

Relaciones industriales

CLASE 1 – INTRODUCCIÓN

Objetivo de la clase: Comprender qué son las relaciones industriales y cómo influyen en el trabajo técnico dentro de una empresa, especialmente en equipos de producción, mantenimiento o calidad.

1. BREVE RESEÑA HISTÓRICA

Es en el siglo XVI que surge un nuevo modo de producción: el capitalista, denominado capitalismo comercial, donde los comerciantes acumulan capital bajo la forma de producción artesanal.

Es en el siglo XVIII con la Revolución Industrial que surgen las fábricas y talleres mecanizados. Se consolida la propiedad privada de los medios **de producción** y la aparición de la figura de los empresarios, dueños de fábricas, máquinas y recursos que tratan de organizar la empresa para poder obtener una tasa de ganancia y una rentabilidad. Aparece la clase empresarial (burguesía industrial): organiza la producción, contrata trabajadores asalariados y busca ganancia y rentabilidad.

Hay una diferencia entre el capitalista y el trabajador y además aparece dentro de la actividad la llamada división técnica del trabajo (si bien antes existían formas de división del trabajo, pero reservada a los artesanos), pasando de trabajadores que hacían todas las tareas para elaborar un producto, a fábricas en las cuales cada trabajador pasó a hacer tarea específica en la cadena de producción. Como ejemplo del siglo XVIII se cita la fábrica de alfileres de Adam Smith. Esta división provocó una **intensificación del trabajo** y así fueron surgiendo más enfermedades y accidentes profesionales, dando lugar a las primeras investigaciones en materia de higiene y seguridad.

Para el siglo XIX ocurre una 2da Revolución industrial donde se invirtió en máquinas y herramientas para aumentar la productividad y sumado a la división técnica se instauró la **división social del trabajo** (Durkheim publicó "La división del trabajo social" en 1893) que se relaciona con la **industrialización y el capitalismo**, donde surgen clases sociales definidas:

- **Burguesía** → dueños de los medios de producción.
- **Proletariado** → trabajadores asalariados.

Frederick Taylor refuerza la división del trabajo dentro de la empresa a partir de estudios y propuestas de planificación (gerentes, ingenieros) y ejecución (trabajadores operativos especializados) lo que da lugar a lo que hoy conocemos como organización científica del trabajo o racionalización, donde había tanto división del trabajo en tareas como entre aquellos que conciben el trabajo y los que lo ejecutan. **Esta separación aumenta eficiencia y productividad, pero también genera trabajo repetitivo y alienante.**

Se buscaba hacer una economía de tiempo para que la tarea de más resultados. Se instaura la remuneración según el rendimiento, aparece la figura del supervisor quién enseña a hacer la tarea y luego controla, el trabajo se individualiza, etc. Este sistema permitió un incremento de la productividad, intensificó el trabajo y al mismo tiempo aumentó la aparición de accidentes y enfermedades. En esta época no había ni legislación ni tampoco sindicatos que pudieran frenar este proceso de explotación y pudieran oponerse a estas estrategias empresariales. Los sindicatos y las leyes laborales surgen como respuesta a las condiciones laborales resultado de la implementación de los métodos de la administración científica del trabajo.

¿Qué aspectos tienen en común las Relaciones Industriales (RI) en ambas revoluciones?

1. Las relaciones industriales se caracterizaron por el conflicto entre capital y trabajo.
2. Los trabajadores lucharon por mejores salarios, jornadas laborales más cortas y condiciones de trabajo más seguras.
3. Surgieron sindicatos y otras formas de organización obrera para defender los intereses de los trabajadores.
4. Las leyes laborales comenzaron a regular las relaciones entre empleadores y empleados.
5. El desarrollo del capitalismo y la búsqueda de beneficios por parte de los empresarios generaron tensiones constantes con los trabajadores.
6. La Segunda Revolución Industrial trajo consigo una mayor complejidad en las relaciones laborales, con la introducción de nuevas formas de organización del trabajo y una mayor diversificación de las ocupaciones.

Es así que para comienzos del siglo XX como consecuencia del fuerte impacto de estas revoluciones nació un sector cuya actividad principal era ser de **mediador entre las organizaciones y las personas, para suavizar o aminorar el conflicto entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales**. Era como si las personas y las organizaciones, a pesar de su estrecha interrelación, vivieran separadas, con la necesidad de un interlocutor ajeno a ambas para entenderse o, al menos, para reducir sus diferencias. Ese interlocutor era un órgano que recibía el nombre de **Relaciones Industriales**, cuya labor consistía en articular capital y trabajo. Con el paso del tiempo el concepto de Relaciones Industriales cambió, alrededor de la década de 1950 se le llamó **Administración de Personal**. Ya no se trataba sólo de mediar y aminorar los conflictos, sino sobre todo, de administrar a las personas de acuerdo con la legislación laboral vigente, así como intervenir en los conflictos de intereses que surgían continuamente.

