

Nota sobre «Globalización, neocorporativismo y pactos sociales» de Udo Rehfeldt

PABLO MESEGUER GANCEDO

La iniciativa del equipo argentino del Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo y de un grupo de docentes de la Carrera de Relaciones de Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, de traducir la obra *Globalización, neocorporativismo y pactos sociales. Teoría y práctica de las relaciones de trabajo*, (Editorial Lumen/Humanitas, Buenos Aires, 2000), nos permite a los lectores en lengua castellana conocer los últimos trabajos de Udo Rehfeldt, quien viene desarrollando sus investigaciones en el Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), institución creada en 1982 por las seis centrales sindicales más representativas de Francia y con el apoyo del gobierno francés, con el fin de dotarse de análisis y evaluaciones de la evolución de las cuestiones políticas, sociales y económicas más relevantes que están influyendo sobre el mundo laboral.

El libro que aquí comentamos se divide en tres partes. En la primera Udo Rehfeldt analiza la influencia de la globalización económica sobre los sistemas nacionales de relaciones laborales en el ámbito europeo, preguntándose si este proceso de internacionalización económica llevará a una convergencia de los sistemas, o si, por el contrario, prevalecerán las peculiaridades nacionales. La segunda parte está dedicada a analizar el papel que está adoptando el neocorporativismo ante los desafíos impuestos por el modelo económico neoliberal y las lógicas competitivas del mercado. El libro finaliza con un intenso trabajo empírico de análisis de la evolución de los sistemas de rela-

ciones laborales alemán, italiano y francés desde una perspectiva histórica, señalando sus rasgos distintivos y reflexionando acerca de los temas tratados en los dos apartados anteriores.

Al analizar el tema de la globalización económica, la opción metodológica de partida de Udo Rehfeldt es intentar comprender la lógica de funcionamiento de las relaciones de trabajo nacionales para contrastarlas con la tesis de la homogeneización. La mayoría de los estudios comparativos que destacan la persistencia de peculiaridades nacionales señalan dos factores determinantes: las instituciones y las culturas nacionales. Partiendo de esta herencia teórica, que tiene entre sus referencias a enfoques tan dispares como los estructuralistas del «efecto societal», el paradigma metodológico individualista e interaccionista o la escuela parisina de la regulación, Udo Rehfeldt opta por centrar sus análisis en la cultura y la herencia institucional de uno de los actores implicados en los sistemas de relaciones laborales, el actor sindical. Esta opción no implica que el resto de actores sean dejados de lado, pues como vemos en los capítulos dedicados a los casos alemán, italiano y francés, los sindicatos son analizados como instituciones insertas en un contexto y en relación con el Estado, las patronales, los trabajadores u otros movimientos sociales. La causa que está detrás de la opción de Rehfeldt no es sólo metodológica, sino también política, tal como indica claramente, sin los reparos de los defensores de una ciencia sin más intención que el mero conocimiento y sin juicios de valor (como si esto fuera posible): el texto no sólo busca aclarar cuál es la deriva que están tomando los sistemas de relaciones laborales europeos, sino que intenta aportar herramientas para la reflexión sindical ante los cambios derivados de la internacionalización de la economía.

El objeto de análisis que aparece así en el primer plano es, pues, la cultura sindical. Siguiendo a d'Iribarne, Udo Rehfeldt parte de que los sindicatos, al igual que el resto de las instituciones, están influidas por referenciales de sentido, propios de cada cultura, contribuyendo a mantener «la evidencia» de dichos referenciales. A pesar de que Rehfeldt no presente una definición clara y concreta de lo que él entiende por cultura, estas premisas le llevan a dar una importancia mayúscula al análisis histórico y contingente de los sindicatos, pues es con esta

referencia a la historia con lo que podemos entender muchas de las dinámicas sindicales actuales, sin que por ello debamos caer en planteamientos deterministas: la mera observación del pasado no permite proyecciones lineales para el futuro.

La pregunta sería entonces si el proceso de internacionalización económica actual, que se ha producido como consecuencia de una ofensiva del capital bajo los parámetros del neoliberalismo y que, por lo tanto, buscaría imponer mundialmente las leyes del mercado, que por definición no entienden de culturas ni de particularismos, llevará a una homogeneización de los sistemas de relaciones laborales nacionales. La atenta mirada de Rehfeldt sobre los distintos modelos nacionales le lleva a alejarse de cualquier tipo de proyección unidireccional, concluyendo que hoy en día en Europa siguen prevaleciendo diferentes formas sindicales de enfrentarse a los desafíos de la globalización. De hecho, Rehfeldt traza una tipología de los diferentes tipos de sindicalismo en los países industrializados (tipología basada en dos ejes: por un lado el del conflicto/cooperación; y por el otro el del voluntarismo en la negociación entre patrones y sindicatos frente a la referencia a la actividad legislativa del Estado), que en lugar de ser utilizada como un esquema fijo para encuadrar a los distintos sindicatos, es más bien una herramienta analítica, en la que las posiciones señaladas actúan como polos de atracción, como referencia de actuación que los sindicatos utilizan en cada caso según su proceso histórico y sus opciones estratégicas.

El detallado análisis empírico que realiza Rehfeldt nos permite ver cómo las particularidades nacionales, en lugar de ser compartimentos estanco, influyen y son contagiadas por lo que sucede a su alrededor. En cada momento histórico un modelo particular puede ejercer como polo de atracción, lo que no excluye la posibilidad de la convergencia. Pero las convergencias resultantes no son ni generalizables ni mecánicas.

