

Material Imprimible

Curso Relaciones Laborales

Módulo 1

Contenidos:

- Relaciones Laborales: conceptos básicos, repaso histórico de su desarrollo, teorías, función e importancia
- Trabajo: qué es y cuáles son sus principales actores

Conceptos básicos y repaso histórico de su desarrollo

Las Relaciones Laborales abarcan no solo los vínculos entre empleados y empleadores, sino que también se componen de las organizaciones que los representan y del Estado, el cual asume su responsabilidad y compromiso imponiendo normativas legales que protejan los derechos y obligaciones de las partes.

Sin embargo, eso no es todo, ya que el éxito de las empresas, en gran parte, depende de contar con un sistema óptimo de Relaciones Laborales. Esto implica buena comunicación, manejo eficiente de conflictos laborales, buenas habilidades de negociación, entre otras herramientas.

Teniendo en cuenta la definición de Relaciones Laborales y los actores que intervienen en las mismas, es importante comprender el término **“trabajo asalariado”**, el cual tiene concordancia directa con las Relaciones Laborales y el Movimiento Obrero.

El sociólogo Héctor Palomino, en su escrito llamado “Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital”, manifiesta que “el trabajo asalariado es definido mediante dos nociones: La primera se refiere a la dependencia económica, que involucra la figura de un trabajador cuyo medio único de ingreso es su fuerza de trabajo. Esta relación se refleja en un contrato que estipula el intercambio de dinero. La segunda noción alude a la dependencia jurídica, el hecho de trabajar bajo órdenes de otro, es decir que, el trabajador se coloca bajo dirección y supervisión del empleador.”

En este contexto de trabajo asalariado, los sindicatos constituyeron una parte fundamental en el desarrollo de las Relaciones Laborales por ser aquellas agrupaciones que intervinieron al momento de defender los derechos e intereses de los trabajadores antes que el Estado mismo tome cartas en el asunto.

Repaso histórico de su desarrollo

Yendo un poco más atrás en el tiempo, nos situamos en los inicios del movimiento obrero. En el período de la Revolución Industrial que va desde el año 1850 al 1914, donde éste comenzó teniendo como objetivo proteger los derechos de los trabajadores en las fábricas.

Durante la Revolución Industrial, los empleadores eran quienes establecían las condiciones de trabajo. Además, los sueldos de los trabajadores eran tan bajos que no alcanzaban ni siquiera para que éstos pudieran llevar una vida digna; a tal punto que, frente a un accidente, enfermedad, o si eran despedidos, no contaban con ningún tipo de subsidio que los ampare. El Estado en ese momento aún no intervenía de manera activa en estas situaciones, y advirtiendo que esto sucedía, los trabajadores comenzaron a agruparse y a tomar fuerza para accionar en favor de este grupo.

Sindicato

Es una agrupación cuyo objetivo es trabajar en la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores en la sociedad industrial.

El sindicato es la consecuencia del conflicto entre capital y trabajo, entre la patronal y los asalariados.

A lo largo de los años, los sindicatos han demostrado su enorme poder en distintos países, economías y culturas, poniendo de manifiesto capacidades de inserción social, siendo cruciales en la mejora en cuanto a civilización en la sociedad, y garantizando el buen funcionamiento de las relaciones laborales.

Si hablamos de movimientos de trabajadores agrupados, no podemos dejar de mencionar lo sucedido el 1 de mayo de 1886 en Estados Unidos, lo que dio lugar a la conmemoración por el día del trabajador.

En aquella época, plena Revolución Industrial, muchos inmigrantes llegaban a Estados Unidos, sobre todo a la ciudad de Chicago, en búsqueda de trabajo y mejores condiciones de vida. Ante esta situación de “necesidad” de los trabajadores inmigrantes, los empleadores se aprovechaban y, entre otras condiciones desfavorables para los trabajadores, extendían la jornada laboral más allá de lo que estos podían soportar. En 1886, algunos Estados ya contaban con leyes que establecían la jornada laboral máxima de 8 a 10 horas, pero eran muy pocos los que la respetaban.

Ante este escenario, el 1 de mayo de 1886, 190.000 obreros realizaron una huelga en Estados Unidos para luchar por esta causa, pidiendo “ocho horas diarias, ni una más”. Ese día aconteció sin mayores conflictos, pero las huelgas siguieron unos días más, y el 3 de mayo, unos 6.000 trabajadores de la firma maderera McCormick se reunieron en la puerta de la fábrica, y al momento que sonó la alarma de salida de los rompehuelgas o esquirols, como se conocía a las personas que trabajaban igual aun cuando sus compañeros se encontraban en huelga, se enfrentaron contra ellos. Tal es así que un grupo de policías procedió a disparar sobre la gente, provocando la muerte de seis personas y decenas de heridos.