Poco después, en la década de 1960, el concepto sufrió una nueva transformación: se consideró a las personas como los recursos fundamentales para el éxito organizacional, y como el único capital vivo e inteligente de que disponen las organizaciones para enfrentar los retos. Así, a partir de la década de 1970 surgió el concepto de **Recursos Humanos (RRHH)**, y a pesar de que abarcaba todos los procesos de administración de personal que se conocen ahora, partían del principio de que las personas debían administrarse por la organización o un área central de RRHH. Sin embargo, con las nuevas características del tercer milenio (globalización de la economía, fuerte competitividad en el mundo de los negocios, cambios rápidos e imprevisibles y dinamismo del ambiente), las organizaciones exitosas ahora administran CON las personas. Eso implica tratarlas como agentes activos y proactivos, dotados de inteligencia y creatividad, de habilidades y competencias, y no sólo de capacidades manuales, físicas o artesanales. En este nuevo concepto resaltan tres aspectos fundamentales:

- a) Las personas son diferentes entre sí, están dotadas de una personalidad propia, tienen una historia personal particular y diferenciada; poseen habilidades y conocimientos para la adecuada administración de los recursos organizacionales.
- b) Las personas son los elementos vivos, impulsores de la organización, capaces de dotarla de la inteligencia, talento y aprendizaje para su renovación y competitividad en un mundo repleto de cambios y desafíos

- c) Las personas son socios de la organización y las únicas capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como socios, las personas invierten en la organización (en forma de esfuerzo, dedicación, responsabilidad y compromiso) esperando obtener ganancias (en forma de salarios, incentivos, crecimiento profesional, carrera, etc.).

2. ETAPAS DE LAS RI

Un esquema de referencia de las etapas de las RI se encuentra en la obra Sociología Industrial de Delberr C. Miller y William H. Form:

- La Taylorista o visión del trabajador como una máquina biológica
- La psicológica o visión del trabajador como una personalidad individual
- La psico-social o visión del trabajador como miembro de grupos laborales
- La sociopolítica o visión del trabajador como miembro activo y participe de la economía empresarial

3. CONCEPTO DE RELACIONES INDUSTRIALES

Se mencionan varios conceptos de las RI

- a) Bajo un enfoque Sistémico:

*“Las relaciones industriales constituyen un **sistema interrelacionado de actores, contextos e ideologías** que interactúan para producir un conjunto de reglas que gobiernan el lugar de trabajo”* (Dunlop, J. T., 1958).

- b) Bajo un enfoque Funcional y de Gestión

*“Las relaciones industriales son el estudio y la práctica de la **gestión de las relaciones de empleo**, que comprenden la interacción entre empleadores, empleados y sus representantes, dentro de un marco institucional y normativo **que regula el empleo, la negociación colectiva y la resolución de conflictos**”* (Salamon, M., 2000).

- c) Bajo un enfoque Amplio

*“Las relaciones laborales o industriales se refieren al **conjunto de procesos que regulan la relación de trabajo entre los empleadores y los empleados**, incluyendo la negociación colectiva, la participación de los trabajadores, la gestión de conflictos y el diseño de políticas laborales”.* (Bach, S., & Edwards, M., 2013).

Si hacemos un pequeño recorrido histórico, el término también fue sufriendo varias transformaciones, de acuerdo a tres grandes etapas:

1. Era de la industrialización clásica: La cultura organizacional predominante se orientaba al pasado y a la conservación de tradiciones y valores. Se consideraba a las personas recursos de producción junto con las máquinas, el equipo y el capital. Por esta concepción, la administración de personas solía denominarse Relaciones Industriales. Todo estaba al servicio de la tecnología. El ser humano era considerado “como un apéndice de la máquina”.

2. Era de la industrialización neoclásica: De manera lenta pero segura, se avanza desde los sistemas más estáticos, tradicionales y que se oponían a los grandes cambios rápidos hacia **la innovación**, de esta forma la cultura organizacional dejó de privilegiar las tradiciones para concentrarse en el presente. La concepción antigua de Relaciones Industriales se sustituyó por la nueva visión de Administración de Recursos Humanos. Se comienza a ver a las personas como recursos vivos y no como se mencionara anteriormente como “como un apéndice de la máquina”.

