

Teoría y práctica de las relaciones industriales. Reflexiones sobre los cambios recientes de las relaciones laborales en Argentina.

Cecilia Senén González¹

Introducción

En este artículo presentamos algunos resultados de una investigación más amplia² sobre la transformación de las relaciones laborales en empresas públicas en contextos de cambio estructural en la Argentina, el más importante de los cuales fue la privatización a principios de los '90 .

La primera parte del trabajo intenta contribuir con una sistematización de la reflexión teórica desplegada a lo largo de la década del '90 que delimita tres grandes debates en el campo disciplinario de las “relaciones laborales».

El primero, focalizado especialmente en el proceso de globalización y atento a percibir similitudes y diferencias en cada experiencia, lo formulamos a partir del siguiente interrogante ¿en qué medida las **pre-
siones globales** (factores competitivos, desregulación, privatización) condicionan o determinan la **convergencia y/ o la divergencia** de los sistemas nacionales de relaciones laborales?

¹ Cecilia Senén González es Dra. en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México D.F, Investigadora del CONICET. Profesora de la Facultad de Ciencias Sociales, Carrera de Relaciones Laborales, Universidad de Buenos Aires. Email. csenen@mail.retina.ar

² Nos referimos a la desarrollada en la tesis de Doctorado “*Relaciones laborales, desregulación y modernización en los sectores de telecomunicaciones, agua y saneamiento y gas. El caso Argentina (1990-2002)*” defendida en Marzo de 2004 en la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México D.F. de la que presentamos la síntesis de algunas conclusiones.

Esta discusión en la que intervienen investigadores que pertenecen a diversas disciplinas en ciencias sociales, entre ellos estudiosos en relaciones industriales, fue predominante en muchos países desarrollados, en particular de Europa Occidental y ha sido el tema central en los estudios comparados sobre sistemas de relaciones laborales en la última década (Bamber y Lansbury 1998; Ferner y Hyman 1998; Van Ruysseveldt, y Visser, 1997; Locke, Kochan, y Piore, 1995, Rehfeldt, 2000, entre otros).

Teniendo en cuenta la importancia de las **instituciones, contextos o entornos** en que se producen los procesos y los resultados de las relaciones laborales, nuestro segundo debate sugiere identificar las reflexiones sobre la transformación de los sistemas de relaciones laborales y sobre la capacidad de las instituciones nacionales para responder a una economía crecientemente globalizada, en las que se considera el papel que juegan los actores dominantes (empresa, sindicato, estado) y la interacción entre actores y marcos institucionales.

Proponemos organizar el debate en torno a esta pregunta ¿cuál es el peso que ejercen los **marcos institucionales y/o las opciones estratégicas** adoptadas por los actores sobre la transformación de los sistemas de relaciones laborales en cada contexto nacional?

En esta discusión confluyen diferentes perspectivas predominantemente norteamericanas, algunas de las cuales se agrupan en la corriente neo institucionalista, por ejemplo, la trabajada por científicos políticos y desarrollada en dos vertientes: histórica (Hall y Taylor, 1999; Telen, Steinmo, Longstrem, 1992), y de la elección racional (Shepsle, 1989)³. Confluye también la propuesta proveniente de las teorías de análisis estratégico en los estudios sobre relaciones laborales (Kochan, Katz y Mc. Kerise, 1986; Kochan, Piore, y Locke, 1995) y que tienen como elemento clave, el concepto de **“strategic choice.”**

El tercer debate se centra en reflexiones que estudian la lógica empresaria y sus estrategias. Concretamente, busca respuestas a la pregunta: ¿son las **estrategia de los actores y/ o las estructuras** las que condicionan o determinan las relaciones laborales a nivel de las empresas?. Aportan a este debate las investigaciones de científicos sociales neomarxistas como Hyman (1987), Giddens (1995), además de Turner (1999), Streeck (1992), Van Montfort (2000). Estos trabajos se originan en teorías que no necesariamente provienen de las relaciones laborales, sino de disciplinas conexas.

Estos debates resultaron indispensables a la hora de plantear y responder los ejes de nuestro problema de investigación, ¿existe con-

³ Dado que la corriente neoinstitucionalista no constituye un cuerpo teórico uniforme de pensamiento, existe una importante variación en la definición y alcance que cada línea teórica le otorga. Pueden distinguirse también otros dos enfoques analíticos diferentes: institucionalismo económico (North, 1990) e institucionalismo sociológico (Powell y Di Maggio, 1991).

vergencia o divergencia en las relaciones laborales en el contexto de la privatización de las empresas de Telecomunicaciones, Gas y Agua en Argentina?, ¿qué factores explicarían dicha tendencia?⁴.

La segunda parte del artículo tiene un carácter más empírico, está orientada a mostrar el modo en que a partir del estudio de un caso nos inscribimos en los debates señalados y como los resultados de nuestra investigación nos permitieron elaborar respuestas a los interrogantes planteados.

1. Los debates

I. ¿ Convergencia o divergencia en los sistemas nacionales de relaciones laborales?

De acuerdo a Bamber y Lansbury (1998), el interés central para una buena parte de la investigación comparativa de relaciones industriales, ha girado en torno al debate acerca de si ha habido **convergencia o divergencia** entre los diferentes patrones de comportamiento institucional dentro de diversos países, especialmente los industrializados. Dichas posturas, han variado a lo largo del tiempo. El origen de la **tesis de la convergencia** se remonta a las investigaciones comparadas de relaciones industriales efectuadas en los años '60 tal como la defendieron Dunlop y Kerr ("Industrialism and industrial man"). Según la premisa principal de esta teoría existe una tendencia global de la **tecnología** y del mercado asociadas con la industrialización, que impulsan a los sistemas nacionales de relaciones industriales hacia la uniformidad o "**convergencia**", desembocando en un modelo común, no sólo entre el Norte y Sur, sino también entre Este y Oeste, denominado **industrialismo pluralista**⁵. Aunque la tesis de la convergencia de las sociedades fue exitosa durante períodos de crecimiento, la crisis de los años '70 puso más bien de manifiesto la **variabilidad y diferenciación** de las soluciones escogidas por los diferentes países enfrentados a problemas análogos (Maurice, 1989). De hecho, en la coyuntura de los años '70 y '80, las comparaciones internacionales fueron objeto de un renovado interés, más allá de la forma y la metodología que adoptaron cada uno de estos estudios. Entre éstos pueden destacarse como significativos en el campo de las relaciones industriales, el de Dore en los '70⁶ y las investigaciones del

⁴ En la investigación más amplia también se estudió un tercer eje de la pregunta no desarrollada en este artículo ¿cómo se conforma el nuevo campo estructural de las relaciones laborales? (Senén González, 2004).

⁵ Según Lucena (1999), una década más tarde estos mismos autores admitieron que en los países en vías de desarrollo se presentaron algunos problemas en la búsqueda de la convergencia. Fueron identificados como el estancamiento rural, crecimiento desordenado de las subclases urbanas, altas tasas de crecimiento y de la fuerza de trabajo, entre otros. Por esta razón, Kerr modificó sus opiniones originales argumentando que la convergencia era sólo una tendencia y que probablemente nunca se desarrollen sistemas idénticos entre los países industrializados.

⁶ Dore (1973) confronta las características de los sistemas de relaciones industriales en Japón y Gran Bretaña. Atribuye la diversidad, a los factores culturales presentes en cada país.

equipo francés LEST (Maurice, Sellier y Silvestre, 1982 en los '80⁷. Estos estudios refutaron la teoría de la convergencia al desarrollar análisis comparativos que enfatizaron las **particularidades de la organización industrial y los sistemas de relaciones industriales en distintos países**.

En los '90, se asiste a un renacimiento de los estudios comparados de sistemas de relaciones laborales, lo cual puede atribuirse a la globalización y apertura de las economías. La emergencia de un “mundo sin fronteras” y una “economía integrada”, tenderían a minar los fundamentos de la autonomía de los sistemas nacionales (Hyman, 1999, Rehfeldt, 2000). Este supuesto, sumando a una mayor descentralización de la negociación y un declive mundial de la fuerza sindical refuerza la creencia de una **nueva convergencia** para el mundo de las relaciones laborales.

A partir de las investigaciones reseñadas, (Bamber y Lansbury, 1998; Ferner y Hyman, 1998; Van Ruysseveldt, y Visser 1997; Locke, Kochan, y Piore, 1995, Rehfeldt, 2000) propusimos clasificar dichas tendencias en tres categorías:

1. Convergencia pura

Dentro de esta clasificación, se ubican a quienes **tienen una visión optimista y determinista** sobre el futuro y afirman que las relaciones laborales están convergiendo en la dirección de las prácticas de estilo japonés (Katz, 1996). Entre los que comparten esta postura, se destaca la propuesta de Womack et all. (1992). Su argumento asume con certeza que las **relaciones japonesas de empleo** están vinculadas a las prácticas de producción y organización y que juntas, generan un desempeño económico superior. Esto último se da a partir de brindar una mayor atención a la calidad, flexibilidad y a los costos laborales relativamente bajos. Womack considera que el efecto final de esa “japoneización” está asociada a lograr un movimiento que transforma a las relaciones de empleo en un modelo de tipo empresarial, con estructuras de negociación más descentralizadas, prácticas de trabajo en grupo y empleo vitalicio.

