

# Relations industrielles Industrial Relations



## Resúmenes

---

Volume 55, Number 4, 2000

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/051357ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/051357ar>

[See table of contents](#)

---

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

---

### Cite this document

(2000). Resúmenes. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 55(4), 770–772.  
<https://doi.org/10.7202/051357ar>

---

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2000

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

---

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

## **Resúmenes**

---

### ***Negociación laboral-patronal : algunos esclarecimientos sobre la estrategia y el lenguaje***

**RAY FELLS**

Los negociadores sindicales y patronales pueden escoger entre adoptar estrategias competitivas o estrategias de resolución de problemas en la mira de obtener resultados aceptables, pero también, pueden estar obligados de conceder; un proceso cuya comprensión es menos clara. Competencia, resolución de problemas y concesión deben ser comprendidas por aquellos que forman parte de la mesa de negociaciones. La lectura de los materiales de transcripción de una negociación laboral-patronal australiana nos indica que los negociaciones parecen fiarse más de las simples declaraciones que de la argumentación para expresar su compromiso, mientras que las actividades de resolución de problemas aparecen restringidas al medio de otras interacciones más competitivas. La pérdida de posiciones se hace suavemente y sin mucha protesta ; las concesiones, en vez de ser explícitas, se producen más bien en silencio o discretamente.

### ***Elementos de un régimen posfordista de negociación colectiva en francia***

**OLIVIER MÉRIAUX**

Hasta un periodo muy reciente, las reticencias de parte de las organizaciones sindicales y patronales francesas respecto al compromiso contractual y la influencia de las normas estatales han limitado considerablemente el espacio de la negociación colectiva en la regulación de las relaciones de trabajo. Sin embargo, un nuevo régimen de negociación colectiva está emergiendo : la autonomización de la empresa, en tanto que instancia de regulación, acompaña y favorece el tránsito de una negociación orientada por la regulación salarial a una negociación basada en la regulación del empleo. Esto plantea al actor sindical nuevas exigencias y nuevos riesgos. No cabe duda que ello requiere tomar mejor en cuenta las dinámicas territoriales al interior de las instituciones de negociación colectiva, aunque éstas reposan por el momento sobre la estructuración de los actores sociales.

---

– Traduction/Translation : Janet SARMIENTO, Département des relations industrielles, Université Laval.

### ***Refrenando la baja de la afiliación sindical : la organización sindical en Ontario***

**CHARLOTTE A. B. YATES**

En respuesta a una sensación de crisis precipitada por la elección del gobierno provincial conservador en Ontario en 1995, y por el mayor anti-sindicalismo de los empleadores, los sindicatos de Ontario han incrementado los recursos invertidos en la organización de los no-organizados y mejorado la prioridad acordada a ello. Este documento examina como los sindicatos han reorientado sus estrategias de organización para incrementar el esfuerzo organizativo en el sector de servicios privados y en la población de mujeres mientras que al mismo tiempo experimentan con ciertas estrategias innovadoras de organización intensiva de bases que tienen efectos positivos significativos sobre el resultado de las campañas de organización. Este artículo concluye que si los sindicatos prosiguen con este compromiso renovado en la organización, ellos podrán probablemente impedir la erupción de una crisis de afiliación mucho más grave.

### ***Análisis de la impartición en la gestión de recursos humanos : factores determinantes, actividades concernidas y eficacia***

**TANIA SABA Y ANNE MÉNARD**

Con el objetivo de responder a las presiones económicas, las olas de racionalización y las nuevas formas de organización del trabajo, las empresas piensan mejorar su eficacia impartiendo ciertas funciones organizacionales a los proveedores con la mira de reducir sus costos, tener acceso a los servicios de expertos y, así, concentrarse en las competencias claves que constituyen un valor agregado para la organización. Basándose en una encuesta sobre 90 empresas, nuestra investigación trata de estudiar el fenómeno de la impartición como parte de la función de recursos humanos. Los resultados de nuestro estudio identifican las actividades de gestión de recursos humanos afectadas por la impartición, los motivos y las variables organizacionales que influyen en la amplitud del recurso a la impartición, y finalmente, las repercusiones de esta nueva tendencia respecto a la eficacia de la función.

### ***Ampliando el potencial de la gestión de la diversidad : implicaciones estratégicas en el caso de los Países Bajos***

**FOLKE GLASTRA, MARTHA MEERMAN, PETRA SCHEDLER Y SIJERA DE VRIES**

Un análisis de las teorías y prácticas de gestión de la diversidad, ilustrado con el caso de los Países Bajos, muestra que ellas han estado demasiado enfocadas a remediar el déficit del lado de las minorías étnicas y a reducir las

diferencias culturales entre mayorías y minorías étnicas en los centros de trabajo. Los agentes en el campo de la gestión de la diversidad se han confinado a un conjunto de métodos limitados y estandarizados que ignoran la especificidad de las dinámicas organizacionales. Estos operan mayoritariamente al margen de las políticas de equidad ya existentes. Como consecuencia de ello, la influencia de la gestión de la diversidad ha quedado en un plano superficial. Una visión de contexto se hace necesaria, que lleve a ampliar el cuerpo de ideas y el repertorio de métodos de gestión de la diversidad y a un fortalecimiento de sus relaciones sociales y políticas, con la mira de prepararse ante los nuevos desafíos : promover la justicia social y mejorar la productividad, y romper así el círculo que vincula las diferencias culturales y la desigualdad social.

### *Nuevas tecnologías y la tele-subordinación del asalariado*

FERNAND MORIN

Las tecnologías de información y de comunicación (TIC) permiten, incitan o fuerzan las empresas a modificar sus respectivos procesos de gestión y de control, ocasionando la metamorfosis de la relación de trabajo y de las condiciones de ejecución del trabajo. Mas allá de la primeras apariencias, podemos afirmar que estas nuevas técnicas confieren verdaderamente una mas amplia autonomía profesional al asalariado. La ausencia de la mirada indiscreta de un mandamazo o de un director de servicio no es suficiente como respuesta, puesto que las TIC permiten un seguimiento del asalariado como si uno fuese su sombra. Una segunda pregunta puede ser, entonces, validamente planteada : podrían estas TIC constituir en realidad nuevos instrumentos de sumisión ? La respuesta puede depender también de la cualidad de los gerentes, según que ellos sepan utilizar las informaciones computarizadas exclusivamente por lo que ellas son en sí mismas. En otros términos, los indicadores de rendimiento que procuran las TIC no pueden servir para substituir el juicio personal del gerente que sigue siendo esencial.

### *A-gobierno, gobernabilidad y estado conmutador*

GILLES PAQUET

Las nuevas tecnologías de información y de comunicación y la revolución conmutativa son el origen de un mundo "caordico" que plantea el gran desafío del a-gobierno. Ante este desafío que exige un tránsito del Estado-Providencia al Estado "conmutador", dos grandes discursos se enfrentan : el discurso de la gobernabilidad (esfuerzos por dominar este mundo manipulando las representaciones) y el discurso de aprendizaje colectivo (un gobierno redistribuido soportado por las estrategias de conexidad, de catálisis y completud). Se muestra aquí, que el primer discurso conduce al ciudadano a racionalizar un tipo de avasallamiento voluntario, mientras que el segundo lleva a un a-gobierno que erige el Estado-conmutador sobre la base de una nueva sociabilidad y de nuevas formas de colaboración capaces de hacer un buen uso de las nuevas tecnologías de información y de comunicación.