3. Era de la información: Las personas, con sus conocimientos y habilidades mentales, se convierten en la base principal de la nueva organización. La Administración de Recursos Humanos cede su lugar a un nuevo enfoque: la Gestión del Talento Humano. Las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y se les considera seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etcétera.

En términos modernos, las relaciones industriales se refieren al estudio y la gestión de las interacciones entre empleadores, empleados y sus representantes (como sindicatos), a menudo con el gobierno como mediador o regulador. Buscan crear un equilibrio justo y productivo en el lugar de trabajo, abarcando aspectos como el empleo, las condiciones laborales, la negociación colectiva y la resolución de conflictos.

4. FUNCIÓN DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN LA EMPRESA

Las Relaciones Industriales tienen como función principal establecer un equilibrio entre los intereses de los empleadores y los empleados, fomentando la armonía y la eficiencia en el lugar de trabajo. Esto se logra a través de la gestión de diversos aspectos como la selección, capacitación, evaluación y remuneración del personal, así como la negociación colectiva y la comunicación interna. En resumen, las RI buscan:

- **Establecer normas y procedimientos:** para garantizar la eficiencia de la empresa y la satisfacción de los empleados.
- **Gestionar el talento humano:** a través de la planificación, reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo del personal.
- **Fomentar un ambiente laboral positivo:** mediante la comunicación interna, la negociación colectiva y la resolución de conflictos.
- **Cumplir con los objetivos de la organización:** de manera que se beneficien tanto la empresa como los trabajadores.
- **Garantizar la seguridad y el bienestar:** de los empleados.

Algunas de las funciones específicas incluyen:

1. **Selección de personal:** Identificar y atraer candidatos calificados para cubrir vacantes.
2. **Capacitación y desarrollo:** Ofrecer programas de formación para mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados.
3. **Remuneración y beneficios:** Diseñar sistemas de compensación justos y competitivos.
4. **Seguridad e higiene laboral:** Implementar medidas para prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.
5. **Negociación colectiva:** Representar los intereses de los empleados en la negociación de convenios colectivos.
6. **Comunicación interna:** Mantener informados a los empleados sobre asuntos relevantes para la empresa.
7. **Resolución de conflictos:** Actuar como mediador en disputas entre empleadores y empleados.

¿Cuál es la importancia de las relaciones industriales?

Las relaciones laborales desempeñan un papel fundamental en la creación de un entorno laboral saludable y productivo. A continuación, se detalla su importancia para las distintas partes interesadas:

Para empleadores

- **Mayor productividad y eficiencia:** *Las relaciones laborales deben permitir un entorno laboral tranquilo donde se observen acciones de cooperación, reduciendo los conflictos y aumentando el compromiso de los empleados, lo que lleva a la productividad y la eficiencia.*
- **Baja del ausentismo y la rotación de personal:** *Cuando los empleados se sienten valorados y respetados, encuentran satisfacción en su trabajo y se observa un menor ausentismo.*
- **Mejora de la reputación del empleador:** *Una empresa conocida por fomentar relaciones laborales positivas atrae a los individuos que tienen la expectativa de pertenecer a esa empresa.*
- **Mayor innovación y resolución de problemas:** *un ambiente laboral favorable aumenta la innovación, ya que los empleados se sienten incentivados a la mejora de sus procesos. Esto puede traer una ventaja competitiva en nuevos procesos, productos o servicios*

Para los empleados

- **Salarios y beneficios justos:** *las relaciones industriales adecuadas garantizan que los empleados reciban una compensación y beneficios justos a través de una negociación colectiva efectiva y el cumplimiento de las leyes laborales.*
- **Ambiente de trabajo seguro y saludable:** *mediante la implementación de las normas de seguridad ayudan a minimizar los riesgos en el lugar de trabajo y promueven un ambiente de trabajo seguro para los empleados.*
- **Seguridad laboral y trato justo:** *mediante la implementación de mecanismos claro de quejas y los canales establecidos para abordar las inquietudes permiten que los empleados reciban un trato justo y tengan participación en el lugar de trabajo. Cuando las quejas no son consideradas y tratadas los resultados son negativos.*
- **Equilibrio entre vida laboral y personal:** *a partir de las políticas y prácticas que promuevan un equilibrio saludable entre vida laboral y personal, como acuerdos de trabajo que sean flexibles permitiendo la satisfacción de los empleados*

