

HACIA EL FORTALECIMIENTO DISCIPLINARIO DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES

HÉCTOR LUCENA *

1. LA EVOLUCION DEMOCRATICA.
2. LAS RELACIONES INDUSTRIALES COMO DISCIPLINA.
3. EL DESARROLLO DE LA CARRERA.
4. DESARROLLO GREMIAL.
5. PROPUESTAS.

Los aspectos de las Relaciones Industriales —RI— a ser tratados en este documento son: el fenómeno laboral, formación profesional —la carrera—, desarrollo gremial, disciplinario y mercado de trabajo. Se reconoce que en nuestro medio ha faltado análisis de estos temas, así como la falta de debate e intercambio, de aquí que los planteamientos a sugerir son sólo propuestas para la discusión. En principio se proponen en el ámbito universitario, pero con la esperanza de que se extiendan a otros ámbitos con los cuales las RI inter-accionan. Así también es necesario el surgimiento de propuestas de recuperación de las RI en los diversos aspectos señalados —gremial, disciplinario, mercado de trabajo— desde otros ámbitos.

1. LA EVOLUCION DEMOCRATICA

Para analizar qué ha pasado en la evolución de las RI, es necesario ver qué ha pasado con el país. Luego de veinticuatro años de existencia de la Escuela de Relaciones Industriales y de veinte de la Primera promoción, cabe hacer un balance.

Habría que empezar por destacar que el país ha experimentado la consolidación de su sistema político; en el área económica, el sector productivo se ha modernizado, expandido y concentrado, de aquí que las RI hayan experimentado su correspondiente modernización, ha operado una

* El Dr. Héctor Lucena es Profesor de la Universidad de Carabobo y autor de varios estudios sobre las Relaciones Industriales en Venezuela.

creciente institucionalización en importantes sectores de la producción. No es un proceso terminado, continúa su ritmo porque persisten sectores con menor desarrollo institucional y de resultados económicos. Es por lo que se aprecia que si bien existe una importante proporción de la fuerza de trabajo, laborando bajo la cobertura de los llamados sistemas de RI, no es insignificante la que labora fuera de su marco, es decir desprotegida, no organizada sindicalmente, sin la cobertura de la contratación colectiva. Esto lleva a tener presente que el desarrollo de las RI se ubican en un determinado sector del mundo del trabajo: el moderno.

En el mismo se nota el fortalecimiento de los actores —empresariales y sindicales—. En ellos se nota también la existencia de desigualdades e incluso pugnas entre nuevos y viejos actores, nuevos y viejos estilos. Entre los empresarios, los hay quienes reclaman mayores libertades económicas para competir sin miedo con los productores de otras latitudes, pero también quienes continúan reclamando un mayor proteccionismo del Estado. En el mundo sindical, al tiempo que unos reclaman nuevas estructuras organizativas y nuevas formas de organización de las RI, los hay quienes hacen de sus sindicatos feudos cerrados a la modernización y a la democracia. Todo esto contrasta con el reclamo cada vez más generalizado de los ciudadanos de una modernización de las estructuras políticas, que les permita una mayor participación política, social y económica. Recuérdese que históricamente los momentos de mayor modernización de las estructuras globales de la sociedad —1945 al 1948 y 1958 al 1960— son al mismo tiempo momentos de avance de las RI, en el primer caso se reconoce por primera vez al movimiento obrero como una fuerza social, se moderniza la política gubernamental en RI y las empresas admiten a los sindicatos como parte negociadora para el mejoramiento de las condiciones de trabajo. En el segundo período, se constituye por primera vez un movimiento sindical plural, se aprueba la Constitución Nacional, otorgando derechos con rango constitucional en el ámbito de las RI, como son la libertad de asociación, promoción de las relaciones colectivas de trabajo, derecho a la huelga, derecho a la consulta de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores. Hoy nuevamente existe una demanda, de cambio y avance, que naturalmente presionan a las RI para una mayor modernización.

