

# MODERNIZACION DE LOS SISTEMAS DE RELACIONES DE TRABAJO Y REESTRUCTURACION ECONOMICA\*

Jean-Claude Javillier  
Profesor Principal de la Universidad  
Pantheón-Assas  
(París 2)

Como es usual en el universitario, el autor formulará sus observaciones con entera libertad, pero respetando profundamente el pluralismo de los análisis y las ideas. Excepcionalmente, empero, las expondrá dejando de lado las muchas referencias bibliográficas y precauciones conceptuales y técnicas a que, tanto por formación como por convicción, atribuye un valor muy especial. A decir verdad, si fuese necesario buscar excusas para tal omisión, habría que hacerlo sin duda en relación con las excepcionales necesidades de este fin de siglo, puesto que se trata de vislumbrar las profundas mutaciones de los sistemas de relaciones de trabajo y las complejas repercusiones que la reestructuración económica tiene en ellas en la sociedad en general.

Quienes observan la evolución de las relaciones laborales en el mundo entero no han dejado de señalar por lo menos tres fenómenos que, para nuestro propósito, revisten primordial importancia.

En los dos últimos años se han producido acontecimientos políticos, particularmente en Europa central y oriental, que muy pocos hubiesen podido prever: desde la caída del muro de Berlín hasta la creación de la Comunidad de Estados Independientes. Esta aseveración no parece ser únicamente la de un europeo, demasiado atento a la evolución de su "microcosmos" continental. Esos acontecimientos tienen, y tendrán durante mucho tiempo, consecuencias múltiples y profundas, sobre todo para la economía mundial y los sistemas de relaciones de trabajo. Por lo que respecta al movimiento sindical (y particularmente obrero), el siglo próximo augura sin duda una nueva era ideológica y estratégica.

*Durante los últimos años hemos observado acontecimientos políticos, como la caída del bloque del este, difícilmente previsibles; así como transformaciones tecnológicas y económicas que han variado sustancialmente la configuración del orden mundial, trayendo consigo además cambios sociales y culturales. Habida cuenta de los cambios anteriormente señalados, resulta evidente que la modernización, e incluso la reestructuración, de los sistemas de relaciones de trabajo son indispensables para todos los países. En este contexto, el Dr. Jean-Claude Javillier analiza la crisis que atraviesan las instituciones de representación, sean sindicales o patronales, ya que sin su participación resulta impensable el diálogo social, a cualquier nivel y en cualquier situación, especialmente en caso de crisis económica. El autor señala que en la actual coyuntura es imprescindible la práctica social y la participación de los empresarios y los trabajadores en un esfuerzo conjunto, que permita superar exitosamente la encrucijada en que, en vísperas de un nuevo siglo, se encuentran la mayoría de los países en desarrollo.*

\* Ponencia presentada en el seminario "Diálogo Social y Relaciones Laborales en América Latina", Chile, 1994

Además de los cambios espectaculares mencionados, cada quien puede comprobar la magnitud de las mutaciones tecnológicas hasta en los más mínimos detalles de la vida cotidiana. Hay un proceso de "información" creciente de las sociedades que transforma poco a poco, pero ineluctablemente, el modo de vida del ciudadano, los métodos de gestión de los empresarios y las condiciones de trabajo de los asalariados. A raíz de la aplicación de la informática en la industria y en el trabajo de oficina, prácticamente todo el mundo está ahora delante de una pantalla, y todos, o casi todos, trabajan "en tiempo real". No cabe duda de que la informática aporta una gran dosis de flexibilidad a las distintas tareas. Pero trae aparejada también una supresión de puestos de trabajo y hace necesaria la readaptación profesional. Como en cada etapa de la historia, el hombre vuelve a enfrentarse hoy con los dolorosos problemas, tanto individuales como colectivos, resultantes del cambio tecnológico. Algunas veces, es grande la tentación de considerar que esos cambios son causa de las dificultades económicas y sociales. En realidad, es cierto que los cambios culturales provocados por las nuevas tecnologías afectan a todos los sectores de la sociedad. Muchos son conscientes de que se corre un grave riesgo a corto plazo, a saber, la aparición de sociedades duales, la marginación o la exclusión de ciertas capas de la población, por obra precisamente de los cambios, a raíz de una incapacidad de adaptación cultural y económica.