5. LOS AGENTES DE LAS RELACIONES LABORALES

La relación laboral la protagonizan un trabajador y su empresario, aunque los sindicatos, las organizaciones empresariales y el Estado ejercen una influencia sobre ella. En ese sentido, mediante los poderes del Estado se elaboran leyes y normas que regulan las relaciones laborales, cuya aplicación y control se realizan a través de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que depende del Ministerio de Capital Humano. De este modo, el Estado garantiza que los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores se cumplan. Por su parte, los sindicatos y las organizaciones empresariales también negocian normas aplicables a la relación laboral (convenios colectivos), promueven y resuelven conflictos que inciden en ella (huelga), etc.

Se describen a continuación los diferentes actores o agentes:

Trabajador

Según la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) argentina, “un trabajador se define como una persona física que se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra persona, física

o jurídica, bajo relación de dependencia, a cambio de una remuneración”. Es decir, es alguien que trabaja para otro, siguiendo sus instrucciones y bajo su supervisión, a cambio de un salario; es alguien que trabaja para otra persona (física o moral) y está bajo su dirección y control, recibiendo a cambio un salario.

Empresario

Según la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) argentina, un empresario (o empleador) es la persona física o jurídica que dirige una empresa y se relaciona jerárquicamente con los trabajadores. Esta figura es fundamental en la relación laboral, ya que es quien organiza y dirige la actividad productiva, y quien contrata y retribuye a los trabajadores.

Los empresarios organizan y dirigen la empresa, asignan las relaciones jerárquicas y son responsables por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, incluyendo el pago de salarios, la seguridad e higiene laboral, entre otras.

Delegados gremiales

Los delegados gremiales o miembros de comisiones internas son trabajadores elegidos por sus compañeros para representar sus intereses y defender sus derechos laborales ante el empleador y el sindicato. Su función principal es promover un trabajo digno, participar en la negociación de mejores condiciones laborales y salarios justos, y actuar como intermediarios en la resolución de conflictos en el ámbito laboral (Ley de Asociaciones Sindicales N.º 23.551)

Estado

El Estado establece el **marco jurídico laboral** (Constitución, Ley de Contrato de Trabajo, leyes de seguridad social, leyes sindicales, etc.) y por tanto, define los **derechos** para los trabajadores como la jornada laboral, el salario mínimo, las condiciones de higiene y salud del ambiente de trabajo, otros). Actúa como ente **regulador** del cumplimiento de las normas laborales. Entre las acciones del Estado se citan:

- La convocatoria a **conciliaciones obligatorias**.
- las **inspecciones de trabajo** mediante las cuales se controla el cumplimiento de las condiciones laborales.
- La intervención en **conflictos colectivos** (huelgas, paros).

Como se puede observar el Estado en definitiva cumple el rol de equilibrio con el objetivo de proteger a los trabajadores.

Organizaciones empresariales

Son asociaciones que agrupan a **empleadores o empresarios** de un sector o actividad económica, con el fin de **defender y representar sus intereses** frente a los trabajadores (sindicatos) y al Estado. A nivel nacional, en Argentina se encuentran la **UIA (Unión Industrial Argentina)**: nuclea a empresas industriales, la **CAME (Confederación Argentina de la Mediana Empresa)**: representa a pymes y comercios. En el ámbito de Misiones, podemos mencionar organizaciones empresariales como la **CEM (Confederación Económica de Misiones)** que agrupa a cámaras y asociaciones de sectores como producción (ej: Cámara de Molineros de Yerba Mate de la Zona Productora), industria, comercio, servicios, turismo; la Cámara de Comercio de Posadas, entre otras.

No podemos dejar de mencionar por su significancia la participación de organismos internacionales como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que establecen recomendaciones a nivel internacional

6. PRINCIPALES LEYES Y NORMAS QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES

En Argentina, las relaciones laborales se rigen por un conjunto de **leyes, decretos y convenios colectivos que establecen los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores**. La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) es la principal norma que regula las relaciones laborales individuales, mientras que la Ley de Empleo y otras leyes complementarias abordan aspectos como la prevención del desempleo y la protección de los trabajadores. Además, los convenios colectivos de trabajo, negociados entre sindicatos y empleadores, especifican condiciones laborales particulares para cada actividad.

