

Una visión crítica al artículo de Bruce Kaufman (2010):  
“The Theoretical Foundation of Industrial Relations  
and Its Implications”

pp. 245-256

Daniel Lahoud<sup>1</sup>\*

En la revista de Relaciones industriales y laborales de la universidad de Cornell se publicó en octubre de 2010, un artículo que resulta ser una descripción de los diversos pensadores que influyeron en la creación de la disciplina de las Relaciones Industriales (IR), o de los Recursos Humanos (HR). El artículo en cuestión hace una reseña in extenso de una parte de la disciplina económica pero olvida, esperamos que no a propósito, las propuestas hechas por la escuela austríaca de economía y además hace una serie de observaciones que se intentan aclarar de manera que las distintas visiones sobre este interesante área queden completamente expuestas.

\* \* \*

*Referencia del artículo de Bruce Kaufman:*

Kaufman, B. (2010). The Theoretical Foundation of Industrial Relations and Its Implications. *Industrial and Labor Relations Review*. Volume 64, Issue 1, Article 4. Cornell University.

URL: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/vol64/iss1/4/>

*Resumen del artículo (en su idioma original):*

The author identifies the core principle that forms the theoretical and policy foundation for the field of industrial relations—that labor is embodied in human beings and is not a commodity—and argues that the field’s two central dependent variables are labor problems and the employment relationship. Next, he uses this core principle, along with complementary ideas from institutional economics, to develop a theoretical framework that not only explains the nature of the employment relationship and labor problems but also reveals shortcomings in related theories from labor economics and human resource management. Finally, this framework is used to derive the “fundamental theorem” of industrial relations, demonstrate that optimal economic performance occurs in a mixed economy of imperfect labor markets and organizations, and show that a certain amount of labor protectionism promotes economic efficiency and human welfare.

\* \* \*

---

1 Daniel Lahoud es economista, especialista en economía empresarial y Master en Historia, es profesor de la Universidad Católica Andrés Bello y de la Universidad Central de Venezuela y coordina el Programa de Gerencia Financiera en la UCAB.

*El surgimiento de la figura empresarial*

Los filósofos medievales tuvieron entre sus filas a San Bernardino de Siena (1380-1444) y su discípulo San Antonino de Florencia (1389-1459) quienes dieron un lugar principal al empresario en el pensamiento económico y por tanto, en la acción de estos individuos en la creación de riqueza y de industria, ellos hablaban de su eficiencia, de su responsabilidad, empeño y del manejo debido al riesgo que asumían. Llegaron a afirmar la importancia de estos individuos facilitando la producción y el empleo de personas, hacía a sus actividades perfectamente lícitas y libres de pecado. Pero esta línea de pensamiento nunca fue directamente tomada por quienes les siguieron y se asentó una especie de estigma en el resto de las disciplinas modernas debido a que se consideró a la escolástica parte del oscurantismo medieval, esto ocasionó el abandono y casi total desconocimiento por quienes no son eruditos, el daño ocasionado por Descartes fue irreparable, sobre todo para quienes nos desarrollamos en el campo del conocimiento del desempeño empresarial y de la teoría económica. (Roover, 1967, p. 11)

Poco después, en plena época iluminista, Richard Cantillon (1680-1734) insistirá en la presencia del empresario, como buscador de oportunidades (Cantillon 1950:40-41), tratando de erradicar la incertidumbre (p.42) y alcanzar el equilibrio que consideraba inexistente (p.43), pero a pesar de su claridad de conceptos, Cantillon fue relegado también por los economistas, hasta que lo descubrió Jevons quien se sorprendió de la claridad y brillantez del tratado; la teoría tradicional, sin embargo, prefirió a Adam Smith, quien adoptó algunas de las visiones de Cantillon, pero no todas. De hecho si buscamos en Say la opinión sobre Smith es: “[...] La obra de Smith es una compilación confusa de los principios más sanos de la Economía Política, comprobados con ilustres ejemplos, y de las nociones más curiosas de la Estadística, acompañada de reflexiones instructivas; mas no es un tratado completo ni de una ni de otra ciencia. Su libro es un vasto caos de ideas exactas y noticias positivas sin orden ni método. (Say 1921, I:8), pero Smith jamás hizo uso del empresario en su tratado de economía y para él el trabajo era productivo e improductivo.