2. LAS RELACIONES INDUSTRIALES COMO DISCIPLINA

El insistir en el carácter de disciplina de las RI, es porque ellas tienen un objeto propio y definido, tienen sus propios problemas que atender y resolver. No es la suma o agregación de conocimientos, que tiene un poquito de Derecho, de Economía, de Sociología, de Psicología, que sumadas estas y otras materias, ello es igual a RI. No es así, las RI tienen un objeto propio, tienen sus sujetos y sus métodos. Lo primero es estudiar las relaciones entre las empresas y los trabajadores, en cuanto al establecimiento de sus propias regulaciones, de los mecanismos que ellos crean para tal fin, de los procesos de cambios y revisión, de los engranajes entre una unidad productiva y otras, entre una unidad de negociación y el contexto, entre los sujetos de las RI y el universo más general al cual pertenecen. Estos fenómenos no son abordados en su globalidad y particularidad sino por las RI. Sus conceptos, enfoques e instrumentos se lo permiten.

¿Cómo se hace la disciplina? A partir del esfuerzo por aprehender el fenómeno laboral. Es decir, lo que está pasando en los escenarios en donde ocurren los hechos que hacen a las RI. En los centros productivos, en los sindicatos, en la ejecución del trabajo, en los órganos que hacen políticas laborales, en general en todos aquellos lugares y situaciones que van a incidir en el comportamiento de los actores sociales. El fenómeno existe en la praxis, él está ahí, puede ser aprehendido o no, puede ser parcialmente o erróneamente. Todo depende del desarrollo disciplinario, de conceptos, métodos, instrumentos, profundización. La disciplina se hace por la sistematización del trabajo académico y profesional (teoría y práctica). Centros académicos y profesionales, deben ser la vanguardia de este proceso.

3. EL DESARROLLO DE LA CARRERA

¿Qué es la carrera? Es lo que la Universidad hace en un principio, al establecer esta especialidad, diseñar un pensum, instrumentarlo y administrarlo, y otorgar títulos que acreditan para el ejercicio de la Licenciatura. La carrera tiene otras vías para formarse, especialmente cuando se trata de profesiones jóvenes, como es nuestro caso. Esas otras vías, son especialmente el ejercicio mismo en el campo de las organizaciones. Sin embargo, cada vez se tiende más al concepto de carrera a partir de una formación en educación superior en el campo específico o por vía de acceder a programas de cuarto y quinto nivel —Post Grados—.

¿Cuándo nace la Licenciatura? En 1964, cuando se crea la división docente de Relaciones Industriales, antecesora de la Escuela. Se crea porque el fenómeno existe en sus distintos escenarios productivos y sociales, no obstante no existir un desarrollo conceptual suficiente. Existe sí, la acumulación de prácticas en algunas grandes organizaciones productivas. La disciplina como tal no está suficientemente desarrollada. Existe entonces el fenómeno y la carrera, pero con un insuficiente desarrollo disciplinario. El mercado laboral en este campo empieza a ofrecer oportunidades, con la extensión del fenómeno. Se pudiera afirmar que la carrera surge muy temprano con relación al desarrollo de la disciplina. No ocurre el caso de que las RI hayan nacido en nuestro medio bajo el paraguas de otra disciplina. Para la primera mitad de la década del sesenta, en el país no hay bibliografía alguna sobre los temas de las RI, tampoco se observa la existencia de instituciones que divulguen sobre la materia.

Dos Universidades asumen el compromiso de la formación en este campo, la de Carabobo y la Andrés Bello —Valencia y Caracas—; el centro del desarrollo industrial y la capital de la República. Ambas tienen alrededor de veinticinco años formando profesionales en RI. El mercado ha absorbido a una gran cantidad. ¿Cuántos? no sabemos; no existe quien pueda dar una cifra confiable.

Cierto que el fenómeno se ha desarrollado, pero no tanto la disciplina. ¿Qué indicadores darían cuenta del desarrollo disciplinario: investigaciones, publicaciones, eventos, centros dedicados al tema? Todos ellos muestran un desarrollo incipiente; cierto que se puede hacer un inventario de cada uno de ellos, con resultados que evidencian posibilidades y potencialidades de logros importantes, pero para ello hace falta encararlo como preocupación central de las instituciones y personas concernidas, y ahí la Universidad tiene una responsabilidad central.

¿Qué consecuencias se han derivado del desarrollo desigual entre difusión del fenómeno laboral, mercado laboral y disciplina? Ocurre que el menor desarrollo disciplinario, determina que quien egresa con la Licenciatura, se identifica mucho más rápido con el cargo que con la disciplina, porque el cargo le da la protección, que la disciplina aún no le da.

