad Social del España, Nro.5, Montevideo, 1995.