Turgot (1694-1774) también apoyó sus ideas en la creencia que el empresario aplica su conocimiento en la producción, haciendo imposible la repetición de fenómenos e incluso la creación de esquemas de producción en escala. Cantillon y Turgot estaban abiertamente influidos por Bernardino y Antonino, pero no lo reconocían para no verse acusados de partidarios de la escolástica y por tanto de oscurantistas en la época de las luces.

Jean Baptiste Say (1767-1832) también colocó al empresario en su teoría y es el único clásico en economía que afirma que el valor no se genera en el trabajo, por lo que prefirió la teoría subjetiva del valor (Say, 1921, p. 2), y añade como se afirma al empresario en su tratado de economía política (Say, 1921, p. 34) abandonando los conceptos de trabajo propuestos por Smith. Su conocimiento debió tener como antecedentes a Cantillon y a Turgot, pero como le tocó vivir una vida larga que se

extendió desde la monarquía hasta la restauración, consideramos que no se atrevió a nombrar a estos escritores para no ser acusado de partidario del Ancient Regime.

Todavía la teoría económica requerirá la llegada de Carl Menger (1840-1921) para que se dé inicio a la revalorización de las ideas que vienen desde la edad media. Pero el nacimiento de la escuela austriaca, tuvo que enfrentar en su tercera generación el ascenso de la dictadura nazi y eso ocasionó que sus miembros se dispersaran provocando que fuesen poco conocidas sus ideas, pero hoy, en el siglo XXI es grave que una persona que haga una enumeración del pensamiento que vincula a dos disciplinas como son la Economía y las Relaciones Industriales, haga caso omiso de la escuela que reaviva la presencia del empresario en la teoría económica y su influencia en las relaciones de producción, al mismo tiempo que tiene cosas importantes que decir sobre los factores de producción.

Ahora, qué piensan estos economistas, por supuesto para Cantillon, el equilibrio es inexistente, lo que existe es incertidumbre y aunque Say decía basar su pensamiento en el libro de Smith, jamás habló de equilibrio de mercado. Realmente el equilibrio y la creencia que todo el valor se origina en el trabajo es un defecto de interpretación que se puede atribuir a Smith y por ello, es considerado por los austriacos como el causante de los errores que le siguieron, por supuesto, por las interpretaciones erradas de Ricardo y Marx, pasando por Marshall y Keynes. Pensar en el equilibrio en economía es un error incomprensible para quien debería, por lo menos haber leído a los miembros de la economía austriaca.

Menger le confesó a Friedrieck von Wieser que su empleo como escritor de la página bursátil para el Wiener Zeitung ocasionó que nunca volviera a ver la economía como se la habían enseñado en la universidad de Praga (Hayek, 1992, p. 75). Eso generó de seguro, la visión subjetivista de la economía que nació en sus Principios de Economía Política (1871) y luego en la disputa con los Historicistas (reseñados por Kaufman como la HSE) por la metodología en las ciencias sociales (1873).

Quien colaboró junto a Menger en la destrucción del concepto de que el valor se creaba en el trabajo fue Eugen Böhm Bawerk, no sólo escribió su Fin de la Economía Marxista sino que estableció que había dos formas de enfrentar el proceso productivo, como empresario asumiendo el riesgo y abandonando el ingreso salarial para esperar a que el producto esté efectivamente vendido en el mercado con la finalidad de recoger su participación en la forma de ganancia, o ser un empleado y aceptar un salario que lo hace permanecer libre del riesgo que involucra la función del empresario en la economía.