Según esta propuesta, más allá de las características que tenga **cada marco institucional** el traslado a cualquier contexto tendría idénticos resultados (Humphrey, 1995). Afirman además que los sistemas nacionales están perdiendo sus características distintivas y aún

⁷ Maurice, Sellier y Silvestre (1982) proponen el enfoque conocido como “efecto societal”. Constan coherencias específicas propias de cada sociedad: entre estructuras de educación, de organización industrial y de relaciones industriales al comparar Francia y Alemania. Señalan la importancia que los desarrollos históricos y la influencia de las instituciones tienen en los patrones de relaciones industriales (Rehfeldt, 2000).

más, su habilidad para **controlar o estructurar** procesos y resultados de las relaciones industriales dentro de sus fronteras (Kochan, 1999).

2. Convergencias / Divergencias

En esta categoría se concentran la mayor parte de los estudios de la década del '90⁸. En líneas generales, coinciden en señalar que existe un patrón común de cambios en el nivel de los sistemas de relaciones laborales (cambio de regulación del Estado, descentralización) que tendería a una convergencia entre ellos. Mientras que dicho patrón, se combina con una profunda divergencia dentro de los niveles nacionales dependiendo de como esas fuerzas de cambio son mediatizadas por diferentes instituciones con sus propias tradiciones históricas y culturales.

El estudio realizado por Katz y Darbshire (2000) indica que hay **tendencias comunes** -lo que denominan convergencia- de cambio en los sistemas de relaciones laborales (descentralización de la negociación, individualización de la negociación, aumento de la comunicación directa entre empleados y gerentes). Estas tendencias dan origen a cuatro modelos de prácticas de empleo en los diferentes países analizados: modelo de empleo de bajo salario, modelo basado en la gestión de recursos humanos, orientación japonesa y modelo de grupos articulados. Sin embargo, afirman, existe una **sustancial variación** entre los países en el significado, la modalidad de implementación y las consecuencias de esas prácticas de empleo así como significativas diferencias entre sectores no sindicalizados y sindicalizados, dependiendo del contexto institucional e histórico en que estas prácticas se insertan. En otras palabras, el marco institucional de cada país, sigue jugando un rol muy importante en explicar las diferencias entre países.

Otra de las investigaciones destacadas fue la efectuada por Locke (1992) en Italia. Locke comprueba que la mundialización de la economía y la fragmentación de los mercados, han multiplicado los sistemas de relaciones industriales existentes dentro de un mismo país, cuestionando así, la primacía de los análisis centrados en los sistemas nacionales de relaciones industriales que descuidan la **importancia de considerar en los estudios las diferencias dentro de un mismo país**. Locke subraya que la **variación** en las prácticas de relaciones industriales son resultado de la presencia o ausencia de coaliciones de productividad en cada empresa o planta, hecho que podría asociarse con el fin de los sistemas nacionales de relaciones industriales causado por la multiplicación de las diferencias dentro de cada país (Katz, 1996). De ese modo, define la **fuerte heterogeneidad** de respuestas nacionales y el impacto de esos cambios, ya sea entre países como dentro de un mismo país.

⁸ Aunque sólo nos referiremos a una selección de investigaciones, pueden incluirse también Kuruvilla (1996), Crouch and Streeck (1997), entre otros.

Por último, Smith y Elger (1999) desafían las reflexiones y fundamentos sobre las **“nuevas convergencias”** causadas por la competencia internacional y por las operaciones globales de las corporaciones transnacionales. La investigación, realizada en tres países europeos, Alemania, Francia y Gran Bretaña, **remarca la importancia de los diferentes marcos institucionales** en cada uno de los países, mostrando que efectivamente han sido fundamentales a la hora de mediar los efectos de la competencia internacional. Este argumento refuerza la crítica de los autores sobre la tesis de la globalización y el diagnóstico de un nuevo paradigma dominante de producción.

3. Contingencia

Podemos incluir en esta categoría a quienes identifican una **extrema diversidad de situaciones** dentro de un mismo país e incluso en un mismo sector o empresa, no pudiéndose observar **tendencias específicas**. Ilustran esta última clasificación, Ferner y Hyman (1998), cuando ejemplifican los cambios de actividades de las corporaciones multinacionales. Al respecto señalan que éstas impulsan a adoptar patrones comunes de relaciones de empleo a nivel internacional, de lo cual emergen **“sistemas de empleo”** a nivel de las empresas. Sin embargo, existen considerables diferencias en las estrategias que implementan las corporaciones multinacionales. Una de las implicancias de esta tendencia establece que los patrones de relaciones industriales dentro de los países y aún dentro de un mismo sector tienen rasgos sumamente heterogéneos. En tal sentido, existe más similitud entre “el modelo de la General Motors o de la Toyota. o de la Peugeot” que entre el sistema de relaciones laborales Británico o el del Suizo. Por esa razón, las prácticas de empleo en la empresa Ford de Alemania, España o Inglaterra, se parecen cada vez más unas con otras. Ferner y Hyman denomina esta tendencia **“isomorfismo de las corporaciones”**.

En esta línea, el trabajo de Quiñonez (2000) sobre las políticas de gestión de recursos humanos en los '90⁹ argumenta a favor de los estudios que pongan el acento en los recursos de poder con que cuenta cada actor, en sus poderes relativos y en sus alianzas. Así, definen que las políticas de recursos humanos desarrolladas por las empresas son resultados de negociaciones, de contradicciones, de procesos, que provocan fracturas en el proceso de toma de decisiones, en contraste, con las posturas que asumen que dichas políticas tienen un papel “monolítico e inmutable”. Asimismo, postulan que los actores deben estar “convencidos” de la necesidad de efectuar cambios que son a la vez una

⁹ De acuerdo a Quiñonez estas posturas se incluyen en el trabajo de Ferner (1993) quien incorpora las opiniones efectuadas por Pollert, Marginson, Sisson, Edwards. “Multinational Companies and Human Resource Management: An Overview of Research Issues”. Paper for European Community Human Capital & Mobility Conference on Multinational and Human Resource Management. Barcelona, 19-21 de Noviembre.

manifestación en términos de intereses de los actores que ven en su implementación una oportunidad de conseguirlos y de sortear obstáculos. En suma, ***“lo que estos autores están planteando es la contingencia del entorno local”*** (Quiñonez, 2000).

En síntesis, las contribuciones provenientes de la literatura comparada de relaciones industriales, **no permiten reconocer tendencias unívocas**, ya que las posturas han variado a lo largo de las décadas. En lo que respecta a la década del '90 las posiciones son sumamente heterogéneas, van desde la aceptación parcial o total de la convergencia hasta la negación o relativización.

II. ¿Marcos institucionales u opciones estratégicas?

En los años 1980 / 1990 muchos científicos sociales utilizan un enfoque **“neoinstitucionalista”** aunque parten de presupuestos epistemológicos distintos (Coller y Garvía, 2004). En particular, los científicos políticos utilizaron como enfoque dominante desde los años '40 el **conductismo** con el objeto de estudiar comportamientos y actitudes políticas¹⁰. El rechazo a este enfoque da lugar a una reevaluación del papel de las instituciones y las reglas de juego político.

Distinguimos dos importantes contribuciones en el **campo de las relaciones laborales**.

Por un lado, el “nuevo institucionalismo” desarrollado en la vertiente histórica (Hall y Taylor, 1999; Thelen, Steinmo, Longstrem, 1992; Berthanou, 1995), y de la elección racional (Shepsle, 1989). Por otro, la propuesta proveniente de la teoría del strategic choice (Kochan, Katz y Mc. Kerise, 1984) retoma del conductismo el **énfasis puesto en los actores** para analizar los cambios en los sistemas de relaciones industriales. Proponen que los actores en el sistema de relaciones industriales pueden ejercitar **elecciones estratégicas**, un concepto que introducen de la teoría de las organizaciones a través de John Child (1972).

Agrupamos en tres diferentes categorías estos estudios:

1. Neo Institucionalismo

Para el **institucionalismo histórico** el énfasis está puesto en el papel central de las instituciones, en la conformación de determinados resultados de política pública, en la estructuración del conjunto de ideas que delimitarán las opciones de política pública, y en los mecanismos de interacción entre los actores políticos principales (Thelen y Steinmo

¹⁰ Este enfoque le otorga a la acción y al comportamiento de los actores un énfasis ausente en la tradición institucionalista.