Las leyes que rigen las relaciones laborales encuentran disponibles en <https://www.infoleg.gob.ar> (Infoleg: Información Legislativa y documental)

Entre las fundamentales, se detallan:

Ley de Contrato de Trabajo (LCT), Ley 20.744:

Establece las bases de la relación laboral, incluyendo la definición del contrato de trabajo, los derechos y obligaciones de las partes, la jornada laboral, las vacaciones, las licencias, las indemnizaciones por despido, entre otros aspectos.

Ley de Empleo, Ley 24.013:

Regula políticas de empleo, como la prevención del empleo no registrado, la promoción del empleo, la protección a trabajadores desempleados y la formación profesional.

Ley de Riesgos del Trabajo, Ley 24.557:

Establece el régimen de prevención de riesgos laborales y la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Ley de Convenios Colectivos de Trabajo, Ley 14.250

Establece Normas específicas para cada actividad, negociadas entre sindicatos y empleadores, que regulan salarios, jornada, categorías laborales, etc.

Ley de Asociaciones Sindicales, Ley 23.551:

Regula la creación, funcionamiento y representación de los sindicatos.

Decreto 847/2024:

Regula aspectos de las relaciones entre trabajadores independientes y sus colaboradores.

7. CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN

El marco donde ocurren estas interrelaciones son las organizaciones, consideradas formaciones sociales complejas, con múltiples aspectos conformadas por personas, y es por eso, que se puede observar **aunque las organizaciones ofrezcan los mismos productos o brinden los mismos servicios, suelen actuar o mostrarse de manera diferente.**

Estas organizaciones pueden ser estudiadas desde muchas perspectivas. Por organizaciones nos referimos a realidades tan diferentes como una empresa, un hospital, etc. Podemos enumerar las características que tradicionalmente se les han otorgado y que nos permiten diferenciarlas de otros sistemas sociales:

1. Están compuestas por individuos y grupos
2. Persiguen ciertos fines y objetivos específicos
3. Poseen funciones que están diferenciadas, dirigidas y coordinadas

4. Cuentan con cierta permanencia temporal

Como ya se mencionó, las organizaciones están conformadas por personas necesarias para conseguir sus objetivos y cumplir su misión. A su vez, las organizaciones **son un medio para que las personas alcancen sus objetivos individuales en el menor tiempo posible, con el menor esfuerzo y el mínimo conflicto**. Así, las organizaciones surgen para aprovechar los esfuerzos de varios individuos que trabajan en conjunto. Una organización solo existe cuando:

1. Hay personas capaces de comunicarse
2. Están dispuestas a actuar en conjunto
3. Desean obtener un objetivo común

¡IMPORTANTE!

Si bien los objetivos pueden ir cambiando o ser muy diferentes entre sí, una organización se mantiene a través del tiempo. Es decir, poseen **supervivencia y permanencia en el tiempo**.

Existen varias clases de necesidades que las organizaciones pueden ayudar a satisfacer: emocionales, espirituales, intelectuales, económicas, etc. en resumen las organizaciones existen para que sus miembros alcancen objetivos que no podrían lograr de manera individual. En resumen, una organización es un sistema diseñado para coordinar recursos, procesos y personas con el propósito de alcanzar objetivos definidos, optimizando el uso de los medios disponibles mediante estructuras, normas y procedimientos eficaces.

ESTRUCTURA DE LA EMPRESA: EL ORGANIGRAMA

Es un documento de la organización donde se refleja su estructura formal y se pueden observar las relaciones jerárquicas. Al observarlo podemos dar cuenta de:

1. La división de funciones,
2. los niveles jerárquicos,
3. las líneas de autoridad y responsabilidad,
4. los canales formales de la comunicación,
5. las relaciones que existen entre los diversos puestos de la empresa en cada departamento o sección de la misma.

Elementos básicos de un organigrama:

- **Cajas o rectángulos:**

Representan los diferentes puestos o roles dentro de la organización. Cada rectángulo muestra el nombre y el cargo de la persona o área.