Estos sucesos llevaron a un acto de protesta para el día 4 de mayo en la plaza de Haymarket, que se conoció como la revuelta de Haymarket, donde se declaró el estado de sitio y toque de queda. Esto tuvo como consecuencia que la policía se llevara detenidos a muchos trabajadores que fueron golpeados, torturados y acusados de asesinatos a policías. Tiempo después, los huelguistas involucrados fueron sometidos a juicio en los tribunales de Chicago, lo que conocemos como el juicio a los Mártires de Chicago. En este juicio, el fiscal y el juez de la causa no fueron parciales y se presentaron contrarios a los huelguistas, manifestándose en favor de la policía de Estado. El juicio concluyó con condenas a la horca para los acusados y dejando libre de cargos al personal policial.

Debido al acontecimiento de Chicago que costó la vida de muchos trabajadores y dirigentes sindicales, varios sectores patronales accedieron a otorgar la jornada de 8 horas diarias. En consecuencia, cada 1º de mayo se conmemora de forma internacional, el día del trabajador.

Los inmigrantes en Estados Unidos fueron los impulsores de la idea de organizar a los trabajadores para luchar por sus derechos, ya que muchos venían con experiencia desde sus países. Y Argentina no fue la excepción.

Los acontecimientos de defensa de derechos de los trabajadores que acontecieron a nivel internacional en el trabajo, tuvieron gran concordancia con los procesos que transcurrían

en nuestro país. De hecho, a mediados del siglo XIX en nuestro país, algunas agrupaciones ya tenían su propio nombre, formando el Partido Socialista.

Tal es así que, en Buenos Aires y Rosario, comenzaron a realizarse huelgas y a distribuirse en movimientos sindicales, los cuales llevaron a la primera huelga general de carácter nacional en el año 1902. Pero anteriormente, entre 1880 y 1890, ya se habían registrado huelgas esporádicas que sentaron las bases para el movimiento sindical argentino que se formaría más adelante. Los trabajadores que comenzaron a agruparse fueron, en principio, panaderos, ferroviarios, carpinteros, cigarreros, albañiles, mozos de hoteles, zapateros, entre otros.

En 1896, una importante sequía trajo como consecuencia la desaceleración de la economía y una masiva desocupación en las zonas cerealeras y en el puerto de Buenos Aires. En este contexto, comenzaron a darse múltiples problemas sociales por la desocupación que había y la llegada de más inmigrantes. La situación llevó a formar huelgas por ramas de actividad y por solidaridad, y así surgieron los grupos anarquistas, socialistas y puramente sindicalistas.

Sucesos acontecieron durante los comienzos del siglo XX: inicios en la primera década del 1900.

- En 1901, sindicalistas socialistas y anarquistas llevaron a cabo el Congreso de Fundación de la Federación Obrera Argentina, conocida como FOA.
- En 1903, un congreso socialista organizó la Unión General de Trabajadores, que se conocía como UGT.
- Durante estos años, las dirigencias obreras querían unificar el movimiento en una sola estructura. Por lo que, en 1906, el IV Congreso de la Federación Obrera Regional Argentina, conocido como FORA, creada por los anarquistas, propuso la unificación en un solo organismo, el cual fue aceptado por la UGT.

Desde 1906 hasta 1930, se fueron sancionando una serie de leyes en defensa de los trabajadores, como por ejemplo, la ley 5291 de Protección a menores y mujeres, ley 9688 de Accidentes de trabajo, y ley 11544 que reglamenta la jornada máxima de ocho horas. Este es el fin de la época donde se forman los primeros movimientos obreros.

Acontecimientos que sucedieron a mediados del siglo XX, más precisamente entre 1929 hasta 1945: A raíz de la caída de la bolsa de 1929 en Estados Unidos, decayeron las exportaciones y había mucha dificultad para conseguir materiales importados, lo cual llevó a modificaciones en la estructura económica. Esto generó una ola expansiva en el mundo y comenzaron a tomarse medidas para amoldarse a la nueva estructura social y económica que venía a trazar este nuevo contexto.

Es en este marco en el que se fundó la Confederación General del Trabajo, conocida popularmente como la CGT, y en el cual, un grupo de trabajadores numerosos pero no tan especializados, constituyeron talleres donde se producían los materiales que anteriormente se importaban desde Europa para sustituir las importaciones. Estos trabajadores organizados se convertirán, luego, en el motor impulsor de los cambios sociales en nuestro país.

A partir de 1943, cuando Juan Domingo Perón se hizo cargo del Departamento Nacional del Trabajo, nació el sindicalismo de masas en Argentina. Luego de la Segunda Guerra Mundial, el proceso de industrialización que modificó la economía cambió la situación en el mercado laboral, incorporando más fuerza de trabajo a los centros fabriles de Buenos Aires y el Litoral. De esta forma, los sindicatos fueron adquiriendo fuerza.