(1992), Berthanou 1995). Entre sus características destacan que no trabajan con un actor racional maximizador, sino con uno que se comporta siguiendo reglas y buscando una elección satisfactoria. Consideran además que las instituciones no solo intervienen en la determinación de las estrategias de acción, sino en la definición de los fines mismos de la acción. Es decir, las instituciones orientan las preferencias de los actores. Al moldear las preferencias y las estrategias de los actores, se convierten en el fundamento explicativo más importante de la actividad política, es decir en la instancia de influencia más importante.

Por último, es notable el prominente papel concedido al poder y a las relaciones asimétricas de poder. En tal sentido, han puesto especial atención en la manera en que las instituciones distribuyen el poder en forma desigual entre los grupos sociales remarcando como algunos grupos pierden mientras otros ganan.

Por otro lado, los institucionalistas de la **elección racional**, entienden las instituciones como sistemas de reglas procedimentales que determinan las opciones estratégicas de los actores, y así a los posibles resultados que pueden llegar dadas aquellas reglas, que no siempre son los más favorables u óptimos (Coller, Garvía, 2004)¹¹.

2. Instituciones y opciones estratégicas

El grupo de investigadores de relaciones laborales del MIT (Locke, Kochan y Piore, 1995) fue quien inició la discusión acerca de cuales son los marcos analíticos apropiados para orientar los estudios comparados sobre las relaciones laborales. Explícitamente, se buscó romper¹² con la **teoría tradicional relativa a los estudios comparados** expresada en el clásico estudio de Kerr et al. quienes tomaron como principal unidad de análisis el “**sistema nacional**”, enfatizando la importancia ejercida por los **marcos políticos institucionales** como factores de **diferenciación** entre los países. Dicha ruptura se manifiesta esencialmente en la incorporación como unidad de análisis no sólo del nivel del sistema nacional de relaciones laborales, sino también del nivel micro o del lugar de trabajo. Para ello, el grupo del MIT promovió una **metodología diferente** para explicar comparativamente las transformaciones de las relaciones laborales en distintos países. Este método basado en la teoría del **strategic choice** constituyó un mo-

¹¹ Según Coller y Garvía (2004) dentro de este institucionalismo se comienza a incorporar la dimensión cultural y normativa de las instituciones generando puntos en común con los neoinstitucionalismos sociológicos.

¹² Ruptura que consistió en superar algunos supuestos teóricos refutables (Lianza, 1999): una comprensión de los cambios de la sociedad mundial como réplica de las ocurridas en Estados Unidos (etnocentrismo); una visión de los sectores productivos como fruto de un modelo único de producción – sea fordista o lean production, (determinismo tecnológico) y la presunción de un equilibrio de las sociedades que requería solo de algunos ajustes para que se llegase a un equilibrio sistémico entre los actores sociales (funcionalismo).

delo de interpretación en el cual se puso el énfasis en considerar las opciones estratégicas tomadas por los actores sociales ante las transformaciones de los mercados internacionales y la tecnología. Definieron como **opción estratégica** de los sindicatos, empresarios y el estado “*aquellas decisiones que afectan el curso y la estructura de los sistemas de relaciones industriales*” (Kochan, Katz y Mc. Kerise, 1984) y la “*comprensión del contexto, el rol del entorno, las instituciones*” constituyen una fuerte referencia para comprender las diferentes opciones estratégicas que adoptan los actores. Aplicaron el método a un estudio comparado de los sistemas de relaciones laborales en doce países de la OCDE cuyo objetivo fue explicar porque las relaciones laborales en diferentes países toman diversos rumbos frente a presiones semejantes. Además buscaron trascender el debate entre los partidarios de dos explicaciones opuestas acerca de la transformación de los sistemas de relaciones laborales. La primera, adoptada por los investigadores del MIT, remarca la importancia que tienen las decisiones que toman los actores, mientras que la segunda, apoyada por muchos de los investigadores europeos enfatiza la restricción que ejercen los **marcos institucionales** al limitar las decisiones que podrían tomar los actores en el campo de las relaciones laborales. Como resultado del estudio, las experiencias de los países presentan casos polares: en algunos se acentúa el peso de las opciones estratégicas de las empresas como inductoras de los cambios en las relaciones industriales (Estados Unidos), en otros: el peso de la tradición de las instituciones centralizadas y fuertes movimientos sindicales funcionaron como aspectos que restringieron el accionar de los empresarios (como Australia). Más allá de estas diferencias, puede concluirse que la historia, las instituciones así como las opciones estratégicas tienen toda importante consideración en explicar la naturaleza y extensión de los cambios en cada país.

El estudio de Van Ruysseveldt y Visser (1997) también reúne una serie de investigaciones sobre la transformación de los sistemas de relaciones industriales en Europa. El foco de análisis del estudio enfatiza la particular dinámica de la relación entre **cambio institucional y opciones estratégicas**. En opinión de los autores, las relaciones industriales pueden ser tratadas en forma combinada, como variables dependientes e independientes. Esta posición permite comprobar el peso de las instituciones de relaciones industriales y cómo las opciones y los conflictos entre actores son mediatizados por esas instituciones. Los autores señalan que en la **adaptación institucional** frente a las presiones externas incide el **path dependence** (trayectorias pasadas o patrones anteriores) como constelación de poder y opciones en el pasado las cuales han generado, creado o excluido, por acción o por omisión, los potenciales y posibles cursos de acción en el presente. Al analizar la transformación de las relaciones industriales en Europa a mediados de los ‘90, se observan marcadas diferencias entre países de acuerdo a la variación en el rol de los **actores como agentes del**

cambio y al grado de éxito logrado en función de los objetivos perseguidos. Con respecto a los **actores**, señalan que los sindicatos prácticamente no tuvieron participación en los cambios (con la excepción del caso de Italia). A su vez, son los gobiernos en la mayoría de los países (y no los empleadores) los actores decisivos en lograr el cambio institucional (Italia, Holanda, Francia). Respecto del **cambio institucional** propiamente dicho, sostienen que Inglaterra es el país que más se asemeja a Estados Unidos en avanzar hacia objetivos – exitosos– de descentralización y flexibilidad laboral. En Francia e Italia se observa lo opuesto. Los gobiernos aunque introdujeron una mayor flexibilidad, buscaron instrumentos compensatorios con el objeto de regular el poder de la negociación colectiva. En cambio en Alemania, las presiones hacia la flexibilidad y descentralización, se combinan con la influencia y el control de poderosas organizaciones sectoriales, y en el marco de un sistema legal y estable.

3. Institucionalismo y constructivismo político

Locke y Thelen (citados por Araujo Castro, 1996) subrayan la consolidación en el medio intelectual americano de dos grandes líneas de interpretación en los estudios sobre **relaciones laborales: el institucionalismo y el constructivismo político**. Para los primeros, la ecuación teórica se centra en un punto clave: es suficiente entender las condiciones de renegociación de los marcos institucionales antes vigentes, para entender por ejemplo, como las empresas son presionadas para incrementar su capacidad competitiva. En el segundo caso, *“concentran su atención en el contexto socio-económico en que se mueven los actores (sindicatos, empresas, estado), redefiniendo los grados de libertad en función de las fronteras organizacionales y de la construcción de identidades”* (Araujo Castro, 1996).

Nuevamente, las **instituciones** son un punto crucial para los adeptos al primer enfoque, en la medida que ellas establecen los parámetros, y en ese sentido, definen los objetivos por los cuales se dan las disputas entre el trabajo y el capital, estructurando sus interacciones estratégicas. Con esto se enfatiza el **contexto institucional de la acción y de los actores**, es decir, de las empresas y sindicatos y el marco legal e institucional del cual emergen las relaciones industriales y sus nexos con el Estado. En el segundo enfoque, el **constructivismo político**, el énfasis se traslada de las estructuras formales (donde estaba puesto para los institucionalistas) hacia el propio proceso político y la naturaleza discursiva de las relaciones sociales. Las **“identidades”**, **“visiones del mundo”**, **“mapas cognitivos”** de los actores antes que sus intereses se tornan en las categorías analíticas de interpretación (Araujo Castro, 1996). En la medida en que las identidades son forjadas a partir de la experiencia social, los análisis enfatizan la **contingencia his-**

tórica, la cultura y la plasticidad de los marcos institucionales en busca de explicar las tendencias de las acciones colectivas en el mundo de las relaciones industriales. La atención se desplaza entonces hacia el modo en como los contextos sociales, políticos y culturales afectan la operación de las estructuras formales.