4. DESARROLLO GREMIAL

Se ha destacado un acceso al mercado de trabajo por parte de los egresados de las Esc. de RI. Se ha destacado la mayor dependencia del cargo que de la disciplina; el primero da el sustento, hay más identidad

con él. Todo esto tiene repercusiones en el análisis del gremialismo y la fuerza gremial de los egresados en RI. Ellos son quienes se conocen los secretos de las relaciones gremiales, pero no los pueden usar en su propio beneficio. ¿Por qué? Porque no existe organización gremial que los respalde. La existente actualmente es marginal en este sentido. Los egresados han tenido mayor alcance al organizarse en función de los cargos y las funciones empresariales. Tales son los casos del llamado Grupo de RI, que funciona en Valencia desde hace más de veinticinco años reuniendo a las personas que trabajan en las empresas de la región vinculadas a la Cámara de Industriales. Sus componentes se integran por los cargos que ocupan y las empresas que representan. En buena medida son los mismos profesionales que no han podido establecer un eficiente y sólido organismo gremial que coadyuve al desarrollo de la disciplina. Igual ocurre con la Asociación Nacional de Relaciones Industriales —ANRI—, con más de treinta años de existencia. Tiene una trayectoria organizativa que incluye la celebración de diez jornadas nacionales, anfitriones de varios eventos internacionales en el campo de la Administración de Personal. También su orientación e identidad es fundamentalmente con las empresas y los cargos. El desarrollo de la disciplina no es el centro del interés de estas organizaciones, tampoco la función gremial. Son organismos paraempresariales, las que desde su perspectiva, evidentemente contribuyen a la modernización de las RI.

¿Por qué los mismos profesionales que activan tan eficientemente en los organismos paraempresariales, no evidencian otro tanto en una organización gremial que tenga como norte el desarrollo disciplinario de las RI? Esto no es sólo causa, es también efecto. La labor en la Universidad debe ser revisada para fortalecer la disciplina, que permita darle al egresado más herramientas propias, que él participe en la elaboración de las mismas al lado de los profesores y de egresados. Integrar estos tres elementos es una necesidad para responder al reto del desarrollo disciplinario.

También es justo señalar que la debilidad gremial tiene que ver con la condición de carrera nueva; tiene que imponerse como carrera de nivel superior. Desde las carreras tradicionales —las antiguas— se tiende a mirar a las nuevas como de rango inferior. Los profesionales que mantienen interés por su desarrollo vía estudios regulares, tienden a tomar otra carrera, generalmente Derecho o hacen cursos especializados. Esto denota la existencia de voluntad para un mayor desarrollo individual, pero hace falta ofrecer vías en el marco de estrategias deliberadamente dirigidas al desarrollo disciplinario.

5. PROPUESTAS

1. Las Universidades que proveen Licenciaturas en Rel. Ind. —Carabobo y la Andrés Bello— deben formalizar relaciones para intercambiar y discutir asuntos básicos de la disciplina, el fenómeno laboral y la carrera.

2. Las Universidades mencionadas deben liderizar iniciativas para relacionarse con los Colegios Universitarios que vienen formando técnicos en esta área, para perseguir los mismos fines indicados en 1.

3. En el mundo universitario ha de profundizarse el estudio del trabajo y sus relaciones económico-sociales. Abanderadas de esta iniciativa deben ser las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales, convocando a todas las facultades vinculadas con el problema: Derecho, Ingeniería, Salud, Humanidades.

4. En el marco de estas tres primeras propuestas, conocer el contenido, objetivos, métodos y experiencias, en los cursos de Post-Grado que se vienen adelantando en el campo laboral; así también lo que adelantan en diversas Cátedras que tienen el fenómeno laboral como centro de su atención, tales como: Historia del Trabajo, Derecho del Trabajo, Economía Laboral, Sociología Industrial, Administración de Personal, Recursos Humanos, Organización del Trabajo, Higiene y Salud Ocupacional y otras afines.

5. Todos los puntos anteriores intentan organizar una red de relaciones, teniendo como centro el abordaje sistemático del fenómeno laboral, de aquí la imprescindible vinculación con las organizaciones que vienen adelantando proyectos de investigación; aquí se incluyen universidades y centros de estudios privados y públicos que vienen ofreciendo evidencias de su interés por el fenómeno laboral.

6. Este esfuerzo estaría incompleto si no se fomentan relaciones con las Asociaciones Profesionales que reúnen a los interlocutores sociales, así como con el Administrador Público del Trabajo —el Estado—; destinatarios y ejecutores directos del desarrollo de la disciplina.