Por su parte, la Oligarquía contaba con la influencia de los medios de comunicación, la iglesia, la educación, las armas; y el pueblo contaba con su poder de organización, el cual fue dirigido por Perón para transformar la historia de las asociaciones representativas argentinas.

Esta era se considera el fin de las tradicionales actividades gremiales de resistencia, para pasar a adaptarse a una sociedad industrializada y moderna, adecuándose al nuevo sistema económico-social.

En el último semestre del 1945 y principios de 1946, el movimiento sindical se unió para apoyar a Perón, su líder, el día 17 de octubre de 1945, que tiempo más tarde fue conmemorado como día de la Lealtad. Ese día hubo una gran multitud en Plaza de Mayo reclamando que liberen a Perón, ya que el poder militar lo había detenido unos días atrás. Esta manifestación del pueblo fue clave para generar la fortaleza más grande que tuvo el movimiento sindical en todos los tiempos.

En ese mismo año se crearon los Tribunales de Trabajo, los cuales abarcaban conflictos obrero-patronales y garantizaban una política laboral en beneficio de los trabajadores. Además, se sancionó la Ley 23.852, Ley de Asociaciones Profesionales, la cual determinó que los sindicatos debían agruparse por rama o actividad, sin distinción de oficios o categorías. Y siguiendo con los avances en el área laboral, no podemos dejar de hacer mención a la creación de los convenios colectivos de trabajo.

Es importante destacar que la Ley 23.852 contiene tres aspectos muy importantes, sobre los cuales volveremos a lo largo del curso para explicar algunos conceptos esenciales. Los tres aspectos de la ley son:

- Establece que los sindicatos tienen una relación de dependencia frente al Estado, a través del control que éste último ejerce sobre los ingresos y gastos de las asociaciones gremiales, y la capacidad del Ministerio de Trabajo y Previsión para otorgar o retirar la personería gremial de las organizaciones
- Se otorga personería gremial a un solo sindicato por rama de actividad
- Y se brinda la oportunidad de participar en la política, siendo éste el logro más revolucionario de la época.

Siguiendo con el contexto de 1945, el 20 de diciembre se creó el Instituto Nacional de Remuneraciones, el cual incluyó como obligación del empleador el pago del aguinaldo a los trabajadores. Esto quiere decir que se comenzó a exigir a la patronal a abonar a cada trabajador un sueldo anual complementario correspondiente a la doceava parte de lo percibido durante el año.

Gracias a este nuevo panorama de fuerza sindical y al progreso que tuvo Perón en su paso por el Ministerio de Trabajo, el 4 de junio de 1946 fue elegido como Presidente de la Nación. Fue así como Perón comenzó a delimitar la movilización sindical, siendo su principal objetivo reducir las huelgas y aumentar la producción en las empresas para generar más empleo. La idea del Estado era que, mediante nuevas medidas económicas, sociales y políticas, se consiga un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y empleadores.

De esta forma, Perón aprovechó la riqueza acumulada por la Oligarquía para la transformación social de nuestro país, creando así el Estado de Bienestar y pleno empleo, en el cual la riqueza se repartiría en partes iguales entre el trabajo y el capital. Debido a la importancia que en dicha época tenía la justicia social, se comenzó a conocer el movimiento político-social generado por Perón de 1945 a 1955, como justicialismo.

En el año 1955 fuertes grupos concentrados locales liderados por Eduardo Lonardi, derrocaron al gobierno de Perón. Esto trajo como consecuencia que el movimiento obrero ingrese en la etapa de Resistencia Peronista. Los trabajadores se resistían a las fuerzas militares que estaban encarcelando a los dirigentes de la CGT y confiscando sus obras sociales. Hasta 1958, las huelgas fueron constantes, y las nuevas organizaciones sindicales formaron parte de puestos trascendentales en la CGT.

En la década del 60, el sindicalismo fue muy fuerte en la defensa de las conquistas laborales que fueron alcanzadas en el período peronista.

La dictadura militar de esta época tenía una marcada inclinación por el capitalismo, y esto indicó que se favorecieran a las multinacionales, aumentando así la fuerza del movimiento obrero.

Las agrupaciones sindicales se unieron con sectores medios, principalmente estudiantes universitarios, que aportaron a la fortaleza del movimiento. El centro de resistencia más importante se generó en Córdoba, en el año 1969, denominado el Cordobazo, que marcó el final del período de lucha del sindicalismo peronista.

En 1976, el golpe militar que derrocó el gobierno de Isabel Perón trajo un fuerte retroceso en los aspectos políticos, sociales y económicos. Este Proceso de Reorganización Nacional priorizó el sector de las multinacionales y la etapa se denominó Neoliberalismo.

Dicho golpe militar se caracterizó por provocar un endeudamiento financiero y una fuerte desindustrialización. Los trabajadores formales perdieron protagonismo y se generaron las actividades vinculadas a los servicios, es decir, la tercerización. Además, los asalariados perdieron la distribución de los ingresos y aumentó la precarización laboral.