Así, partiendo de la fusión teórica de ambos enfoques, en un estudio posterior al analizado por Araujo Castro, Locke y Thelen (1998) comparan experiencias de conflictos sindicales en cuatro países industrializados. Se proponen demostrar que los conflictos que se configuran a primera vista como diferentes son de hecho, manifestaciones de un mismo fenómeno subyacente. Avanzan en una **propuesta metodológica** proponiendo **comparaciones contextualizadas** de la política sindical comparada. Las **comparaciones contextualizadas** no pretenden reemplazar sino complementar las comparaciones simétricas tradicionales¹³, procurando incorporar nuevos conceptos para el sindicalismo y las relaciones industriales al enfatizar semejanzas entre casos considerados diferentes en la literatura convencional y a la inversa, al subrayar diferencias significativas entre casos considerados semejantes.

En síntesis, hemos confrontado las posturas de quienes ponen el énfasis en las instituciones como variable explicativa de los cambios en las relaciones laborales y los que concentran su atención en las opciones estratégicas. En el mismo sentido, analizamos las corrientes institucionalistas y constructivistas destacando que las diferencias entre estas corrientes pueden ser vistas como una cuestión de énfasis y no tanto de principio analítico, tal como ha señalado Araujo.

III. ¿Estrategias o estructuras?

En relación a las dos primeras líneas de debate recientemente aludidas, es necesario considerar que se trata de discusiones teóricas originadas en base a la experiencia de países desarrollados, por lo cual fue necesaria una relectura de las mismas a la luz de las modalidades nacionales y regionales específicas que adquieren los procesos de transformación de los sistemas de relaciones laborales en contexto de cambio estructural. De hecho, es retomada y redefinida en América Latina por algunos investigadores¹⁴.

Nos proponemos clasificar en el marco de identificar diferentes categorías, una serie de trabajos de acuerdo a la posición que asumen respecto al peso que tienen las estrategias y/o las estructuras en condi-

¹³ Conocidas como "Matched comparison" equivalentes a comparar "manzanas con manzanas", Locke y Thelen (1998).

¹⁴ Entre muchos otros, De la Garza (2001); Guadarrama (1999); Romo Beltrán (2004); Geysler (2000), Bialakowski; Battistini y el equipo del Area identidades del CEIL-PIETTE.

cionar o determinar las relaciones laborales a nivel de las empresas. Las categorías propuestas se clasifican en cuatro:

1. Estructuralista

De acuerdo a Chandler (1962), la **estrategia** se define como “la determinación de las metas básicas a largo plazo, los objetivos de una empresa y la adopción de planes de acción junto con la localización de los recursos necesarios para lograr esas metas”. Mientras que la **estructura**, refiere a “el diseño de una organización a través de la cual ésta es administrada”. El trabajo de Chandler ha sido y aún sigue siendo fuente de un importante debate acerca de la **naturaleza de las estrategias empresariales**. La polémica en particular se centra en reconocer si los cambios estructurales determinan las estrategias de los actores – en especial la de los empresarios- o a la inversa, si las estrategias crean estructuras. En opinión de Chandler, las **estructuras determinan las estrategias** seguidas por las empresas (De la Garza, 1998). De hecho, entre las **estructuras determinantes** más comunes se encuentran no sólo las **internas** a la organización sino las **externas** provenientes de los clientes, proveedores, competidores, instituciones reguladoras gubernamentales o sindicatos.

2. Contingentes

Storey y Sisson (1993) denominan enfoques de **estrategia empresarial contingente al** referirse a algunos modelos de gestión de recursos humanos. Estos modelos se caracterizan por enfatizar la variabilidad de la estrategia empresarial, cuyas decisiones se toman de acuerdo a la adaptación a las condiciones cambiante del contexto. El primer modelo conocido como **ciclo de vida de negocios** (business life-cycles stages), busca establecer relaciones entre las políticas de recursos humanos (selección, ingreso, capacitación, etc.) con diferentes “estadios” que incluyen cuatro momentos: de inicio, de crecimiento, maduración y por último, de declinación. Cada “estadio” del ciclo de vida supone distintas prioridades que a su vez requieren de políticas específicas de recursos humanos. En suma, el ciclo de vida es la variable crítica que tiene injerencia en la elección o no de un tipo apropiado de política de recursos humanos.

El segundo modelo apunta a la relación entre **estructura y estrategia**. Según una de sus premisas, la “mejor estrategia de recursos humanos” variará dependiendo de cada situación particular ya que no existe “one best way”. La relación entre **estrategia y estructura** está muy cerca de la concepción de Chandler y el debate acerca de si “strategy follows structure” o “structure follow strategy”. Mas allá de la postura que cada uno adopte, este modelo muestra que ambas están

evidentemente **interrelacionadas** en el momento de elegir cual es la política de recursos humanos más efectiva.

Considerando el aporte de Hyman (1987) podemos clasificarlo también dentro de una **perspectiva contingente aunque con énfasis marxista**. Para Hyman, el concepto de estrategia “puede ser entendida, sólo en el marco de un **proceso contradictorio**”. Según el autor, desde los '80 la literatura gerencial ha incorporado y popularizado la noción de estrategia; aunque con frecuencia su significado es elusivo e impreciso. Convencionalmente, el término estrategia tiene un origen histórico militar - está dirigida a derrotar a un enemigo - y se la atribuye al planeamiento y la organización empresarial en contraste con el concepto de táctica. Los análisis en términos de **estrategias empresariales** se confrontan con - o más bien evaden - un problema teórico mayor: si la producción capitalista está sujeta al determinismo de las fuerzas económicas o de leyes externas a la empresa individual, **¿que opción hay ahí para las decisiones estratégicas?** Sin embargo, Hyman apunta que “la clave para cualquier tratamiento creíble de la estrategia dentro de un análisis marxista es seguramente el **énfasis en las contradicciones**. La decisión estratégica existe, no por ausencia o debilidad de determinaciones estructurales sino porque esas determinaciones son contradictorias por sí mismas”. En efecto, “**el cambio estratégico**” en las organizaciones viene acompañado de negociaciones intra-administrativas y luchas micro-políticas que finalmente dan como resultado un proceso de cambio incierto o al menos “negociable”. Las ambigüedades del proceso estratégico significan que las implicancias de la estrategia en las relaciones laborales son también inciertas, provisionales y complejas.

3. Interpretativa

De acuerdo a De la Garza (1998), los empresarios hacen intervenir en sus estrategias empresariales, **estimaciones subjetivas, con sus prejuicios, supuestos, esquemas cognitivos**. Algunos estudios acerca de como toman decisiones los empresarios ponen de manifiesto como intervienen la intuición, experiencia e incluso la personalidad como factor ineludible en la conformación del “gestalt de datos” en el cual toman decisiones. Asimismo incide el campo de las emociones como el stress, envidia, celos y frustración.

Otro aporte dentro de esta perspectiva, es la contribución que proviene de la **psicología para las relaciones industriales** Hartley (1992). De acuerdo a Hartley, la psicología no sólo contribuye en forma individual con las personas sino también a nivel grupal e incluso dentro de una organización. Hartley distingue diferentes áreas donde la psicología puede aportar al campo de las relaciones industriales. Concretamente, a partir de considerar algunos datos del **comporta-**

miento de cada uno de los actores (sindicatos, empresarios y empleados) dentro de las empresas, subraya en base a ello el peso que tienen las **creencias y actitudes** entre ellos en los procesos y resultados de las relaciones industriales. Por otro lado, señala la incidencia que ejerce el contexto político y económico sobre los actores. En este último sentido, la psicología contribuye con la posibilidad de explicitar la **percepción subjetiva** que cada actor realiza del contexto que en definitiva, funciona como marco de posibilidades y/o restricciones para el comportamiento individual y grupal. En el mismo sentido opera el impacto de la socialización (económica, política, ocupacional) en los actores. Efectivamente, empleados y empresarios están condicionados de esperar y aceptar por ejemplo, cierta desigualdad en la distribución del poder dentro de la empresa.

Por último, la propuesta de Storey y Sisson (1993) se centra en un modelo interpretativo en el cual la **estrategia** es visualizada ante todo como un **resultado social**, acorde a la ideología, ritos, mitos y símbolos que prevalecen en la cultura organizacional en contraste con las estrategias formalmente planificadas. Los cambios en la estrategia empresarial, entonces, estarían ligados al **significado** que los empresarios le consagren.

Sin embargo, las posibilidades de cambiar las estrategias y a su vez diseñar nuevas políticas de recursos humanos, no es sencillo. Esto se debe a que tanto los empresarios como los otros integrantes de la organización, operan dentro de una estructura profundamente arraigada de **“mapas causales”, “scripts” o “ideologías” que no son percibidas de manera conciente**. En el marco de esta postura deben considerarse entonces la complejidad de los procesos internos: ¿cómo perciben los empresarios la necesidad de cambiar?, ¿qué factores conforman el rango de opciones consideradas para el cambio?. Las motivaciones de los empresarios, sus fuentes de información, sus marcos de referencia, **todos son factores críticos que moldean sus opciones estratégicas**.