Asimismo, y en relación con lo observado anteriormente, se tiene la impresión de que la crecida interdependencia de las economías, entre países y continentes, es una realidad económica, política y cultural de máxima importancia. ¿No es sorprendente acaso la movilidad que ha adquirido el capital, la necesidad de estrategias internacionales que tienen las empresas, o la presión que se ejerce en favor de la movilidad, sobre todo geográfica, de muchos asalariados? ¿Por qué no llegar a decir que ya no es posible concebir ningún análisis económico, ninguna perspectiva de desarrollo para una empresa o para un país, que se limiten únicamente a lo nacional? Esta mundialización, que reforzará todo desarrollo de nuevas tecnologías, especialmente en la esfera de la comunicación, pone en tela de juicio, claro está, los análisis y las estrategias de unos y otros. En consecuencia, tanto los Estados como los interlocutores sociales deben hacer revisiones a veces desgarradoras de sus hábitos de pensamiento y de sus métodos de acción. Nadie está exento de lo que cabría denominar una imperiosa obligación de reexamen, de revisión y de actualización, particularmente en lo económico y lo social.

El reconocimiento de esa triple realidad antes mencionada nos llama a todos, particularmente al uni-

versitario, a una gran modestia y a la más sincera tolerancia. De todos modos, los tiempos son difíciles. Ya no es época, nos guste o no, de certidumbres arraigadas solamente en el pasado, de respuestas buscadas ante todo en los automatismos del pensamiento. En aras del interés general, es preciso avanzar resueltamente por senderos poco transitados, soñar con tierras ignotas. Desde este punto de vista, se deben buscar nuevas articulaciones entre los problemas económicos y sociales, y entre las perspectivas nacionales e internacionales.

## **HACIA UNA MODERNIZACION DE LOS SISTEMAS DE RELACIONES DE TRABAJO: MITOS Y REALIDADES**

Naturalmente, se puede estar en desacuerdo con la terminología. A menudo hay motivo para desconfiar de la "modernidad". No se trata de considerar obvio lo que la "moda" (sobre todo en el ámbito cultural e intelectual) parece imponer. Sin embargo, habida cuenta de las profundas mutaciones brevemente expuestas más arriba, es evidente que la modernización, o incluso la adaptación, de los sistemas de relaciones de trabajo es indispensable en todos los países.

Como todo sistema de relaciones laborales es fruto principalmente de la historia política y social, de situaciones económicas y de tradiciones culturales, la modernización no se puede realizar de la misma manera en todas partes. ¿Acaso no sorprenden las diferencias entre países, entre sistemas de relaciones laborales, en cuanto se empieza a adquirir cierta familiaridad, nunca completa, con un país o un sistema? Respetemos, pues, las particularidades de cada quien y no tratemos de uniformizar, por el afán científico de hacer generalizaciones, lo que pertenece al dominio afectivo y espiritual de cada uno, ya sea del Estado como del ciudadano.

Entre las preguntas que es menester hacerse, preocupados como estamos por las transformaciones en América Latina, baste con señalar tres, a modo de otros tantos ejemplos materia de análisis. A decir verdad, son estas preguntas tan acuciantes que es imposible soslayarlas ya que se trata de analizar a fondo los sistemas de relaciones de trabajo: ¿Cuál será la función del Estado? ¿Cuáles serán las estrategias de los interlocutores sociales? ¿Cuáles serán las actitudes de los trabajadores?

## **LA FUNCION DEL ESTADO: ¿DE LA INTERVENCION A LA ABSTENCION?**

Es necesario proceder a un amplio debate sobre la evolución de la función del Estado en los sistemas