La clase trabajadora se vio fuertemente afectada por las medidas tomadas en esta época por el nuevo gobierno. La CGT fue intervenida junto con otros gremios y se fueron generando huelgas en grandes empresas, como Renault, Mercedes Benz, General Motors y Fiat, entre otras metalúrgicas, con motivo de solicitar aumentos de salarios y normalización de la jornada laboral. En sus pedidos, también figuraba que se devuelva el franco que les correspondía por el Día del Metalúrgico, que había sido eliminado por los militares.

Estos sucesos demuestran que, aún en las condiciones más adversas, la clase obrera siguió luchando por sus derechos, en menor medida quizás, pero siguieron unidos y fuertes. Fue una época de sobrevivencia del movimiento obrero. Por su parte, este golpe militar respondió con detenciones, represión, amenazas, torturas y desaparición de personas.

Al término del golpe militar, asumió al gobierno Raúl Alfonsín, quien estuvo al mando de nuestro país desde 1983 hasta 1989. En el medio de la campaña electoral, Alfonsín denunció que los dirigentes sindicales más poderosos habrían mantenido un pacto con la dictadura militar. Estos dichos trajeron como consecuencia una crisis de deslegitimación y liderazgo en los sindicatos.

En estos años de gobierno, el hecho más destacado en cuanto al movimiento sindical fue el proyecto de Ley Mucci o de Reordenamiento Sindical. Que consistía en hacer partícipe del sindicalismo solo a una minoría de estas agrupaciones y renovar los cargos dentro de las mismas mediante el voto obligatorio y secreto. Además, proponía la duración máxima del mandato en tres años y con una sola oportunidad de ser reelecto.

Sin embargo, el Senado rechazó el proyecto de Ley. Los dirigentes gremiales consideraban este proyecto como absurdo, y esta situación aumentó la brecha entre gobierno y asociaciones sindicales, provocando paros generales de la CGT y las federaciones más importantes.

Culminada la etapa de Alfonsín, en la década de los 90, Carlos Menem asumió como presidente en el año 1989. Su política trajo la privatización de las empresas, lo que perjudicó a las actividades comerciales más importantes de nuestro país, como producción energética y ferrocarriles. Además, se tomaron medidas de ajuste, liberalización de la economía, desregulación de los mercados y acercamiento con Estados Unidos.

En este contexto, el sindicalismo se consideraba un estorbo, por lo cual fue desplazado por el sector político. Esto produjo el alejamiento del movimiento sindical en las decisiones del gobierno y la división de la CGT, lo cual debilitó profundamente al sindicalismo.

En 1992 se intentó desregular el sistema de obras sociales, lo que llevó a la unificación de la CGT para fortalecer el rol del sindicalismo frente al Estado. La mayoría de los sindicatos importantes comenzaron a negociar con el Poder Ejecutivo su participación dentro del marco institucional nuevo, manteniendo una actitud de tolerancia ante el proceso de privatizaciones. Sin embargo, esta misma postura “pasiva” de los sindicatos le dio vida a un nuevo grupo sindical en oposición a las reformas, la Central de Trabajadores de Argentina, conocida bajo su sigla CTA. Esta agrupación vino a reivindicar la autonomía frente al gobierno.

Fue así como, en 1994, se firmó el Acuerdo Marco para la Productividad, el Empleo y la Equidad entre el gobierno, la CGT y ocho de las más importantes confederaciones del sector de propietarios de producción y servicios. Este acuerdo sirvió para crear nuevos puestos de empleo e incrementar la competitividad. El acuerdo abarcó, además, el estatuto para Pymes, nueva ley de quiebras y nueva ley de accidentes de trabajo con un sistema de seguros para los mismos dispuestos por las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo.

Estas políticas implementadas perduraron hasta el año 2001, año en que finalizó el gobierno de De La Rúa.

Héctor Palomino, en su escrito llamado "Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en Argentina", expresa que "la instalación del peronismo en el poder a partir de 1989 constituyó el inicio del paulatino desplazamiento de los sindicatos del centro de la escena política".

Asimismo, Palomino manifiesta que "el viejo peronismo asentaba sus principios en una prédica nacionalista, la promoción y el fortalecimiento de un sector estatal de empresas públicas, el equilibrio de las fuerzas organizadas del capital y el trabajo, un patrón de crecimiento basado en la demanda interna. El peronismo de los 90, en cambio, se relaciona con los nuevos enfoques de política económica que buscan captar el apoyo del gran empresariado local, en un alineamiento de política exterior de aperturas económicas".