4. Sujetos sociales y subjetividades

Según De la Garza, la discusión relativa al predominio de las estrategias de los actores o de las estructuras está inserta en un problema sociológico más general: el de las **relaciones entre estructuras, subjetividades y acciones (individuales y colectivas)**. Su propuesta recupera algunas de las premisas de los enfoques señalados e incorpora otras: *“es pensar que hay **presiones estructurales**, globales y locales que presionan a las empresas hacia el cambio, pero que los **sujetos sociales** –empresarios, gobiernos y sindicatos, trabajadores - siempre **dan sentido** a esas presiones antes de actuar”*. Un camino viable es tratar de recuperar los avances que des-

de las ciencias sociales han indagado en diversos campos de la **subjetividad**, entendida como **proceso de dar sentido y decidir**. En esta salida “no habría una sola forma de dar sentido y por lo tanto una sola forma de decidir – y tampoco un solo modelo de producción - aunque las presiones estructurales fueran semejantes” (De la Garza 1999 y 2001). Si a lo anterior se suma que “los sujetos no sólo transforman la realidad de acuerdo con las presiones estructurales y su subjetividad sino que entran en interacción de determinadas maneras, se completa el triángulo de la relación entre **estructuras- subjetividades y acciones**“. Este modo de encarar el análisis permite reconocer la diversidad de modelos de producción y abrir opciones de transformación más allá de la lógica positivista que permea a casi todas las teorías actuales. Efectivamente, las teorías actuales confunden diagnóstico y normatividad¹⁵ y a su vez están fuertemente influenciadas por el estructuralismo al considerar central que las presiones del mercado globalizado conducirán, finalmente, al modelo de producción considerado como deseable. Estas teorías reflejan, la **poca importancia de los sujetos en el desenlace de los acontecimientos**¹⁶ .

En síntesis, hemos podido observar, no hay un solo concepto de estrategia ni uno solo de estructura, aunque ambos han ocupado un lugar importante en estudios realizados en no sólo en Estados Unidos y Europa sino en A. Latina. Se destaca que al ser esta discusión una de las matrices que dan significado a las ciencias sociales, la manera en que han ido cambiando y evolucionando estos ejes conceptuales está ligada y remite a un debate mayor como hemos tratado de demostrar.

2. La investigación sobre el caso argentino: resultados alcanzados e implicancias teóricas

A continuación mostramos de que modo los debates teóricos de los '90 orientaron la investigación que llevamos a cabo en la Argentina sobre la transformación de las relaciones laborales producto de la privatización, desregulación y modernización de las empresas públicas entre 1990-2002.

A partir del primer debate -que se interroga sobre la **convergencia y/ o la divergencia** de los sistemas nacionales de relaciones laborales- observamos similitudes y diferencias en los procesos de cambio de las relaciones laborales en las empresas privatizadas.

¹⁵ Al respecto, De la Garza (1999) señala: “en las investigaciones empíricas normalmente se escogen casos que de antemano se sabe que justificarán, al menos en parte, las tendencias deseables por estas teorías. Pero ninguna de ellas puede presumir de ser representativamente verificada en ningún país. Sin embargo, la no verificación no lleva a falsear las teorías sino a postular que se está en un período de transición que finalmente seguirá el curso deseado”.

¹⁶ Aún más apunta De la Garza (1999), estos **modelos**, caen en una suerte de evolucionismo, “al postular alguna sucesión de modelos - por ej. del fordismo al posfordismo o al neotaylorismo -. No obstante, aunque niegan tal evolucionismo, plantean la convergencia hacia algún tipo de modelo ideal -como el lean production-

A diferencia de la literatura teórica que participó de este debate, en que la convergencia / divergencia se identifica entre países, en nuestro estudio realizamos una comparación en un solo país, aunque entre los procesos desarrollados en **tres sectores** clave de la economía como las telecomunicaciones, gas y agua y saneamiento que además representaron cinco empresas cuyo origen de capital es diferente.

Hicimos una comparación que contempló dos cuestiones: 1. el período previo y posterior a las privatizaciones (entre 1989 y 2002); 2. los niveles de observación y análisis - macro, meso y micro- que preconfiguraron el predominio de distintos actores -estado, sindicato, empresa-. Esta doble dimensión nos permitió ver la dinámica de interacción entre actores.

Cabe señalar que pese a que el escenario normativo jurídico e institucional que concretó las privatizaciones¹⁷ tuvo una lógica homogeneizadora que pretendió otorgar un punto de partida común de todo el proceso privatizador, no obstante, al analizar en forma focalizada cada nivel, comprobamos que **el proceso de reforma que tuvo como eje a las privatizaciones originó divergencias** en cada uno de los sectores privatizados.

A continuación mostraremos como **cada uno de los actores** se hace más visible que otro según cual sea el nivel de análisis.

En el nivel **macro** -en el que se halló el grado más alto de **convergencia**- distinguimos el sistema nacional de relaciones laborales que se expresa en el contexto histórico - político de la privatización y en la interacción de los principales actores: **estado y central sindical mayoritaria (CGT)**.

En el **momento previo** a la privatización, analizamos las condiciones macroeconómicas de las empresas públicas previas al traspaso a manos privadas así como al contexto socio-político en que se realizó la privatización y al posicionamiento de la CGT frente al proceso. Mientras que, en el **momento posterior**, coincidente con la consolidación del proceso privatizador se realizó un balance de la privatización a los diez años de iniciada (año 2001) y su impacto en las organizaciones y estructuras sindicales .

¹⁷ Contó con dos leyes: la de **reforma del Estado y la de Emergencia Económica**. La primera de ellas modificaba sustantivamente la concepción del rol del Estado abarcando distintos ámbitos: reforma administrativa, descentralización, reforma tributaria y privatización de empresas públicas. En cuanto a las privatizaciones, autorizaba al Poder Ejecutivo a intervenir las empresas públicas suprimiendo sus directorios y otros órganos de control, a modificar su forma social, a dividir las y, obviamente, a privatizarlas. Ley de Emergencia Económica concedía al Poder Ejecutivo una amplia capacidad de decisión, derogando todas las normas que diferenciaban al capital extranjero del nacional, permitiendo el ingreso de aquél a áreas privatizables antes restringidas y suspendiendo el régimen de compra nacional (Schwarzer, 1993).

En síntesis, en este nivel y durante todo el período pudimos constatar que la preservación de institutos básicos¹⁸ constituyó un objetivo central de la acción política del sindicalismo oficial (CGT), mientras el gobierno lograba imponer con firmeza el plan de reformas estructurales, del que las privatizaciones formaban parte. De este modo se verifica que entre estos actores se desplegó una estrategia basada centralmente en el **intercambio de favores políticos**.

El nivel **meso** – donde percibimos ya un grado de **divergencia** importante- remite al espacio que permite reconocer la aparición de “nuevos” actores – empresas privadas - así como la reconfiguración de “viejos” actores - los sindicatos. El análisis de este nivel nos facilitó la identificación de dos **estilos de gestión sindical** diferenciados: **estilo reactivo**¹⁹, en telecomunicaciones y gas y **estilo propositivo**²⁰ en agua. Estos diferentes estilos no se debieron ni a la pertenencia sindical al oficialismo, ni a la participación de algunos dirigentes sindicales en organismos públicos ligados a las privatizaciones²¹, ni al origen común de pertenecer a sindicatos de empresas públicas. Sino que la **historia previa de cada sindicato** redujo los márgenes de libertad del actor sindical y modificó su trayectoria en el período post-privatización²².

Por último, el nivel **micro** – también un nivel **divergente**-, involucra a las empresas dominantes de los tres sectores y los principales actores que comparten dicho espacio: empresarios y representantes sindicales. En este nivel, se evidenciaron particularmente las estrategias del actor empresarial. Más allá de los diferentes orígenes de capital de las empresas²³, el punto de partida de la privatización tuvo un rasgo en común: la situación de **monopolio natural**. Pero cada una de las empresas tuvo luego trayectorias divergentes: a diferencia del caso de **agua** y **gas**, las políticas iniciales de innovación tecnológica

¹⁸ Estos son el manejo de las **Obras Sociales** que aseguraban la disponibilidad de recursos económicos y el **encuadramiento sindical** que garantizaba el monopolio de representación de la CGT. Ambos institutos facilitaron la permanencia en el poder de los dirigentes nacionales.

¹⁹ Considerando siempre a la gestión sindical en su interacción con la parte empresarial, se designó **reactivo** al estilo que pese al bajo reconocimiento empresarial mantuvo una ruptura y división interna del sindicato.

²⁰ En este caso, combinó alto reconocimiento empresarial y unificación y cooperación interna del sindicato.