Pero reasumir la visión del empresario se debe a Mises (1883-1953) quien en la Acción Humana comenzó a retomar la idea del empresario como generador de oportunidades en el mercado y entender el mercado como un proceso puesto en marcha por la interacción de múltiples acciones que se basan en la división del trabajo. Para Mises y para los miembros de la Escuela Austriaca, el empresario es cualquier individuo que actúa en el mercado, por lo que involucra al taxista,

al agricultor, e incluso a un limpiabotas, por lo que todos somos de alguna manera participantes de esa categoría de “empresario”. Tanto Mises como Böhm Bawerk reconocen que no existen pensamientos de clase y por tanto no existen comportamientos comunes entre todos los empresarios o todos los trabajadores, que es el error que asumen como cierto Ricardo y Marx y por supuesto se extiende por toda la teoría económica tradicional.

Mises fue profesor de Joseph Alois Schumpeter (1883-1950) en su seminario de economía en Viena y ciertamente hoy, aunque Schumpeter no formó parte de la Escuela Austriaca, se le reconoce el aporte de su teoría de la Destrucción Creativa (Schumpeter, 1962, p. 83-84), que habla del carácter creativo de la función empresarial.

Quien desarrolló la teoría del empresario en la Escuela Austriaca, es Israel Kizner (1930-) y él entiende que se trata de un fenómeno de transmisión de información y por tanto asociado a la creencia de que el individuo forma parte de una sociedad en la cual se da el proceso de cooperación que es efectivamente el mercado y que permite que este se coordine o se ajuste, este último es desarrollado por las ideas de Douglass C. North (1920).

El proceso de esta función empresarial es para los austriacos de la siguiente manera:

*1.- Creación de información*

El empresario hace uso de la función empresarial con la finalidad de crear en su mente y de la nada una información que no existía y que puede ser generadora de riqueza,

*2.- Transmisión de información*

Al descubrir esa nueva forma de generación de riqueza, todos los participantes e ese proceso de cooperación que es el mercado tienen la oportunidad de experimentar la idea de forma que todos descubren algo que era posible y que no existía,

*3.- Coordinación o ajuste*

El proceso de aprendizaje en el mercado es espontáneo, y las personas sin hablarse, sin llegar a comunicarse directamente aprenden que todo este fenómeno funciona mejor si logran acoplarse actuando en forma conjunta.

La escuela austriaca de economía es contraria a la formación de sindicatos y considera que si el trabajador se ve obligado a actuar por intermedio de esas organizaciones termina pagando cuotas que desmejoran su ingreso o terminan beneficiando a los directores de esos sindicatos que son una alcabala más en el proceso de producción, y que el empresario se beneficia porque resulta más fácil negociar con estos representantes quienes conseguirían mejorar sus situaciones personales y no mejorar la situación de los empleados a quienes representan. Por lo que abogan por la negociación directa de los trabajadores con sus empleadores.

*Revisando algunos conceptos del artículo de Kaufman*

Todo lo anterior falta en el artículo en el que Bruce Kaufman intenta hacer un inmenso brochazo sobre el estado del arte en el pensamiento que se relaciona a las relaciones industriales y la gerencia de los recursos humanos, debido a que también la escuela austríaca y algunos pensadores anteriores y coincidentes expusieron sus posiciones. Pero eso sería fácil de subsanar con la inclusión de un anexo o con la ampliación en un epígrafe que se relacione a estos temas. Sin embargo, hay toda una suerte de errores que es necesario subrayar y comentar para que quede clara la correcta interpretación del pensamiento económico.