El autor prosigue manifestando que "ante este giro, las posiciones de los sindicatos fueron alineándose en torno a tres corrientes: una mayoría de dirigentes sindicales terminó aceptando un rol subordinado a los lineamientos políticos del gobierno, basándose en el argumento de una carencia de opciones propias al modelo oficial. Otros sindicatos que disienten con esta alternativa, renuentes a abandonar los viejos principios, no se inscriben en el nuevo modelo pero tampoco parecen dispuestos a abandonar el modelo político del peronismo, como la UTA y Camioneros. Por último, otros sectores sindicales, rechazan al mismo tiempo el modelo económico y social del oficialismo así como su adhesión política al peronismo, como la CTA."

A fines de 1998, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de La Nación informó que, entre los años 1991 y 1998, se firmaron 1324 convenios colectivos entre sindicatos y empresarios. En dichos acuerdos, los sindicatos accedieron a introducir cambios flexibilizadores, contemplando medidas para aumentar la productividad y mejorar el ambiente de trabajo.

Los resultados de haber aplicado estas cláusulas para las empresas, fueron la baja de costos laborales, mayor efectividad en el tiempo de trabajo, mejor uso de las capacidades y reducción de la conflictividad. Las cláusulas negociadas más importantes fueron: la jornada y tiempo de trabajo, los métodos y formas de trabajo, el salario variable y los plazos de vigencia de los contratos.

Ya en 1999, el escenario era distinto. El mercado de trabajo se vio modificado por los cambios económicos e institucionales, y esta situación disminuyó drásticamente el número de puestos de trabajo, el número de trabajadores registrados y los niveles de sindicalización, provocando un debilitamiento en los sindicatos. Este fue el contexto hasta la asunción del nuevo gobierno.

En el año 2003, asumió la presidencia Néstor Kirchner. En su mandato se reconstituyó desde el ámbito social para volver a un Modelo Nacional y Popular. Esto quiere decir que se representaban los intereses del pueblo, al contrario de lo que fue el modelo Neoliberal, que beneficiaba los intereses de sectores económicos privilegiados. Algunas de las políticas fundamentales que asistieron en el nuevo protagonismo sindical fueron la fórmula “paritarias más topes salariales”, la cual implicaba que los sueldos irían aumentando conforme las paritarias de los sindicatos lo vayan modificando, y la regulación y actualización del Salario Mínimo Vital y Móvil.

Las circunstancias mostraban que la tasa de conflictividad sindical aumentaba. Tal es así que los dirigentes gremiales decidieron cerrar todas las líneas de subte y pre metro, tomando los túneles y realizando piquetes en las calles. Esta fue la primera huelga de gran envergadura en la época kirchnerista. El paro tuvo éxito, ya que lograron la implementación de la jornada laboral de seis horas y se crearon nuevos puestos de trabajo en Metrovías. Luego de un tiempo, en el año 2005, a través de otra huelga, los trabajadores del subte consiguieron un aumento salarial del 44%.

Con estos logros y la popularidad que tuvo este grupo de trabajadores, los delegados del subte fueron precursores en la llegada de lo que se denominó “sindicalismo base”. Los sindicatos volvieron a recurrir a la asamblea como forma de decisión de sus medidas de

fuerza y recuperaron sus comisiones internas. Así, comenzaron a surgir con fuerza otros sindicatos que vieron la posibilidad de obtener mejoras a través del paro general, y hubo un notable crecimiento de la cantidad de afiliados sindicales. El poder y la fortaleza de las agrupaciones sindicales retornaron, para ya quedarse hasta la actualidad.

Las asociaciones gremiales contaban, y siguen contando actualmente, con un medio efectivo para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales, a través de la huelga.

La **huelga** es toda suspensión del trabajo, por más breve que sea, para reclamar por derechos o intereses de trabajadores. Son aceptables como requisitos para la licitud de la huelga la obligación de dar preaviso, recurrir a procedimientos de conciliación y mediación, respetar un determinado quorum de la mayoría, y la garantía de trabajo de los no huelguistas. La única restricción de este derecho sería si pierde su carácter pacífico.

Relaciones Laborales: teorías

Los sociólogos Georges Friedmann y Pierre Naville, en su libro titulado “Tratado de sociología del trabajo”, nos acercaron un concepto de “relaciones industriales”. Ellos plantean que son “el conjunto de relaciones entre patrones y empleados, así como las asociaciones formadas por unos y otros, los medios de negociación y arbitraje que emplean en sus relaciones y conflictos”. Esto se relaciona con el hecho de que el término “industrial” proviene de la forma que adquirieron las relaciones del trabajo tras la Revolución Industrial.

Con esto, lo que se quiere decir es que la forma principal de organización del trabajo se daba a partir de la fábrica y su relación con el salario. Pero, cabe aclarar, que las relaciones laborales no son estáticas, sino que son dinámicas, y que van mutando a través del tiempo. Siguiendo con esta línea, la concepción del término “relaciones industriales”, actualmente resulta incompleta para denominar la forma que adoptan estos vínculos.