²¹ En el caso de **agua**, su máximo líder sindical asume como titular de la Administración Nacional del Seguro de Salud (ANSSAL) institución que maneja los aportes realizados por empresarios y trabajadores en actividad el mismo año en que se inicia la privatización. En el de **telecomunicaciones**, el Secretario General del sindicato fue quien ocupó durante la transferencia a manos privadas el cargo público de Subsecretario de Comunicaciones.

²² Como se explica extensamente en nuestra investigación las estrategias de los actores sindicales han estado fuertemente condicionadas por las características endógenas del propio sindicato, sus trayectorias pasadas y su acción política, todo lo cual denominamos **historia previa**. (Senén González, 2004).

²³ En telecomunicaciones, una empresa de capital español y otra de capital francés; en gas, una de capital inglés y otra norteamericano y francés, y en agua, de capital francés.

instrumentadas en **telecomunicaciones** se caracterizaron por un extremo dinamismo innovativo que funcionó de condicionante para el resto de las políticas en relación al personal (por ej. en los cambios en los perfiles de ingresos, en los programas de capacitación, etc.). En cambio, la modernización tecnológica parcial en **gas** y **agua** no se presentó como una opción condicionante del resto de las elecciones relacionadas con el personal. Sin embargo, con independencia de los condicionantes tecnológicos, los **estilos de gestión** se diferenciaron notoriamente: en telecomunicaciones y gas se manifiesta un estilo de **gestión unilateral**, con renovación de personal y exclusión, mientras en agua se expresa en un estilo de **gestión relativamente consensuado** con reconversión e inclusión. Estas diferencias pueden explicarse por la correlación existente con la **percepción empresarial**: desfavorable hacia los trabajadores (en telecomunicaciones y gas) y favorable (en agua).

En conclusión, nuestro estudio de caso nos llevó a distanciarnos de las teorías cuya base es el determinismo que suponen la convergencia hacia modelos universales. A pesar de algunos aspectos que podrían haber mostrado resultados convergentes, nosotros encontramos una marcada divergencia. Para ello fue necesario el análisis por nivel.

Como se mencionó no tuvieron una incidencia determinante las reformas neoliberales y la privatización, que supusieron una lógica homogeneizadora en la cual podrían reconocerse, en un principio, resultados convergentes. Ni tampoco el origen común de los sindicatos ni los condicionantes tecnológicos de cada empresa. De hecho el análisis más profundo hacia los niveles meso y micro nos permitió encontrar algunos factores que explican tendencias divergentes tales como los diferentes estilos sindicales (explicados por historia previa) y empresariales (explicados por la percepción favorable o no al actor sindical).

En suma, las **tendencias de convergencia o divergencia** no pueden decretarse a priori sino que deben revelarse sobre la base de investigación empírica, que fue lo que propusimos hacer.

Profundizar la explicación de la divergencia fue posible en la medida en que acercamos a la investigación el interrogante del segundo debate: ¿cuál es el peso que ejercen los **marcos institucionales y/o las opciones estratégicas** adoptadas por los actores sobre la transformación de los sistemas de relaciones laborales en cada contexto nacional?

Para lograr una observación exhaustiva de nuestro caso consideramos las opciones estratégicas desplegadas por cada uno de los actores – estado, sindicato, empresa- en cada uno de los tres sectores en los diferentes momentos -antes y después de la privatización- y en su relación con las instituciones entendidas como entorno o contexto.

A continuación sintetizaremos los resultados obtenidos en relación a las opciones estratégicas del **actor sindical** y la interacción con las instituciones.

Con respecto a las **opciones estratégicas del actor sindical** tomando el sector de Telecomunicaciones, previo a la privatización en 1990, se destacan dos **estrategias contrapuestas** por parte del gremio telefónico que afectaron sensiblemente su unidad de acción: la **participación** en el proceso privatizador, sostenida por la FOESITRA²⁴ y la **confrontación**, más dura y antiprivatista que expresaba la postura de FOETRA- Sindicato Buenos Aires, el sindicato más importante en términos de afiliados. Esta seccional, lideró unos meses antes que se concretara la privatización un **conflicto** que se plasmó en una huelga por tiempo indeterminado. La extrema dureza con que respondió el gobierno, culminó con el despido masivo de delegados y personal, totalizando así a más de 400 trabajadores. Finalmente, una vez resuelto el conflicto sólo se incorporó a 90 de los despedidos (Walter y Senén González, 1999).

Sin duda, el sindicato estuvo sujeto a un fuerte condicionamiento del **entorno**. De hecho su historia, valores y costumbres característicos del antiguo modelo de relaciones laborales, nada tenían que ver con las «nuevas reglas de juego» propuestas por la coyuntura de la privatización. Además, el hecho de ser el primer sector privatizado y que el gremio no hubiera logrado una postura común facilitó la acción del gobierno en concretar la privatización de la empresa pública ENTEL (Empresa Nacional de Telecomunicaciones).

Considerando el caso de **agua** representado por el sindicato SGBATOS - Sindicato de Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias- y privatizada tres años después, el **papel del entorno** fue también un dato importante, pero en otro sentido. La experiencia – fracasada- de confrontación de un sector gremial de los telefónicos, incidió en la respuesta adoptada por el SGBATOS, el que optó por una política activa de participación en el proceso de concesión. Esta participación tendió a **consensuar** los pasos a seguir ya sea con la nueva empresa como en el plano interno del gremio. En cambio para el sector sindical de **gas**, también privatizada tres años después que telecomunicaciones, la derrota de los telefónicos tuvo un **efecto disciplinador** que funcionó como “barrera” ante una eventual confrontación.

En el **momento posterior** a la privatización pudimos identificar una **continuidad** más que una ruptura con el posicionamiento previo pese los años transcurridos: en **telecomunicaciones y gas** las dispu-

²⁴ Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina que nuclea a los sindicatos de todo el país (aunque en aquel momento la denominación del sindicato era FOETRA (Federación de Obreros y Empleados Telefónicos).

tas entre las organizaciones sindicales internas profundizaron la división sindical. En contraste en **agua** se mantuvo la actuación conjunta de las organizaciones gremiales impactando positivamente en la cohesión sindical.

Así, pudimos mostrar fehacientemente que frente a **contextos idénticos** -la privatización- las **opciones estratégicas** de los actores sindicales, se **diferenciaron** en cada uno de los sectores en los diferentes momentos del proceso privatizador, aspecto que explica la divergencia general de los procesos .

Resultó particularmente productivo para nuestro trabajo discernir el protagonismo de las instituciones o el contexto y los actores ya que comprobamos la interrelación entre ambas. De hecho, ni lo que denominamos contexto o entorno, ni las opciones estratégicas de uno u otro actor, han jugado un rol determinante sino de condicionantes del proceso. No obstante, hemos subrayado el peso de alguno de ellos más o menos considerable en relación a otros, en función de las distintas dinámicas en que se han ido produciendo las transformaciones de las relaciones laborales.

Por otra parte, la incorporación de un razonamiento en los términos del **“strategic choice”** utilizado en los estudios sobre relaciones laborales (Kochan, Katz y Mc. Kerise, 1986; Kochan, Piore y Locke, 1995) desde una perspectiva académica e investigativa, constituye un aporte en el medio intelectual de las relaciones del trabajo.

Muchos investigadores han criticado la falta de teoría en los estudios de relaciones laborales (Barbash and Barbash, 1989; Giles 1996, citado por Bamber, 1998; Strauss 2000), campo donde han prevalecido estudios que tienden a ser predominantemente descriptivos, careciendo de un marco analítico e interpretativo.

En América Latina, la tradición de estos estudios, ha sido desplegada en su mayoría, por abogados laborales de indudable calidad y reconocidos internacionalmente, aunque con un predominio de enfoques profesionalistas y con fuerte énfasis en la **rama del derecho laboral** (De la Garza, 1993, Neffa, 1999). Posteriormente ha tomado el relevo de esta temática la Sociología del Trabajo, con una perspectiva más propiamente académica. El **“strategic choice”** se inscribe en esta nueva orientación, pero en el seno de ella se distingue por un enfoque centrado en los actores, no en su situación, como ha sido tradición en la Sociología del Trabajo²⁵.

Por último, para poder comprender los factores que definen las **estrategias divergentes** de los actores fue indispensable considerar

²⁵ Queremos decir que nuestros aportes originados en el campo de estudio de las Relaciones Laborales parten de paradigmas teóricos diferentes a los de Proceso de Trabajo que son los que han tenido un lugar destacado en el campo de la Sociología del Trabajo en América Latina (De la Garza, 1996).

el tercer debate que al interrogarse sobre si son las **estrategia de los actores o las estructuras** las que condicionan o determinan las relaciones laborales a nivel de las empresas, aporta una serie de dimensiones que permiten profundizar el análisis de las **tendencias divergentes** en el proceso de transformación de las relaciones laborales en el contexto de la privatización, desregulación y modernización.