de relaciones de trabajo de que se trate. A este respecto podría aventurarse una hipótesis, a saber, que en muchos países de América Latina, como en muchos países europeos, se observa una evolución que implica, al parecer, un cuestionamiento (incluso un serio cuestionamiento) de esa función. De la intervención hasta en los más mínimos detalles, por ejemplo, de la reglamentación de las condiciones de trabajo, ¿se pasará acaso a una política que conceda a los interlocutores sociales una facultad normativa cada vez mayor? Este tipo de interrogantes se debe vincular desde luego con la evolución de las políticas económicas y sociales así como con las concepciones (filosóficas y políticas) del derecho ¿Habrá un desplazamiento cada vez mayor de las normas heterónomas (esto es, estatales, como los códigos del trabajo) hacia las normas autónomas (esto es, convencionales, como los convenios colectivos de trabajo) o incluso consensuales (como las normas de empresas negociadas)? Por lo que respecta a la reestructuración económica, hay que preguntarse sin duda cuál puede ser la función del Estado ¿El Estado controla y autoriza ciertas prácticas sociales, o incluso está informado de ellas e incita a su cumplimiento? Evidentemente, las respuestas muy simples, demasiado simples, a preguntas tan complejas resultarán muy poco convincentes.

#### **LAS ESTRATEGIAS DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES: ¿DEL DOGMATISMO AL PRAGMATISMO?**

Se suele decir con insistencia que los sindicatos de asalariados se enfrentan con grandes dificultades, e incluso que atraviesan una crisis radical. Pero no es posible dejar de señalar que la aseveración vale lo mismo para las organizaciones patronales de muchos países.

Frente a los cambios económicos y tecnológicos antes referidos, existe ciertamente la tentación de lo consabido. Por parte de los sindicatos, puede haber una tradición de respuesta radical, de índole generalmente política. El sindicalismo que preconiza la lucha de clases, en una perspectiva mesiánica y revolucionaria, no ha dejado de elaborar argumentos, proyectos y consignas. Sin embargo, habrá que analizar detenidamente las repercusiones que pueda tener en ese tipo de sindicalismo la evolución política que experimentarán sin duda alguna las ideologías y las estrategias. Las organizaciones patronales, por su parte, también pueden tropezar con dificultades estratégicas importantes. En la medida en que las empresas poseen estrategias económicas y sociales más afianzadas y entran en competencia directa con sus rivales del mundo entero, son desde luego más propensas a realizar experiencias y con-

ceder autonomías estratégicas, particularmente en materia social. En muchos países se observa una tendencia a la descentralización de las relaciones de trabajo, la cual, por otra parte, se halla vinculada con el distanciamiento relativo del Estado.

¿Podría decirse que tanto los sindicatos de trabajadores como las asociaciones de empleadores se encuentran ahora menos seguros y vacilan entre el dogmatismo y el pragmatismo? El difícil debate sobre la flexibilidad no puede concebirse en los mismos términos para los países de América Latina que para los de Europa. Cabe señalar, empero, que el dogmatismo, en cualquier país o continente, tal vez no aporta ninguna respuesta satisfactoria, ya sea de parte patronal como sindical. No es posible admitir seriamente como única respuesta a las dificultades económicas una flexibilidad de las condiciones de empleo y de trabajo impuesta por los empleadores. Pero lo mismo puede decirse de todo rechazo del problema de la adaptación de las condiciones de empleo y de trabajo que exigen los cambios tecnológicos y económicos contemporáneos. Hay que encontrar, pues, el método que permita a cada parte plantear los verdaderos problemas, a fin de hallar soluciones económica y socialmente viables. Esto no significa de ninguna manera que el pragmatismo ha de impedir toda consideración de principios ni la reflexión acerca del tipo de sociedad que se desea, porque el debate al respecto existe y seguirá existiendo.

#### **LAS ACTITUDES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS CONSUMIDORES: DE LA ACCION POLITICA A LA DEFENSA ECOLOGICA**

En muchos países, las relaciones de trabajo se conciben tradicionalmente desde una perspectiva por definición colectiva. No se trata, claro está, de rechazar ese planteamiento para volver a una concepción puramente individualista y abstracta de las relaciones entre empleadores y trabajadores, que, a fines de siglo XIX, algunos juristas consideraban obligaciones contractuales, de competencia exclusiva del derecho civil.