En la p. 76 se refiere al principio central de las relaciones industriales como una revelación histórica, llega a la afirmación que los fundadores americanos de la esta disciplina tenían como objetivo resolver el problema laboral manteniéndose en el contexto de un sistema democrático de economía capitalista, y es cierto, pero hay que hacer la salvedad que el sistema norteamericano desde 1870 hasta 1940 que es el período que refieren no es precisamente un período de libertades económicas. Las empresas estaban abiertamente protegidas y eso no se puede denominar libre mercado, la participación del gobierno en la regulación del mercado era la tónica y ciertamente las relaciones laborales estaban amparadas por la misma protección que el gobierno otorgaba a las empresas norteamericanas, quienes podían vivir en un ambiente de capitalismo mercantilista, por lo que es perfectamente cierta la afirmación que estaban a mitad de camino entre el *laissez-faire* y la revolución capitalista, pero olvida que la expresión *laissez-faire* es Smithiana y extraída de los fisiócratas quienes abogaban por el mantenimiento de las políticas absolutistas de la Francia prerrevolucionarias y en este sentido, es precisamente asimilable a la realidad vivida por los miembros de la escuela institucionalista americana.

Es importante hacer notar que Turgot, quien tuvo una relación muy intensa con los fisiócratas, que en su tiempo eran llamados economistas y a quienes Smith rebautizó como fisiócratas, se reconocía a sí mismo con la siguiente expresión “no soy un encyclopédiste porque no soy ateo, ni un économiste, porque tampoco quiero un rey” (Rothbard, 1995, p. 430). De hecho la expresión de Commons que utiliza Kaufman “para salvar el capitalismo haciéndolo bueno” es infeliz, a menos que se refiera al capitalismo mercantilista que imperaba en ese momento histórico. El capitalismo es humano, debido a que su origen es eminentemente humano. Por supuesto la teoría tradicional ha esterilizado al mundo económico de la figura del empresario para precisamente deshumanizar al capitalismo, que en palabras de Mises está representado por taxistas, limpiabotas, agricultores, además de los grandes capitalistas, no reconocer que el mercado es un proceso social es parte de estos errores de concepto que abundan en la interpretación de Kaufman. (Mises 1986, 106)

Por ejemplo, la referencia que hace a la Ley de Say usando el texto de Kates clama al cielo porque si Kaufman hubiese dedicado tiempo a la lectura del

texto de Say entendería que no existe un sistema de libre mercado que tiende al equilibrio automáticamente en el largo plazo, sino en la cabeza de Smith quien no era economista como Say. Es verdaderamente triste que un economista que se supone que debería manejar los conceptos, considere que es posible la teoría de la competencia perfecta, que es quizá el elemento más nebuloso de toda la teoría tradicional. Pero la ley de Say no tiene que ver con la teoría de la competencia perfecta, sino más bien con el sentido de que cuando el productor ejecuta su acción de producir, genera ingreso por la paga a los factores de producción y quienes reciben la remuneración adquieren la capacidad de demanda para poder comprar en el mercado, por eso la oferta crea a la demanda. Naturalmente, no hay una sobre oferta, ni un subconsumo nunca, sencillamente se consume lo que se produce y cada vez se produce más y se consume más, Say lo sabe pero sus intérpretes no y uno tiene que buscar las ideas de Say en el libro de Say.

Si Kaufman hubiese leído a Say, se enteraría que este singular economista francés afirmaba que la matemática y la estadística no son la mejor manera de explicar y entender la economía, por lo que es muy posible que tampoco hubiese aceptado los preceptos establecidos por Walras en sus Elementos de Economía Pura y naturalmente no hubiese aceptado los preceptos de la Competencia Perfecta, objetiva y matemática, que él no conoció porque murió casi cincuenta años antes de desarrollarse. (Say 1921, LXXI-LXXV)

Basado en la creencia de que toda la teoría económica es tradicional, afirma que el trabajo no es homogéneo. Pero si el hubiese leído a Mises entendería que el trabajo es diverso y por tanto su producto, por lo que resulta una verdadera injusticia tratarlo así, en las relaciones de contrato colectivo. (Mises, p. 865)

Es triste, además, que admita que la Escuela Histórica Alemana sea una escuela que haga una conexión entre la Economía y el resto de las Ciencias Sociales haciéndola una ciencia menos física y más humana, (p.79) porque son ciertamente los miembros de la Escuela Histórica quienes dieron pie con sus políticas al fascismo y al nacional socialismo y por supuesto todas las reivindicaciones sociales que representan la Sozialpolitik de Bismarck al final del siglo XIX. Quizá si buscase entre los miembros de la escuela austríaca que fundó Menger encontraría que es realmente más humana y sobre todo defensora de un sistema político no autoritario, como es el que defienden los miembros de la Escuela Histórica.