Nuestra investigación comprobó que la dimensión cultural, los parámetros de interpretación, los valores, los procesos, juegan un papel importante en la determinación de las estrategias que cada uno lleva adelante aún cuando no son independientes de las estructuras en las que estas se gestan.

A continuación mostraremos solo algunos factores, los **endógenos** que son los que más nos acercan a las **estrategias** de los actores²⁶.

Entre los factores endógenos observamos el **cambio de pertenencia e identidad del actor sindical**. El cambio de naturaleza empresaria- de pública a privada- constituye un cambio contundente respecto al sentido de pertenencia -**“sentimiento de familia”**- que había caracterizado las relaciones entre actores en la empresa pública. Esta ruptura genera un sentimiento de pérdida y un fuerte condicionamiento en la respuesta frente al proceso. La forma en que se construyó la subjetividad en la empresa pública es clave para explicar la desarticulación del modelo de relaciones laborales posterior. De hecho, la **representación** dominante en los trabajadores es la de la pertenencia a una familia, la cual fue drásticamente combatida por las nuevas empresas. De este modo, las empresas tuvieron que transformar el terreno concreto de las representaciones. Así, encontramos adecuado el concepto de **habitus ...** *“debido al hecho de que el habitus tiende a asegurar su **propia constancia**, es un mecanismo de **defensa contra el cambio**. Al incorporarse como esquema de percepción y apreciación de prácticas, operará una selección sistemática de las informaciones nuevas: rechazando aquellas que los cuestionen -o reinterpretándolas a través de sus esquemas- y limitando la exposición del agente a aquellas experiencias sociales, a aquellos grupos sociales, en los cuales su habitus no sea adecuado...”* (Bourdieu, 1980, citado por Martín Criado, 2002).

Otro factor endógeno observado fue **la atribución diferencia de sentido al proceso privatizador**. Por el lado del **actor sindical**, el mismo hecho de la privatización y las contradicciones que generó se configuraron como estructuras adversas que no pudieron ser contrarrestadas de manera homogénea por los sindicatos intervinientes. Cabe resaltar también que la privatización se llevó a cabo bajo una

²⁶ Identificamos en nuestro estudio también factores exógenos y otros sólo localizables como resultado de la interacción entre ambos (exógenos y endógenos).

administración peronista²⁷, por lo que la identificación de la dirigencia sindical con el oficialismo no permitió organizar una respuesta unificada en contra de la privatización como sí había sucedido con el anterior gobierno²⁸. No puede descuidarse, en torno a esto último, que la identificación de la dirigencia sindical con el peronismo, socavó, en parte, su propia identidad. Así las fuertes contradicciones que generó la acción misma de la privatización, produjo una **atribución diferenciada de sentido** (De la Garza, 1999) al interior de cada sector que explica así, la heterogeneidad de las respuestas.

Por el lado del **actor empresa**, la percepción empresaria se expresó diferenciadamente en cada uno de los casos. De hecho, las opciones empresarias han estado impregnadas de estimaciones subjetivas, prejuicios, supuestos, esquemas cognitivos, (Hartley, 1992, De la Garza, 1998). Al momento de tomar decisiones, la incidencia de la **valoración del actor sindical** debe subrayarse, ya que como comprobamos tuvo marcadas diferencias según cada sector. De este modo, podemos corroborar que frente a las mismas presiones -desarrollo de las políticas empresarias, condicionamientos dados por el período de explotación- las **subjetividades de los empresarios** (entendidas como procesos de dar sentido, decidir y actuar) se han diferenciado notablemente.

3. Conclusiones

El trabajo realizado permite sacar conclusiones de distintos orden. En primer lugar, a partir de la sistematización de la reflexión teórica se organizaron los aportes de tres debates presentes en el período estudiado, centrales en el terreno de las relaciones laborales y se propusieron categorías conceptuales para la reflexión de las relaciones laborales en contextos de cambio estructural.

En segundo lugar, las categorías conceptuales construidas se aplicaron a la investigación del caso argentino. En este sentido, cabe destacar que pese a que las categorías construidas de cada debate fueron varias, al menos tres categorías que daban cuenta de las diversas miradas teóricas, finalmente en la investigación se aplicaron solo algunas.

²⁷ Representada por el gobierno de Carlos Menem a través del Partido Justicialista -expresión partidaria del movimiento peronista-. En el caso argentino, como en otros países, México (con el PRI liderado por Carlos Salinas) y Venezuela (con el partido de Acción Democrática liderado por Carlos Andrés Pérez), se trató de partidos de origen populista, que en los '30 y '40 impulsó modelos sustentados en políticas proteccionistas y de marcado intervencionismo estatal. Paradójicamente, estas últimas serían las políticas que en los '90 se encargarían de desarticular.

²⁸ En 1988 durante la administración radical de Alfonsín la propuesta de venta del 40% de la empresa de telecomunicaciones, generó resistencias y oposiciones de todo tipo por parte del actor sindical incluyendo solicitadas publicadas en los diarios y numerosas huelgas.

Así, del primer debate, la investigación tomó la **categoría** que hemos designado combinación **convergencia / divergencia**. Respecto del segundo la **categoría** aplicada fue la que analiza las **instituciones/ opciones estratégicas**. Por último del tercer debate se utilizaron dos **categorías**, la **interpretativa** y **los sujetos/ subjetividades**.

En tercer lugar, si los debates nos permitieron formular el interrogante central de nuestra investigación - ¿existe convergencia o divergencia en las relaciones laborales en el contexto de la privatización y desregulación de las empresas pertenecientes a los sectores Telefónico, Gas y Agua y Saneamiento en Argentina? y ¿que factores explican dicha tendencia? – la consideración global de los tres debates y la dinámica de las categorías conceptuales entre si es lo que nos permitió elaborar las respuestas a nuestra pregunta atendiendo a la profundidad y complejidad del problema estudiado.

Así, comprobamos que predomina la **tendencia divergente** en las relaciones laborales en las empresas privatizadas y que pudimos explicar las razones de esta divergencia atendiendo a la **imbricación conceptual** en los debates ya que el caso muestra la confluencia de variables en la resolución de la transformación de las relaciones laborales.

Esta imbricación se desprende de la consideración de aspectos teóricos relativos a la literatura sobre **investigación comparada** en relaciones industriales en los debates uno y dos, incluso al papel -restrictivo o facilitador- que ejercen los **marcos institucionales**, aunque, en la medida que el segundo debate enfatiza en la diversidad institucional, el primero explica la divergencia por la existencia de las instituciones. Así también el tercer debate amplía la explicación de las opciones estratégicas divergentes entre actores reconociendo la heterogeneidad y conflictividad entre ellos.

En cuarto lugar, pudimos comprobar claramente **una ruptura teórica** con los estudios tradicionales de relaciones laborales descriptos en el clásico estudio de Kerr et al. Dicha ruptura se manifestó esencialmente en la incorporación como unidad de análisis no sólo del nivel macro -sistema nacional de relaciones laborales-, sino también del nivel meso y micro o del lugar de trabajo. Al **delimitar los tres niveles de observación** y análisis, pudimos observar como variaban los resultados a partir de incorporar los tres niveles y las diferencias que hubiéramos obtenido en los resultados si la mirada sólo se centraba en un nivel. De hecho, sin considerar el nivel meso y micro, los resultados respecto a las estrategias sindicales en el proceso privatizador, hubieran sido sólo los obtenidos en el análisis de la relación entre el estado y la central sindical mayoritaria .

Queremos decir con lo anterior que si bien es posible identificar tendencias convergentes de cambio –globalización, políticas neoliberales

y comportamientos similares de los actores a nivel macro- así como efectuar comparaciones que permitan arribar a cuadros comunes, ni bien se desciende a un nivel de análisis menos agregado, considerando los aspectos sectoriales, las empresas, las opciones estratégicas y el rol de la subjetividad, la realidad comienza a tomar matices que permiten efectuar diferenciaciones. Omitir ésto sería quedar en un plano simplificador que poco aporta al conocimiento y la comprensión de las dinámicas de interacción entre variables que es lo que justamente nos propusimos observar.