Sin embargo, las mutaciones tecnológicas a que se ha aludido no dejarán de tener consecuencias especialmente de índole cultural y social. El desarrollo de la informática guarda relación con el ascenso del individualismo en muchas sociedades. Para quien observa la evolución de las sociedades contemporáneas, el "walkman" es un fenómeno notable en los hábitos de los jóvenes (y ahora, incluso, de los menos jóvenes). Pero es evidente que cada uno está más y más aislado de los demás en ese exclusivo universo musical, ya sea en la propia casa o cuando

se desplaza fuera de ella. En cuanto a la computadora personal, su aplicación en el hogar puede decirse que es también un factor que contribuye a crear situaciones de individualismo e incluso a potenciar el trabajo a domicilio.

¿Cómo, entonces, no interrogarse sobre la evolución de la problemática política y social, fundada ante todo en la pertenencia a una colectividad (de trabajo para algunos o de clase para otros)? La reducción de muchas situaciones a lo individual así como la mundialización de los medios de comunicación modificarán de manera profunda y duradera las formas de expresión y los hábitos culturales y sociales de todos en todos los continentes.

Y si es preciso ahondar más la reflexión sobre las transformaciones en curso, cabe pensar en desplazamientos, en modificaciones de las fronteras entre los movimientos sociales, políticos y sindicales.

Uno de los grandes ausentes en el derecho del trabajo, desde muchos puntos de vista, bien puede haber sido hasta hoy el usuario, el consumidor. En el fondo, las normas de higiene y de seguridad afectan desde luego a la empresa y al trabajador, pero tienen una incidencia igualmente importante en usuarios o consumidores.

La mundialización y la articulación más acabada de las cuestiones económicas y sociales podrían ser fruto de una "superación" de la problemática que hasta la fecha se tiene en cuenta al abordar los asuntos relativos al trabajo. En estas esferas, está claro que conviene adoptar una actitud de extrema prudencia, pues la ecología a veces es más una moda cultural y científica que una verdadera problemática social y política. No obstante, para quien se preocupa de la modernización de los sistemas de relaciones de trabajo, la posibilidad de que, en ciertos países y respecto de determinados grupos sociales o políticos, se pase de la acción sindical y política a la acción ecológica no es un fenómeno de menor importancia.

#### **A PARTIR DE LA REESTRUCTURACION ECONOMICA: INQUIETUDES Y ESPERANZAS**

La evolución tecnológica, la mundialización de la economía y la producción "en tiempo real" figuran entre las numerosas concausas que tornan insoslayable la reestructuración económica en todos los países. Tanto es así que cabe enunciar la hipótesis de que hoy en día el desarrollo económico y social sólo es realizable a través del cambio, la adaptación y la reestructuración permanentes.

No deben subestimarse las dificultades que esos cometidos plantean tanto a los Estados como a los copartícipes sociales, a los asalariados y a la población en general. Manifiestamente, de aquí en adelante todos ellos deberán razonar en función del futuro.

Así ya no es posible que las empresas conciban su organización y su producción con criterios inamovibles, unívocos e inflexibles, y necesariamente deberán hacer gala de dinamismo, diversificación y adaptación. Por su parte, hoy en día los asalariados -y, en general, el conjunto de la población- no pueden concebir su vida profesional sin someterse a un proceso de formación de carácter polivalente y permanente y sin aceptar una movilidad profesional o geográfica.

En algunos casos, estos requisitos son causa de estímulo y esperanza, mientras que en otros suscitan profundas inquietudes, e incluso desesperanza. Sin lugar a dudas, esta situación puede perturbar hasta cierto punto la estabilidad cultural y social, y acarrea a veces una crisis de identidad nacional y política. Estas perturbaciones afectan, en un grado o en otro, a todas o casi todas las instituciones, sean políticas o sindicales. De ahí que sea imposible elaborar una estrategia de desarrollo económico idónea sin tener presentes al mismo tiempo, con toda la reflexión y ponderación que requieren, las inquietudes y esperanzas tanto de los trabajadores como de la población en general.

Bastan tres elementos de análisis para ilustrar las aseveraciones que anteceden, a saber: la complejidad de los medios de protección social, los intereses que están en juego en la adaptación de las empresas y de los asalariados, y la importancia de los instrumentos utilizados para el desarrollo económico y social.