Por su parte, el economista Bruce Kaufman en su escrito *"The Theoretical Foundation of Industrial Relations and Its Implications"*, señala que el término "relaciones industriales" no es transparente y que connota solo un tipo de vínculo entre empleados y empleadores, lo que abarca la relación capital-trabajo. Este autor, entonces, prefiere hablar de "relaciones profesionales".

Asimismo, argumenta que las problemáticas actuales trascienden los límites entre trabajador y empleador en la fábrica; esto quiere decir que incluye también la inseguridad social, la exclusión y la pobreza. Además, el autor plantea que "una cierta cantidad de proteccionismo laboral promueve la eficiencia económica y bienestar humano".

Con el transcurso de los años, durante el siglo XIX y mitad del XX, los trabajos/empleos fueron modificando sus formas. Se fue generalizando el trabajo informal y creció exponencialmente el sector de servicios, lo cual puso en jaque a la centralización de las fábricas en el capitalismo.

A partir de los años setenta, algunos autores del marxismo comenzaron a afirmar que la reproducción del capitalismo no depende solo del trabajo en las fábricas, sino que existen otras formas de trabajo que no están reguladas por una remuneración salarial convencional, como por ejemplo, el trabajo en el campo, que muchas veces era pagado en especies, las amas de casa o estudiantil. Este es el nuevo concepto de Relaciones Laborales.

Continuando entonces con los conceptos que abarcan las Relaciones Laborales, muchas veces se suele confundir el término Recursos Humanos con Relaciones Laborales.

Mario Ackerman, en su libro "Si son humanos no son recursos" escribió algunas reflexiones sobre el lenguaje que utilizamos. Ackerman expresa que "los trabajadores no suelen decir que trabajan, sino que tienen o que buscan trabajo, lo cual indica que lo urgente es el salario para ellos y no el desarrollo de una actividad productiva y creadora. Este lenguaje del trabajador es la consecuencia del trato que le brinda su empleador, que, en lugar de mantener relaciones de trabajo, tiene trabajadores o recursos humanos".

Comparación el concepto de trabajo que propone el jurista alemán Hugo Sinzheimer en su escrito titulado "La esencia del derecho del trabajo". Él expone que "el trabajo es una energía esencial. Quien presta trabajo no da ningún objeto patrimonial, sino que se da a sí mismo. El trabajo es el hombre mismo en situación de actuar, y cuando se da en relación de dependencia, surge esta relación de poder, que deja ver que el trabajador, dándose a sí mismo para trabajar, está resignando parte de su libertad".

En la contraparte, la definición de recurso según La Real Academia Española es la siguiente: "un medio de cualquier clase que, en caso de necesidad, sirve para conseguir lo que se pretende".

Entonces, como sinónimo de recursos podemos nombrar dinero, bienes, haciendas, que se asocian con la idea de uso, costo y aprovechamiento. Según Ackerman, "este lenguaje tiene su origen en lo mercantil e industrial, y se usa para referir situaciones que tienen que ver con el compromiso, la vida, los valores y la libertad de las personas".

Generalmente, el término Recursos Humanos es más utilizado por empleadores que por empleados, dada esta relación de poder de la parte patronal. Se utiliza para hacer referencia a los demás, a otro, a un área o departamento en sí. Sin embargo, en palabras de Ackerman, "ningún trabajador dice que es un recurso en sí, sino que se definen como trabajadores. Tal es así que, en este concepto de Recursos Humanos, lo humano aparece como adjetivo secundario y no esencial, ya que el acento está puesto en denominarlo recurso".

Es entonces que podemos percibir la distancia entre trabajadores y recursos humanos. Y en un caso que también cita Ackerman en su escrito, se hace mención a una sociedad preocupada por las personas, y en el otro, a una sociedad interesada por las cosas. Él expone que "es la diferencia de la cultura del tener y del ser. La relación con los trabajadores es de convivencia, en cambio, con los recursos, es de uso."

Ackerman trajo estos conceptos para mostrar que "el uso de la expresión Recursos Humanos es un síntoma de una cultura mercantilizada, en la cual la cosificación se produce por el materialismo de una sociedad de cosas y porque esta sociedad termina

cosificando a su protagonista que debería haber sido su beneficiario.” Además, afirma que la sociedad cosificadora, en vez de preocuparse por las personas que trabajan y sus requerimientos en cuanto a humanos, se preocupa por los costos laborales que ellas provocan.

Relaciones Laborales: función e importancia

El concepto de Relaciones Laborales se refiere al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral, y dichos vínculos se encuentran regulados por una serie de normas, denominadas derecho del trabajo. Requerimos normas en este ámbito para asegurar la coexistencia entre las partes y proteger al trabajador dependiente.