Bibliografía

- Araujo Castro, Nadia (1996), *Reestructuracao Produtiva e relacoes Industriais: Desafios e Interpretacoes a Luz do debate Norte – Americano Atual*, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 2, nro 2, México D.F.
- Bamber, Greg y Lansbury, Russell (editors) (1998), *International and Comparative Employment Relations*. Third edition, Sage Publications.
- Barbash, J. and Barbash, K. (1989), *Theories and concepts in comparative industrial relations*, University of South Carolina.
- Berthanou, Julián (1995), “Estructurando la política. El papel de las instituciones”, *Revista mexicana de sociología*, México D.F.
- Coller, J. y Garvía, R. (2004), *Análisis de Organizaciones*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección Monografías, Siglo XXI, Madrid, España.
- Chandler, A. (1962), *Strategy and Structure*, Cambridge, MIT, Press
- Child, John (1997), «Strategic Choice in the Analysis of Action, Structure, Organizations and Environment: retrospect and Prospect». *Organization Studies*, U.K.
- Crouch, C. and Streeck, W. (editors) (1997), “The political economy of modern capitalism”, en *Political Economy of modern capitalism*, Sage Publications:
- Dabscheck, Braham (1989), “A Survey of Theories of industrial relations” , en Barbash, J. and Barbash, K., op. cit.
- De la Garza, Enrique (2001), “Subjetividad, Cultura y Estructura” (mimeo).
- De la Garza, Enrique (1999), “Epistemología sobre los modelos de producción”, en De la Garza (comp.), *Los retos Teóricos de los estudios del Trabajo hacia el siglo XXI*, Grupo CLACSO Trabajo, sujetos y organizaciones laborales.
- De la Garza, Enrique (1998), *Estrategias de modernización empresarial en México, flexibilidad y control sobre el proceso de trabajo*, Fundación Ebert, México D.F.

- De la Garza, Enrique (1993), "Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina (1982-1992)". *Revista Sociología del Trabajo*, nro. 19, Madrid, España
- Dore, Ronald (1989), "Fábrica británica, Fábrica japonesa: los orígenes de la diversidad nacional de relaciones laborales", MT, Centro de Publicaciones, Madrid, España.
- Dunlop, Jhon (1959) (reprinted 1993), *The Industrial Relations System*. Revised Edition, Harvard Business School Press Classic.
- Ferner, Anthony y Hyman, Richard (editors) (1998), *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford, Blackwell.
- Giddens, Anthony (1995), *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*, Amorrortu editores, Buenos Aires.
- Hall, Peter y Taylor, Rosemary (1999) "La ciencia política y los tres nuevos institucionalismos", *Revista Conmemorativa del Colegio nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública*, México D.F.
- Hartley (1992), "The psychology of industrial relations", *International Review of Industrial and organizational Psychology*, London.
- Humphrey, Jhon (1995), "Nuevas temáticas en sociología del trabajo", *Revista Latinoamericana de Estudios del trabajo*, año 1, nro.1, México D.F.
- Hyman, Richard (1987), "Strategy or Structure? Capital, labour and control", *Work, employment and society*, vol 1, nro.1.
- Hyman, Richard (1999), "Sistemas nacionais de relacoes industriais e os desafios da transnacionalizacao: um balanço bibliográfico". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 5, nro. 9, Brasil.
- Katz, Harry y Darbishire, Owen (2000), *Converging Divergences*, ILR/Cornell University Press.
- Katz, Harry (1996), "La transformación de las relaciones industriales en Estados Unidos: un recuento de los desarrollos recientes" en Bensusán y Aretaga *Integración regional y relaciones Industriales en América del Norte*, México, D.F, UAM-I y FLACSO.
- Kerr, C; Dunlop, J; Harbison, F; Myers, Ch. (1965), *El industrialismo y el hombre industrial*, EUDEBA, Buenos Aires, Argentina.
- Kochan, Thomas (1999), "Instituciones de empleo en una economía global: ¿podemos recapturar el control?", *III Congreso Regional de las Américas de la AIRT*.
- Kochan, T.; Katz, H. y Mc. Kerise, R. (1986), *The Transformations of American Industrial Relations*, Cornell University, USA.
- Kuruvilla, Sarosh (1996), "Linkages between industrializations strategies and industrial relations/human resource policies: Signapore, Malasya, The Pjilippines and India, *Industrial and Labor Retations Review*, Vol. 49, Nro4, USA.

- Lianza, S. (1999), Reseña del libro *Employment Relations in a Changing World Economy*, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Nro.9, Brasil.
- Locke, Richard y Thelen, Kathleen (1998), "Comparacoes contextualizadas: uma abordagem alternativa para a analise da política sindical", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Nro 8, Brasil.
- Locke, Richard, Kochan, Thomas y Piore, Michael (1995), *Employment Relations in a Changing World Economy*, MIT Press, USA.
- Lucena, Héctor (1999), "Modernización productiva-NC" en Pries, De la Garza, (coord.), *Globalización y cambio en las relaciones industriales*, Fundación F.Ebert – Rayuela, México D.F.
- Martín Criado Paris, Enrique (2000), "Bourdieu / habitus / sentido práctico / teoría social", Universidad de Sevilla, España.
- Maurice, Marc (1989), Aspectos metodológicos de las comparaciones internacionales, *Revista Sociología del Trabajo*, nro7, Madrid, España.
- Maurice, Sellier y Silvestre (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et Allemagne*, PUF.
- Murray, George, Morin, Marie-Laure y Da Costa, Isabel (1996), *L'état des Relations Professionnelles. Traditions et perspectives de recherche*, Les Presses de L' Université Laval, Canadá.
- Neffa, Julio César (1999), "Emergencia, crisis y transición de las relaciones de trabajo. Prólogo". En Fernández y Bisio (eds) *Política y relaciones laborales en la transición democrática argentina*, op. cit.
- Quiñonez, Mariela (2000), "La construcción de la globalización en los sistemas de relaciones laborales bancarios", Ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.
- Rehfeldt, Udo (2000), *Globalización, neocorporativismo y pactos sociales. Teoría y práctica de las relaciones de trabajo*, Ed. Lumen-Humanitas, Buenos Aires.
- Senén González, Cecilia, (2004), "*Relaciones laborales, desregulación y modernización en los sectores de telecomunicaciones, agua y saneamiento y gas. El caso Argentina (1990-2002)*", Tesis de Doctorado.
- Shepsle, K. (1989), "Studying Institutions: some lessons from the Rational Choice Approach", *Journal of Theoretical Politics*, vol.1
- Schvarzer, Jorge (1993), «El proceso de privatización en la Argentina, Implicaciones preliminares sobre sus efectos en la gobernabilidad del sistema», *Revista Realidad Económica*, nro. 120, Bs. As.
- Smith, Ch. y Elger, T. (1999), "Competencia internacional: inversión interna y la reestructuración del trabajo y las relaciones industriales", Pries y De la Garza (coord.). *Globalización y cambio en las relaciones industriales* op. cit. ..

- Storey, J and Sisson, K. (1993) "Managing Strategically", en *Managing Human Resources and Industrial relations*, Open University Press.
- Strauss, G. (1989), "Industrial relations as an academic field: what's wrong with it?", en Barbash, J. and Barbash, K. , op. cit.
- Streeck, Wolfgang (1992), *Social institutions and economic performance: studies of industrial relations in advanced capitalist economies*. LONDRES, SAGE
- Thelen, Kathleen, Steinmo S. and Longstrem, F.(1992) "*Structuring politics. Historical institutionalism*", Cambridge, University Press, Cambridge, RU
- Van Ruysseveldt, J. y Visser, Jelle (1997), *Industrial Relations in Europe, Traditions and Transitions*, SAGE, PUBLICATIONS, LONDON.
- Walter, Jorge y Senén González, Cecilia (1999), «Empresas y sindicatos en la telefonía argentina privatizada». En (compiladores) Walter, J. y Senén González C. (1999), *La privatización de las telecomunicaciones en América Latina*. EUDEBA, Buenos Aires.
- Womack, J., Jones, D. y Roos, D. (1990), *The Machine that changed the world*, New York, Rawson, Mc. Millan

Resumen

El presente trabajo contribuye con una sistematización de la reflexión teórica desplegada en la última década en el campo disciplinario de las “relaciones industriales». Reconoce tres debates: ¿convergencia o divergencia en los sistemas de relaciones laborales?; ¿marcos institucionales u opciones estratégicas y ¿estrategias o estructuras?. Estos debates resultaron indispensables para orientar la investigación que llevamos a cabo en Argentina sobre la transformación de las relaciones laborales producto de la privatización, desregulación y modernización de empresas públicas entre 1990-2002. Para concluir, la sistematización organiza los aportes de cada debate y propone categorías conceptuales fundamentales para el estudio de las relaciones laborales en contextos de cambio estructural.

Abstract

This article is a contribution to the systematization of the theoretical considerations that took place during the last decade in the field of “labor relations”. There are three debates admitted: ¿convergence or divergence in the labor relation systems?, ¿institutional frames or strategic choices? and, ¿strategies or structures?. These were essential debates to aim the research, that is carried out in Argentina, at the transformations of labor relations as a result of privatizations, deregulation and modernization of public companies between 1990-2002. This systematization organize the contributions of every debate and propose fundamental conceptual categories to study the labor relations in contexts of structural changes.

Palabras claves

Argentina – Privatización - Sistematización teórica - Debates teóricos - Relaciones laborales Argentina – Privatization - Theoretical systematization - Theoretical debates - Labor relations