Kaufman se sorprende de que Rockefeller en Estados Unidos y Burton en Gran Bretaña hayan suministrado los fondos para desarrollar las Relaciones Industriales, pero si uno sigue a Hayek es perfectamente lógico, que los empresarios quieran desarrollar un sindicato, porque es más fácil negociar con un sindicato, que negociar con un grupo de trabajadores que sabe cuanto aporta al proceso productivo. El director del sindicato, siempre actuará en su beneficio, porque según la escuela austríaca desde Böhm Bawerk no existe pensamiento de clase.

Kaufman afirma en su artículo que si el trabajo está diferenciado, es decir, si no es homogéneo, entonces la curva de la oferta de trabajo es de pendiente creciente y realmente si es así, tanto la demanda y la oferta de trabajo no pueden ser graficadas, debido a que el método matemático requiere la homogeneidad del trabajo. Ciertamente el trabajo no es homogéneo y se sigue cumpliendo el precepto que Say hizo en su tratado, que la matemática no es el método para explicar o estudiar la economía. Por supuesto todo el análisis que el ejecuta no tiene ningún sentido si él mismo no supone la homogeneidad del trabajo.

Suponer en el análisis que los empresarios son “monarcas industriales” (p. 92) que hacen su voluntad es un absurdo de marca mayor, debido a que todos los individuos tienen cierta capacidad de acción que nunca es absoluta, y de nuevo para sustituir un trabajador por otro, hay que suponer que los dos trabajadores son homogéneos y que pueden ser substituidos sin que eso ponga en detrimento el proceso productivo. Por supuesto, suponer que la productividad marginal del trabajador es graficable, requiere que el trabajo sea homogéneo y entonces todos los argumentos que expone para hacernos ver que el trabajo no es homogéneo se pierden porque al final el necesita la homogeneidad del trabajo para aceptar las conclusiones que expone. Suponer además que el trabajador está a merced del empleador es equivalente a admitir una situación de debilidad absoluta que no necesariamente existe en la realidad de la acción humana.

### Referencias

- CANTILLON, R. (1950). *Ensayo sobre la Naturaleza del Comercio en General*. Fondo de Cultura Económica, México
- BÖHM BAWERK, Eugen (1962). *La teoría de la Explotación*, en Huerta de Soto, Jesús: Ensayos de Economía Política Vol III, Unión editorial p. 101-201
- DE ROOVER, Raymond (1967). *San Bernardino Of Siena And Sant'antonino Of Florence The Two Great Economic Thinkers of the Middle Ages*. Brooklyn College The City University Of New York Baker Library Harvard Graduate School Of Business Administration Soldiers Field, Boston, Massachusetts.
- HAYEK, Friedrich (1992). *Vicisitudes del Liberalismo, Obras Completas*. Volúmen IV, Unión Editorial, Madrid.
- HAYEK, F.: The Mythology of Capital, en *The Quaterly Journal of Economics*, I., pp. 233 ss. (1936).
- HUERTA DE SOTO, Jesús (2000). *La escuela austríaca*, Editorial Síntesis, Madrid.
- HUERTA DE SOTO, Jesús (1985). *¿Es el trabajo una mercancía?*, en Huerta de Soto, Jesús: Ensayos de Economía Política Vol III, Unión editorial. Madrid pp. 49-51