Llamamos trabajador dependiente o en relación de dependencia a la persona que trabaja por cuenta ajena bajo subordinación de otra persona y a cambio percibe una remuneración. Esto está especificado en la Ley 20.744, que es la Ley de Contrato de Trabajo, la cual es la Base de las Relaciones Laborales en Argentina.

Dentro de las relaciones laborales encontramos las individuales y las colectivas.

- Las relaciones laborales individuales son las que establece un trabajador con su empleador, y están dadas, más que nada, en la relación de dependencia laboral.
- Mientras que las relaciones laborales colectivas son las establecidas por un sindicato con una empresa o grupo de empresas para minimizar las situaciones de subordinación entre el trabajador y el empresario.

La importancia es que estos vínculos inducen a los empresarios a efectuar reajustes en sus estrategias comerciales y competitivas. Las presiones externas son de extrema importancia a la hora de discutir las características de los sistemas de relaciones laborales, y dentro de este contexto también se encuentran las resoluciones y medidas que van actualizándose por parte del Estado y sindicatos, las cuales están inmersas en marcos institucionales que regulan estos procesos. Por lo cual, la interacción de las fuerzas del entorno, los condicionamientos legales y las distintas opciones de los sindicatos,

gobierno y empresas, configuran los resultados de los cambios cíclicos en el sistema de relaciones laborales. Asimismo, la historia, los valores y las costumbres juegan un rol importante al configurar las nuevas estrategias viables.

En las últimas cuatro décadas han aparecido nuevas formas de trabajo y nuevos problemas laborales. En este contexto, los cambios demográficos, la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, las transformaciones económicas, el trabajo informal, la caída de números de operarios en las fábricas, el aumento de la fuerza de los sindicatos en la democracia, el crecimiento del sector servicios, y las nuevas formas de comunicación, fueron dándole una nueva forma a las relaciones laborales.

Siguiendo la línea de la reorientación de las relaciones en el trabajo, podemos enumerar algunos sucesos que forman parte del ciclo de cambio en las mismas. Algunos ejemplos son:

- Las modificaciones en la organización del trabajo a raíz de la introducción de nuevas tecnologías. Esto sirvió para mejorar la competitividad de las empresas, la descentralización de funciones y los equipos de trabajo autónomo, acompañado de reformas en el reglamento interno y nuevas pautas de participación obrera en las empresas. Hoy en día, algunas de las compañías más importantes del país y del mundo, optan por un modelo horizontal, esto quiere decir que se basan más en el liderazgo y no tanto en la jefatura autoritaria, que es el modelo verticalista de mando, con el objetivo de involucrar a sus colaboradores en las decisiones de su organización y trazar un vínculo de ganar-ganar entre todos.
- Otro ejemplo que podemos citar es el de los nuevos sistemas de remuneración, los cuales influyen en los niveles y formas de retribución del personal.
- También las nuevas formas de adquirir destrezas y calificaciones profesionales ajustadas a las necesidades actuales de la empresa, como por ejemplo los cambios en los sistemas de educación y formación, tanto públicos como privados, así como también en servicios y prestaciones sociales.

- Y por último, la contratación de personal, seguridad en el empleo y movilidad profesional. Esto es ¿cómo está reglamentado en el país el ingreso en el empleo y la finalización del contrato de trabajo?, ¿qué medidas toman las empresas para adaptar su fuerza de trabajo a la demanda de productos?

Considerando estos sucesos como parte de las modificaciones en las relaciones laborales, los motores de estos cambios fueron los directores y gerentes, en colaboración con los sindicatos o comités de empresas.

Fue así que se fomentó la creatividad e iniciativa individual y grupal a través de la flexibilización en la organización del trabajo. Además, las empresas y los gobiernos están dedicando más recursos, tiempo y compromiso al desarrollo de actividades de formación como resultado de la necesidad de mejorar la productividad y calidad de sus productos y/o servicios. Todo ello va acompañado del desarrollo de sistemas de remuneración basados en el desempeño individual y en otros criterios de medición profesional y actitudinal.

Entonces, considerando el nuevo sistema de mayor flexibilidad y cooperación en la organización del trabajo, observamos que los sindicatos se enfrentaron a algunas reestructuraciones económicas y a la reducción de las empresas. Por ende, este tipo de situaciones ponen a prueba el poder de los sindicatos, ya que los trabajadores cambian con más frecuencia de empleo o pierden sus puestos de trabajo, lo que implica que la captación de asociados a los sindicatos también vaya mutando. Por consiguiente, se renuevan las funciones de los sindicatos, o se idean nuevas formas de representar los intereses de los colaboradores en el trabajo y en las decisiones de las empresas.

Trabajo: qué es y cuáles son sus principales actores

Se considera **trabajo** al conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema, o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo les da la posibilidad a las personas de alcanzar sus

sueños, lograr sus metas de vida, además de ser una forma de afirmación de la dignidad personal.