#### **LA COMPLEJIDAD DE LOS MEDIOS DE PROTECCION SOCIAL: DERECHO DEL TRABAJO Y DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL; DERECHO SOCIAL Y DERECHO MERCANTIL**

En su calidad de jurista (especializado en materia laboral), el presente autor desea recalcar cuán indispensable es abstenerse de aplicar un enfoque jurídico fragmentario, sobre todo al abordar la reestructuración económica. A todos luces, cada vez es mayor la interdependencia entre los diversos elementos que integran la acción encaminada a facilitar la reestructuración en lo económico y a acompañarla en lo social, independientemente de la magnitud que pueda tener esa reestructuración. El derecho

del trabajo (que habrá de ocuparse, entre otras cosas, de las consecuencias de dicha acción sobre los contratos de trabajo, de la negociación colectiva, de las condiciones de empleo y de trabajo, etc.) no puede aislarse del derecho mercantil (que se ocupará, en particular, de las condiciones mismas en que las empresas pueden separarse o agruparse, conseguir fondos de financiación, etc.). Así, cabe pensar que queda todavía por crear un derecho de la empresa que, valiéndose de un conjunto de instrumentos jurídicos y financieros, permita agrupar los múltiples elementos fundamentales que intervienen en toda operación de reestructuración.

Análogamente, no cabe abordar el tema de la situación de los asalariados de cara a la reestructuración económica sin tener en consideración el sistema de protección social, incluida, desde luego, la seguridad social. Sin embargo, a esos efectos es preciso centrarse fundamentalmente en el problema crucial que plantea la protección de los desempleados. En efecto, al elaborar la política de reestructuración, es importante tener en cuenta tanto la situación de quienes trabajan en el sector no estructurado como la de los desempleados.

Ni que decir tiene que las finalidades del derecho del trabajo y de la protección social, así como el cometido de las empresas, son objeto de un amplio y controvertido debate. El primer motivo de controversia radica en la naturaleza misma de las normas del trabajo ¿Deben prohibirse o limitarse las reestructuraciones? Actuar en ese sentido equivale a limitar sobremedida el poder de gestión y de decisión económica del empresario, el cual por ejemplo, se ve obligado a justificar todo despido e incluso tiene prohibido realizarlo sin autorización administrativa previa ¿O bien procede alentar y facilitar las reestructuraciones? En tal caso, se presentan por lo menos dos opciones en materia normativa. Por una parte, cabría conferir preeminencia y protección plenas a la libertad del empresario, renunciando así a las limitaciones que le imponen el derecho del trabajo y a las disposiciones jurídicas de control y autorización a que recurren tanto las administraciones del trabajo como los asalariados y sus representantes. Sin embargo, también podría aplicarse otra solución, que ciertamente tiene un carácter más matizado y que de hecho denota un mayor interés por el compromiso social: consiste en acompañar toda reestructuración con medidas preventivas y con estímulos destinados a garantizar a los asalariados la protección más eficaz que se les pueda ofrecer.

Para el autor está claro lo que debe hacerse. Si se pretende que la protección social cumpla su cometido y evolucione como es debido en la actual coyun-

tura económica, es menester que todas las energías se orienten hacia una concepción dinámica y evolutiva de la protección social. Para ello es imprescindible dar a la prevención preeminencia sobre la reparación. So pena de pecar de heterodoxo, y hasta de iconoclasta (por tratarse de un jurista especializado en derecho del trabajo), el autor se aventuraría a afirmar que el establecimiento y el desarrollo de un sistema de formación permanente y de preparación de los jóvenes y de los menos jóvenes -adaptado a la evolución de los oficios y de las competencias- constituyen el problema principal de toda protección social en el contexto de la reestructuración. Ahora bien, el derecho del trabajo tradicionalmente suele centrarse ante todo en el acto jurídico del despido, su fiscalización o su prohibición. Sin lugar a dudas, esta cuestión tiene suma importancia. Empero, no cabe considerarla como la única respuesta, y ni siquiera la respuesta esencial, del derecho ante los grandes cambios de la economía.