En el contexto económico y social actual, caracterizado por el desempleo masivo en toda Europa y por la desmovilización sindical, el modelo dual al estilo alemán parece estar actuando como polo de atracción de las estrategias sindicales europeas. Incluso los sindicatos de países como Italia o Gran Bretaña, en los que la historia de sus sistemas de relaciones laborales puede caracterizarse por la preeminencia del canal único (en el que el

sindicato es considerado como interlocutor único y legítimo para hablar en nombre de los asalariados, con una estructura de negociación voluntaria y sin obligaciones jurídicas), han iniciado hace tiempo procesos de revisión estratégica que parecen apuntar hacia la convivencia de sindicatos nacionales con consejos de empresa. Parece que el compromiso sindical con la mejora de la competitividad de las empresas, algo característico de la tradición alemana, se va extendiendo a la forma de actuación de los sindicatos del resto de Europa, a partir de transformaciones en las prácticas sindicales que se deben más a cambios en sus estrategias en pos del mantenimiento de los puestos de trabajo existentes y la creación de empleo que a actuaciones legislativas.

Con respecto a la cuestión de la convergencia en la actuación sindical, Udo Rehfeldt destaca la influencia que está teniendo el proceso de construcción de la Unión Europea. No se trata tanto de que desde el ámbito legislativo europeo se estén poniendo en marcha modelos de relaciones de trabajo comunes (las medidas tomadas hasta el momento siguen siendo limitadas), sino que los propios sindicatos nacionales han ido advirtiendo la importancia del marco institucional europeo como espacio donde actuar ante el proceso de internacionalización de las empresas, que tienen en la Unión Europea un marco de referencia importante, a pesar de que su implantación pueda superar las fronteras de los quince Estados miembros. La instauración de comités de empresa europeos no ha implicado la adquisición de una posición de poder por parte de los representantes de los trabajadores, que no han podido adoptar más que una postura defensiva frente al empresariado, pero en cambio ha permitido la mirada recíproca sobre las estructuras de representación y las estrategias y prácticas sindicales en los diferentes países. Estos comités están sirviendo, por lo tanto, para poner en comunicación a diferentes sindicatos europeos, lo que por sí mismo no implica la instauración de un debate sindical transnacional ni la puesta en práctica de estrategias comunes, algo potencialmente posible pero todavía lejos de realizarse.

La segunda parte del libro está dedicada a la reflexión y al análisis del papel del neocorporativismo en la economía actual,

preguntándose si es posible que permanezca como modo de regulación de las relaciones de trabajo en un contexto de competitividad empresarial exacerbada. En este apartado Rehfeldt también se sirve de la historia para mostrar cómo con la crisis económica los sindicatos han abandonado sus reivindicaciones salariales tradicionales en pos del mantenimiento y la creación de empleo. El neocorporativismo, que en un principio se vio como algo que correspondía a los intereses patronales y estatales, que buscaban disminuir la conflictividad social y favorecer la gobernabilidad, cada vez está siendo más amenazado por las defecciones patronales. El argumento de la competitividad empresarial y el compromiso sindical con las políticas de austeridad están desplazando la negociación y la concertación de las relaciones de trabajo hacia niveles inferiores a los característicos de los pactos neocorporativos. Esta tendencia, sin embargo, no ha impedido que el neocorporativismo siga perdurando, lo que implica que no existe una alternativa clara.

Rehfeldt muestra en los capítulos dedicados al neocorporativismo cómo el mercado ejerce una fuerza que reduce considerablemente los márgenes de maniobra de los actores sociales implicados en los procesos de concertación. Sin embargo, considera que no hay nada que indique que los nuevos compromisos estén condenados a limitarse a concesiones unilaterales por parte de los sindicatos. Frente a este argumento podría decirse que tampoco hay nada que indique lo contrario. La opción estratégica sindical con la que Rehfeldt se muestra más próximo es la del abandono de las posturas defensivas y la apuesta por la intervención en los mecanismos de gestión empresarial y económica, en busca de una mejora de las condiciones de trabajo y de empleo de los asalariados. El optimismo de Rehfeldt por la adopción de una posición sindical ofensiva parece provenir más de su posicionamiento pro-sindical que del análisis de las conquistas sindicales de los últimos años, dado que al realizar él mismo dichos análisis su diagnóstico es más bien pesimista.

La tercera parte del libro está dedicada al análisis de las relaciones de trabajo en Alemania, Italia y Francia. El rigor en sus investigaciones y la cantidad de datos que nos presenta son los elementos que más nos interesa señalar. La referencia a las culturas sindicales como elemento determinante de las estrategias

actuales se muestra claramente en el caso de los tres países: Alemania, con su énfasis en la mejora de la productividad empresarial y su rechazo al espontaneísmo; Italia, con su compromiso con el canal único y la aparición sistemática de movimientos de base; o Francia, con la preeminencia del Estado y la politización sindical. Si bien los datos presentados nos dan una clara y sintética visión de la evolución del papel de los sindicatos en el sistema de relaciones laborales en estos tres países, creemos conveniente señalar dos críticas. En primer lugar, la clara separación que existe entre esta parte, eminentemente empírica y descriptiva, con las dos anteriores, con un calado mucho más teórico. Por otro lado, la desigual mirada a la historia de los tres países que realiza: mientras que para Alemania se remonta a comienzos del siglo XX, la referencia al caso francés se centra tan solo en los últimos diez años. Estos dos puntos pueden explicarse por el hecho de que el libro que estamos comentando está formado por una recopilación de artículos del autor aparecidos anteriormente en revistas y libros. Una falta de trabazón que no menoscaba el importante trabajo realizado por Udo Rehfeldt, tanto en el plano teórico como en el empírico.