- KAUFMAN, Bruce E. (2010). The Theoretical Foundation of Industrial Relations and Its Implications for Labor Economics and Human Resource Management, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 64, No 1 (October 2010) Cornell University
- KEYNES, John Maynard (1981). *Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero*, Fondo de Cultura Económica. Bogotá, 1981
- MENGER, Carl (1983): *Principios de Economía Política*, Unión Editorial, Madrid.
- MISES, Ludvig (1986). *La acción Humana*. Tratado de economía. 4ª. Edición. Unión Editorial. Madrid
- PEREZ VILA, María Clara D. (2007). *La Figura Empresarial en el Pensamiento Económico*, Unión Editorial, Madrid
- ROTHBARD, Murray N (1995). *Historia del Pensamiento Económico*, Unión Editorial, Madrid, 2 tomos.
- SAY, Jean Baptiste (1921). *Tratado de Economía Política o Exposición Sencilla del modo con el que se forman, se distribuyen y se consumen las riquezas*. Cuarta Edición. Traducida al castellano por Juan Sánchez Rivera. Imprenta de Fermín Villapando. Madrid. (2 tomos)
- SCHUMPETER, Joseph A. (1962): *Capitalism, Socialism and Democracy*, Harper and Row, New York.
- TURGOT, A. R. J. (2009). *Reflexiones sobre la formación y la distribución de las riquezas*, Unión Editorial, Madrid.



## Normas y procedimientos de publicación Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales

*Comité Directivo*

La Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales junto a Temas de Coyuntura, son las publicaciones académicas del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Su objetivo se centra en divulgar estudios de actualidad relacionados con la problemática social, política y económica. A la primera de estas publicaciones le competen especialmente las áreas de: Relaciones Industriales, Laborales y Recursos Humanos.

Normas editoriales a considerar por los autores en la elaboración de Estudios y Comunicaciones para la revista sobre Relaciones Industriales y Laborales

### a) Características y naturaleza de los trabajos

Los colaboradores de la Revista pueden contribuir en dos Secciones: Estudios y/o Comunicaciones.

Estudios: destinada a la publicación de artículos resultantes de un proceso de investigación con una sólida sustentación bibliográfica, que por su actualidad y vigencia pueden ser considerados como aportes al saber y al conocimiento del área de Relaciones Industriales, Laborales y Recursos Humanos.

Comunicaciones: cuyo espacio será destinado a reflexiones presentadas en forma de ensayo, sobre aspectos de interés relacionados a la temática o área de especialidad de la Revista.

### b) Plazos para la entrega de trabajos

La Revista es Anual (Enero-Diciembre), los Estudios y/o Comunicaciones serán recibidos durante todo el año, la fecha de cierre es el 15 de Octubre. La publicación de estos trabajos está supeditada a un proceso de arbitraje anónimo y a la decisión del Consejo Editorial.

### c) Formato para la entrega y extensión de los trabajos

Los artículos deberán ser elaborados en un procesador de palabras (Word para Windows) y entregados en formato electrónico: CD, diskette ó adjuntos (attach) a un correo electrónico dirigido a [jbonilla@ucab.edu.ve](mailto:jbonilla@ucab.edu.ve) ó [ggarcia@ucab.edu.ve](mailto:ggarcia@ucab.edu.ve). De contener gráficos, tablas, mapas o fórmulas matemáticas (preferiblemente editor de ecuaciones incluido en el Word) el autor debe asegurarse de enviar las especificaciones de la aplicación donde fueron desarrolladas, así como los archivos originales para facilitar su manejo.

La extensión máxima de los trabajos debe adecuarse a alguna de las siguientes categorías:

- Los Estudios: hasta treinta y cinco (35) cuartillas (carta y doble espacio). El Comité editorial podría admitir cierta flexibilidad de acuerdo al caso y el área temática.
- Las Comunicaciones: hasta quince (15) cuartillas (carta y doble espacio). El Comité editorial podría admitir cierta flexibilidad de acuerdo al caso y el área temática.