En esas circunstancias, no es de extrañar que una de las nuevas orientaciones estratégicas más importantes del derecho del trabajo y de la protección social ante la reestructuración económica sea el vínculo estrecho que se ha establecido entre la vertiente económica y la vertiente social ¿Cómo no considerar que las cláusulas sociales o los planes sociales (y a estos efectos los términos con que se designan en derecho tienen una importancia secundaria) constituyen elementos esenciales tanto en el plano nacional como en el internacional? La principal característica de estos instrumentos jurídicos estriba en la relación estrecha y constante que establecen entre los derechos individuales y los derechos colectivos de los asalariados, la protección del derecho del trabajo y del derecho de la seguridad social, la formación permanente y las calificaciones profesionales, y la acción preventiva y reparadora en materia de pérdida de empleo. A fin de cuentas, gracias a esa vinculación intensa e innovadora de todos los elementos podrá ofrecerse una protección realmente eficaz a los asalariados expuestos a cambios tecnológicos y reestructuraciones económicas permanentes y duraderas en los planos nacional e internacional.

Cabe imaginar que quienes gustan de concebir neologismos en aras de la originalidad no tardarán en acuñar el concepto de "preventiva jurídica". Ahora bien, lo que debe buscarse ante todo es una gestión de los empleos y las competencias orientada hacia la previsión, así como el establecimiento de una vinculación estrecha entre el derecho social y la estrategia económica. Es de presumir que esta aseveración suscitará ciertas críticas, y sin lugar a dudas así ocurrirá en varios lugares.

## INTERESES EN JUEGO EN LA ADAPTACION DE LAS EMPRESAS Y DE LOS ASALARIADOS: DE LA SUBORDINACION A LA MOVILIDAD

El derecho del trabajo y los sistemas de relaciones laborales suelen remitir a ideales tipo de los que no resulta nada fácil prescindir. Sin embargo, por su carácter duradero y su magnitud, los cambios económicos provocan siempre, de algún modo, una profunda transformación de los métodos de gestión y del comportamiento de los asalariados. Si procedemos con arreglo al método maniqueísta tan caro a muchas personas, se pueden oponer dos formas de reestructurar las empresas. Con arreglo a la primera, basta con modificar las estructuras jurídicas y las técnicas de producción, y los hombres y las mujeres acabarán por adaptarse a las modificaciones. Por otra parte, cabe hacer notar, sin incurrir en un doctrinalismo revolucionario, que el derecho del trabajo confiere carácter institucional y sistematiza la subordinación de los asalariados, puesto que asienta en una base jurídica los poderes del empresario (de los patronos, como dirían algunas personas) sobre los asalariados (la clase obrera, como la designarían esas mismas personas). Si seguimos expresándonos con estilo iconoclasta, hemos de reconocer que semejante concepción clásica y estereotipada invariablemente coloca al asalariado en una situación de sumisión, de pasividad, o, en opinión de algunas personas, de rebelión necesaria para acceder a la emancipación.

Por muchos conceptos se hace necesario abandonar semejante planteamiento. En efecto, los cambios que se han registrado en los métodos de gobernar a los hombres, tanto en las empresas como fuera de ellas, parecen haber relegado al pasado los problemas que planteaba la organización militarizada de las fábricas de estilo fordiano ¿De qué sirve la reestructuración económica si los hombres y las mujeres no se sienten estimulados para llevarla a cabo? ¿En la competencia que se libra entre las empresas a nivel tanto nacional como internacional, es preponderante el papel que desempeña precisamente su capacidad de adaptarse a los cambios (de la tecnología y de los gustos de los consumidores) y de innovar (tanto en la esfera de la organización del trabajo como por lo que respecta a la calidad de los productos)?

La pertinencia de esta aseveración (desde el punto de vista de la dirección) cae por su propio peso. Sin embargo, es preciso dejar bien sentado que para los asalariados también puede ser importante, sin duda por otras causas, el aspecto de la motivación ¿Puede acaso concebirse una formación digna de ese nombre, ya sea en la empresa o, con carácter más general, en la sociedad, sin contar con la firme voluntad de

los asalariados y sin que se tenga plena conciencia de que es imprescindible y decisiva para el porvenir de los ciudadanos, de los asalariados y de la colectividad en su conjunto? No es posible concebir una formación si los asalariados no se sienten estimulados a seguirla. Por consiguiente, es menester hacer todo lo posible para que la información no se deje exclusivamente en manos de quienes tienen poder decisorio en la economía, y porque se incorporen también proyectos individuales y colectivos de los asalariados. **Así pues, nos hallamos una vez más ante el debate fundamental a que apuntábamos líneas arriba, a saber, el de la articulación entre los derechos individuales y colectivos, entre los intereses de la empresa y las aspiraciones de los asalariados, y entre la subordinación de éstos y su emancipación para realizar sus proyectos profesionales y personales.**