De igual manera, cabe destacar la definición de trabajo que brinda el artículo 4 de la Ley de Contrato de Trabajo, definiéndolo como “toda actividad lícita, que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”.

De esta forma, podemos observar que este concepto creado por la ley, abarca el trabajo en relación de dependencia constituido por dos actores fundamentales: trabajador y empleador.

El **trabajador** es la persona que voluntariamente realiza actos, ejecuta obras o presta servicios en favor de otra, bajo su dependencia, durante un periodo de tiempo determinado o indeterminado, a cambio de una remuneración. Por otra parte, el **empleador** es una persona física o una sociedad, cualquiera fuera la forma en que se organiza, que utiliza el trabajo ajeno para su beneficio económico.

A su vez, una **empresa** es una organización cuyo principal objetivo es la obtención de ganancia, la atracción de clientes, y la satisfacción adecuada de las necesidades de dichos clientes.

El éxito de una organización depende del nivel de relaciones que mantiene con la comunidad dentro de la cual se desarrolla su actividad, y a su vez, las condiciones de esa comunidad afectan a la organización. Esto quiere decir que la formación académica de su gente, el nivel tecnológico, las condiciones legales, las condiciones económicas, demográficas y culturales serán determinantes en el éxito o no de una organización.

Elementos que constituyen las relaciones laborales

Las relaciones laborales tienen que ver con el tipo de jornada laboral, con las remuneraciones, las capacitaciones, la previsión social, la seguridad e higiene en el

trabajo, los riesgos laborales, los tipos de contrato de trabajo y el clima institucional, es decir, la cultura organizacional.

- La jornada laboral es el tiempo en el cual el colaborador está a disposición del empleador durante el día, y es pactado de antemano en el contrato laboral
- La remuneración es la recompensa económica que recibe el trabajador a cambio de su fuerza de trabajo. Esta se determina según el puesto, las habilidades, conocimientos y experiencia del colaborador, teniendo en cuenta los mínimos impuestos por las reglamentaciones legales y el convenio colectivo de trabajo
- Las capacitaciones son actividades destinadas a los empleados de una empresa para adquirir nuevos conocimientos sobre su puesto de trabajo y así fomentar luego el crecimiento profesional dentro de la compañía
- La previsión social es un conjunto de normas y principios que satisfacen las necesidades presentes y futuras de los trabajadores y sus familias. Algunos ejemplos de previsiones son: indemnizaciones, jubilaciones, reintegros de gastos médicos, subsidios, guardería, entre otros.
- Sobre la seguridad e higiene podemos manifestar que desde hace unos años, dicho sector, si bien trabaja de manera conjunta con el departamento de personal, tiene su propia área para fomentar medidas de prevención de accidentes laborales, asegurando las condiciones de trabajo mediante normas, ropa de trabajo adecuada, lugar de trabajo en buenas condiciones, y simulacros.
- Por su parte, los riesgos laborales son acciones que pueden causar un daño al trabajador en el lugar de trabajo. Podemos encontrar 4 tipos de riesgos:
 - los químicos, que consta de presencia de elementos químicos que pueden afectar la salud del trabajador
 - los biológicos, que pueden darse en puestos de trabajo en los que se está en contacto con agentes infecciosos
 - los físicos, que se relacionan con el entorno en el lugar de trabajo, por ejemplo, la construcción

- y los ergonómicos, los cuales surgen por una inadecuada postura al momento de trabajar
- El contrato de trabajo es el acuerdo escrito que firma el empleado y la empresa donde se indica la actividad del colaborador, su puesto de trabajo, categoría, salario y horario de trabajo. Según el tipo de contrato de trabajo, será la relación laboral, ya que puede haber contratos por plazo fijo, contratos eventuales, por producción, etc.
- Por último, el clima institucional. Las relaciones laborales se van construyendo también de acuerdo al clima que se genere en el trabajo. La cultura organizacional, la forma en que tratan a sus colaboradores, el grado de participación que se les da, y las actividades fuera del lugar de trabajo con compañeros, es muy importante a la hora de constituir de una forma u otra las relaciones laborales.

Los colaboradores que trabajan en el ámbito empresarial tienen las siguientes funciones:

- En primer lugar, la administración de normas, es decir, organizar, dirigir, controlar, planificar, analizar, identificar necesidades, armar estrategias de resolución, marcar la disciplina.
- En segundo lugar, la contratación de personal, o sea, encontrar a los candidatos más idóneos para el puesto solicitado y que se adecúen también a la cultura organizacional
- También el manejo y gestión de conflictos laborales, lo cual refiere a conflictos entre colaboradores y directivos. Es importante contar con una buena gestión de conflictos, y más dentro de los equipos de trabajo, para que no afecte la productividad
- Por último, negociar, ya que los derechos y las obligaciones se negocian en el marco de las relaciones laborales al momento de firmar contratos de trabajo.