- **Líneas:**

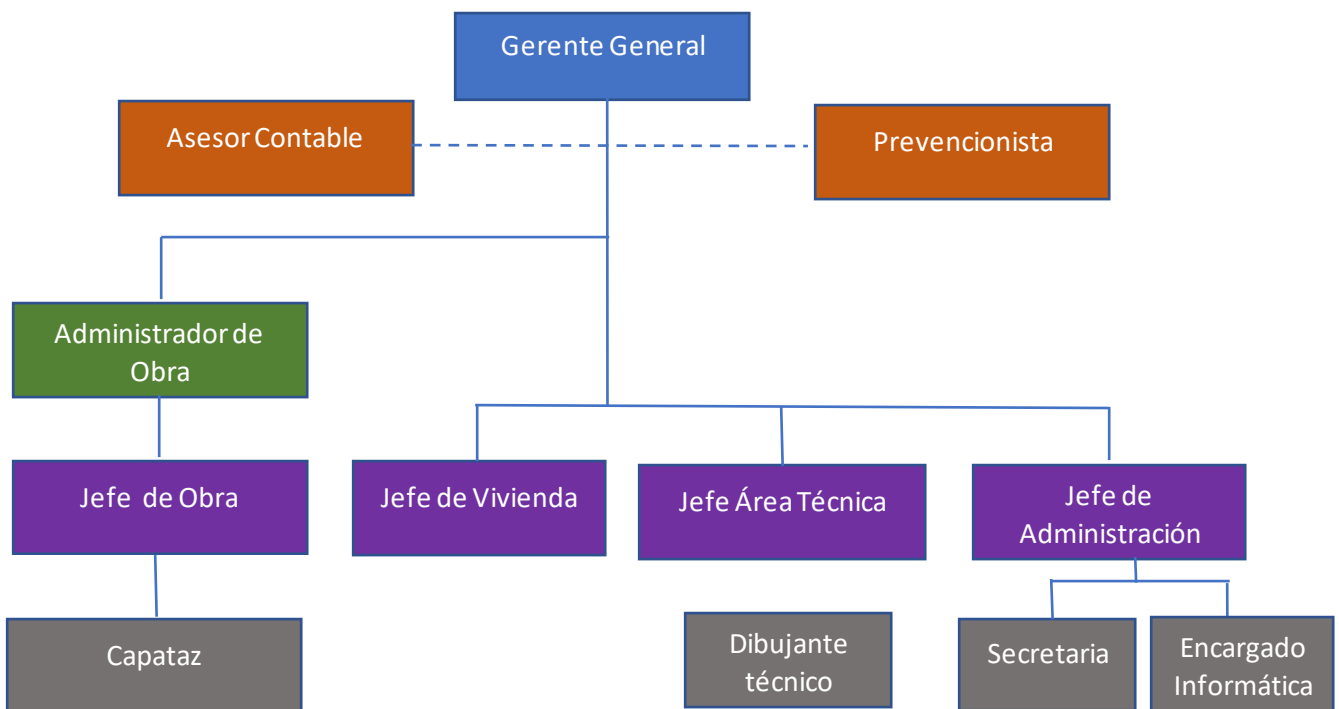
Unen los rectángulos. Indican las relaciones jerárquicas y de reporte entre los puestos. Pueden ser líneas sólidas para relaciones directas o líneas punteadas para relaciones secundarias (como asesores o consultores legales, de seguridad, de calidad, otros).

- **Títulos y nombre**

Cada rectángulo incluye el título del puesto (ejemplo: Gerente de Ventas, operario de corte, otros). En algunos casos se agrega el nombre de la persona, pero debe cuidarse la actualización cuando existen cambios.

Los más utilizados por organizaciones de estructura sencilla son:

Organigrama por FUNCIONES: consiste en la agrupación de las actividades y tareas de acuerdo con las **funciones principales** desarrolladas dentro de la empresa. La división del trabajo hace que la organización se departamentalice de acuerdo con el criterio de similitud de funciones, en actividades agrupadas e identificadas por la misma clasificación funcional, como por ejemplo producción, ventas y finanzas. A continuación se puede ver un organigrama en el que se describen las funciones de una empresa.



Organigrama por ÁREA agrupa las actividades de una empresa o institución en función de **divisiones específicas**. Estas pueden ser:

- Por productos o servicios
- Por área geográfica
- Por clientes
- Por proyectos
- Por etapas del proceso

7. BIBLIOGRAFÍA

- Instituto Argentino de Seguridad (9 edición). Material didáctico de Diplomatura en Riesgos Sicosociales.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (9na ed.) McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.

- Delberr C. Miller y William H. Form (1969). Sociología Industrial. Editorial: Rialp, Madrid, España.
- Urquijo García, J I (2005). Teoría de las Relaciones Industriales de cara al siglo XXI (4ta ed.). Editorial. Universidad Católica Andrés Bello
- Palací Descals, F.J. (2005). Psicología de la organización. (1era ed.). Pearson Educación S.A.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (5ta ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Robbins, S P. (2004). Comportamiento organizacional. (10ma ed.). Pearson Educación México, S.A.