## LA IMPORTANCIA DE LOS INSTRUMENTOS DEL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL: DE LA POSTURA UNILATERAL AL DIALOGO SOCIAL

Hoy como siempre se corre el peligro de que el optimismo se cifre tan sólo en vocablos y conceptos, y de que, peor aún, esos vocablos y conceptos nos impidan comprendernos realmente y nos lleven más bien a ignorarnos en el plano internacional.

La presente mesa redonda versa sobre el diálogo social y las relaciones laborales en América Latina. Los lectores de esta ponencia habrán comprendido sin duda que su autor no conoce las realidades políticas, económicas y sociales de todos estos países tan diferentes lo suficientemente bien como para que sus opiniones sean realmente pertinentes. Ni que decir tiene que cada país enfoca de un modo distinto la intervención del Estado, los cambios tecnológicos y la naturaleza de las reestructuraciones económicas. Con toda evidencia, la importancia y las consecuencias económicas y sociales de la privatización pueden ser muy distintas según el país de que se trate. Empero, por encima de esas diferencias, si se pretende que, independientemente de la idiosincrasia de cada país, la dinámica de la protección social sea fuente de progreso y esperanza en el siglo venidero, nadie, cualquiera que sea la actividad a que se dedique, puede desentenderse de los grandes problemas que presenta.

En razón de la magnitud y la complejidad de esos problemas económicos y sociales, hoy más que nunca es importante apreciar el valor que tienen los ideales y los métodos de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, apoyarlos y, sobre todo, ponerlos en práctica. En realidad, ante la profusión

de cambios culturales y tecnológicos, todos debemos convencernos de que el diálogo social, en todas sus modalidades, constituye el único medio de garantizar de manera duradera e idónea que la reestructuración económica que hoy por hoy es ineluctable, sea portadora de la esperanza, sin la cual la vida carece de sentido.

Pero no deja de haber ciertos peligros, a saber, por una parte, el de que no se encaren con toda lucidez y anchura de miras y con la atención que merecen los numerosos problemas que entraña la reestructuración económica y, por otra parte, el de que no se sopesen todas las consecuencias que inevitablemente tendría la "desestructuración" de los sistemas de relaciones laborales y en particular el debilitamiento o la desaparición de quienes pueden entablar y cultivar un auténtico diálogo social. A este respecto, cobran una importancia enorme las dificultades, y en ciertos casos las crisis, que experimentan las instituciones de representación, sean sindicales o patronales. Sin copartícipes sociales, es impensable el diálogo social, a cualquier nivel y en cualquier situación, en particular en caso de crisis económica. En el campo de las relaciones laborales, no hay

panacea jurídica que valga para resolver las dificultades. Es imprescindible la práctica social y la participación concreta de los asalariados y de los empleadores en esa acción.

Seamos fieles a la tradición universitaria concluyendo esta ponencia con una cita de la Memoria presentada por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo a la reunión de 1986 de la Conferencia Internacional del Trabajo (El mundo del trabajo en evolución: problemas principales, Conferencia Internacional del Trabajo, 72 reunión, página 45): "Así pues, las organizaciones de empleadores y las de trabajadores se enfrentan con una nueva serie de problemas, derivados del carácter cada vez más interdependiente y complejo de la economía mundial y de la necesidad acuciante de amoldarse a la implantación de nuevas tecnologías y a los cambios de la producción y del comercio mundial. Aunque la actual recesión económica mundial los agudiza, los factores de cambio que engendran tales problemas subsistirán, y seguirán sometiendo a prueba la capacidad de adaptación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuya vitalidad será decisiva para la prosperidad y la justicia en las sociedades del futuro".

## MARIO CASTILLO FREYRE

### ABOGADO

Av. Arequipa N° 2327  
Lince - Lima

Teléfono - Facsimil  
422-6152