El autor debe incluir la siguiente información:

- Sus datos completos y la institución a la cual pertenece incluyendo una hoja en la que figure una breve reseña curricular (no más de diez líneas) y un resumen del artículo de no más de cien (100) palabras (español e inglés).
- Cinco (05) palabras que el autor considere claves en el contenido del trabajo (español e inglés), con la finalidad de facilitar la inclusión de la publicación en los índices nacionales e internacionales (indización).

#### d) Referencias y citas bibliográficas

El sistema de citas que empleen los autores en sus trabajos, podrá ser o el Sistema de la American Psychological Association (APA) o el sistema tradicional a pie de página, siempre y cuando los mismos cumplan las exigencias de cada uno de ellos.

Algunos ejemplos para las citas y referencias bibliográficas

Citas bibliográficas:

Texto Principal: apellido, año de publicación y página

(Freites 2005, 30-35)

(Freites, et al, 25) varios autores

Bibliografía:

Libros: autor (año). Título de la obra. Lugar de publicación, Editor o casa publicadora.

Ortiz, Eduardo (1994); Política Económica y Distribución del Ingreso; Caracas; Academia Nacional de Ciencias Económicas.

Revistas: autor (año). Título del artículo. Título de la Revista, número y/o volumen, páginas.

Di Brienza, María (1999), Quiénes son y Cómo lactan en Venezuela; en Temas de Coyuntura, N°39, Junio, IIES-UCAB; pp. 35-45.

Recursos Electrónicos: autor (fecha de publicación o revisión de la página si está disponible). Título de la página o lugar (o del artículo). Recuperado (fecha de acceso), de (URL-dirección web)

Rodríguez, Carlos (30 de enero 2005); Notas sobre Gerencia. La Gerencia de Recursos Humanos; <http://www.gerencia.com>

#### e) Arbitraje

Una vez que los textos estén a disposición de la Dirección de la revista, se remitirán a los árbitros anónimos para que éstos den su veredicto. El método utilizado será denominado “Doble Ciego”.

The Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales and Temas de Coyuntura are the academic publications of Economic and Social Research Institute of the Universidad Católica Andrés Bello. Its main objective is the dissemination of studies related to the current social, political and economic situation. The former publication deals specifically with the areas of Industrial Relations, Labor and Human Resources.

Editorial Rules regarding Papers and Communications for the Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales

a) Features and nature of the Works

Contributors to the Revista made contribute to any of two sections: studies and communications.

The studies section is devoted to the publication of articles produced as a result of a thorough research process with a solid reference base which on account of its relevance made be considered as contributions to the knowledge base of the industrial relations, labor and human resources discipline.

The communications section is devoted to essays on topics of interest related to the thematic area of the Revista.

b) Deadlines

The Revista is a yearly publication (January-December). Papers and communications can be submitted throughout the year. The cutoff date of each year is October 15th. The publication of these contributions is conditioned by the approval of an anonymous referee and of the Editorial Board.

c) Format and extension of the contributions

Contributions must be submitted in word processor format and delivered in electronic form (cd, diskette or attached to an email to any the following addresses: jbonilla@ucab.edu.ve and ggarcia@ucab.edu.ve). Graphs, tables, maps or mathematical formulas must be submitted in the original format.

The maximum length of contributions is thirty five (35) pages for papers and fifteen (15) for communications (letter format and double space). The Editorial Board may admit certain flexibility according to the case at hand and the thematic area.

The author must include the following information:

A professional resume and the institution to which the researcher is affiliated together with a summary of no more then one hundred (100) words (in Spanish and English).

Five keywords (in Spanish and English).

d) References and notes:

The authors may use the American Psychological Association system or the traditional footnote system.

e) Referee process

When the Editorial Board receives the contribution, it will be submitted to the anonymous referee for its evaluation with the Doble Blind- Method.