

LA INCERTIDUMBRE COMO FUENTE DE PODER EN LAS ORGANIZACIONES Y SU RELACIÓN CON LAS CONDUCTAS JURÍDICAS ASUMIDAS POR LOS TRABAJADORES¹

UNCERTAINTY AS A SOURCE OF POWER IN ORGANIZATIONS AND THEIR RELATIONSHIP WITH THE LEGAL BEHAVIORS ASSUMED BY WORKERS¹

Karin Lorena Rozenblum de Rey

Mi especial agradecimiento al Doctor Armando Fermani

RESUMEN

Se plantea una nueva perspectiva en el campo jurídico traída desde la Psicología de las Organizaciones sobre el concepto de poder y sus fuentes en el marco organizacional y su relación con las conductas que asumen los trabajadores conforme las normas que rigen el derecho laboral y el derecho procesal laboral. El objetivo que se esboza es analizar desde un punto de vista teórico si existe una relación entre los reclamos administrativos y/o judiciales u otros medios de presión legales que poseen los trabajadores, y la incertidumbre, en tanto fuente de poder en las organizaciones. La relevancia de este estudio radica en la importancia de comprender no sólo cómo se manifiestan las relaciones de poder en las organizaciones laborales, sino también la influencia de las mismas en las decisiones que toman los trabajadores, tomados por el ordenamiento jurídico laboral como el actor débil en la relación de trabajo. Se sostiene que en la patronal radica todo el poder en una organización. Aquí podemos inferir que los trabajadores también poseen su fuente de poder, y en este sentido es necesario comprender la conducta jurídico-procesal que asumen.

Palabras clave: organizaciones laborales, poder, incertidumbre, conducta jurídica.

ABSTRACT

A new perspective was proposed in the legal field brought from the Psychology of Organizations on the concept of power and its sources in the organizational framework and its relationship with the behaviors that workers assume according to the rules governing labor law and labor procedural law.

¹ Trabajo final de la materia "Teoría de las Organizaciones". Especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo. UBA.

Karin Lorena Rozenblum de Rey
karinrozenblum@hotmail.com

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Nacional del Nordeste

ARGENTINA

COMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Rozenblum de Rey, K. L. (2020). La incertidumbre como fuente de poder en las organizaciones y su relación con las conductas jurídicas asumidas por los trabajadores. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 24(1), 69 - 77. <http://dx.doi.org/10.30972/rfce.2414361>



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>
Revista de la Facultad de Ciencias Económicas
ISSN 1668-6357 (formato impreso) ISSN
1668-6365 (formato digital) por Facultad de
Ciencias Económicas Universidad Nacional
del Nordeste (UNNE) Argentina se distribuye
bajo una Licencia Creative Commons
Atribución – No Comercial – Sin Obra
Derivada 4.0 Internacional.

The objective is to analyze from a theoretical point of view if there is a relationship between administrative and / or judicial claims or other legal means of pressure that workers have, and uncertainty, as a source of power in organizations. The relevance of this study lies in the importance of understanding not only how power relations manifest in labor organizations, but also their influence in the decisions taken by workers, taken by the labor legal system as the weak actor in the work relationship. It is argued that in the employer's lies all the power in an organization. Here we can infer that workers also possess their source of power, and in this sense, it is necessary to understand the legal-procedural conduct they assume.

Keywords: labor organizations, power, uncertainty, legal behavior.

INTRODUCCIÓN

Ferrari (2011), describe que el poder no es el resultado de una estructura de actividad ni una propiedad que uno hace suya, poder es “el control de las fuentes de incertidumbre”.

Este concepto dista de los conceptos clásicos de poder en tanto representa la relación de mando-obediencia, pues el gobernante ejerce el poder y tiene el poder en la medida que es obedecido, es decir, el poder refiere a “subconjuntos de relaciones entre unidades sociales tales que los comportamientos de una o más unidades sociales (las unidades que obedecen R) depende en cualquier circunstancia del comportamiento de otras unidades sociales (las unidades que controlan, C)” (Dahl, 1957).

El enfoque planteado por la Dra. Ferrari, tan distinto a la perspectiva clásica, político-jurídica, motivó el estudio de la incertidumbre como fuente de poder en organizaciones laborales.

Surge así la reflexión sobre la posible existencia de una relación entre la incertidumbre en tanto fuente de poder y los reclamos judiciales que efectúan los trabajadores, en el sentido de explorar si la posibilidad continua y latente de iniciar demandas laborales, así como su facultad de denunciar el trabajo en negro, es o no una fuente de poder para los trabajadores.

En los registros de entrevistas realizadas a los trabajadores en un Estudio Jurídico de la ciudad de Resistencia Chaco, previo al inicio de una acción judicial, en varias oportunidades quienes trabajan en relación de dependencia expresan frases como: “...que no me joda mucho porque le inicio una demanda”, “...cualquier cosa si me piden lo que no tengo que hacer voy al Ministerio de trabajo y listo”, “...si siguen así los voy a denunciar en la AFIP...”. Han sido entrevistados más de cincuenta trabajadores, hombres y mujeres, quienes además de estas expresiones manifestaban su malestar en relación al mal trato recibido por sus empleadores.

La visión de las fuentes de poder concebidas por Crozier y Friedberg (1990) y también esbozada por Morgan (1991), y el concepto de organización que plantea Morgan (1991) como sistemas de actividad política donde se suscitan conflictos, intereses y poder, suscitó la pregunta: ¿las facultades objetivas y positivas que poseen los trabajadores de iniciar acciones judiciales son una fuente de incertidumbre, en tanto fuente de poder para ellos?

MARCO TEÓRICO

Ferrari (2011), sostiene que la organización, como estructura, es el colectivo social donde se desarrollan modelos ritualizados de interacción en un intento por coordinar actividades y esfuerzos en el logro continuo de metas personales.

Kreps (1995), hace referencia a las organizaciones como sistemas, es decir como un conjunto complejo de partes interdependientes que interactúan para adaptarse a un entorno constantemente cambiante, con el fin de lograr sus objetivos. Es decir, que los elementos componentes del sistema dependen para su desenvolvimiento en la organización de los otros elementos, y en consecuencia toda alteración o influencia sufrida por un componente afecta indefectiblemente a los otros.

Morgan (1991), explica a las organizaciones como sistemas de actividad política enfocándolas hacia las relaciones entre intereses, conflictos y poder. Al respecto refiere, “para este propósito es útil volver a la idea de Aristóteles de que la política resulta de una diversidad de intereses y traza cómo esta diversidad da la elevación al “regateo”, negociación y otros procesos de construcción, de coalición y mutua influencia que tanto modelan la vida organizacional” (Morgan, 1991, p.134).

Siguiendo el planteo del autor citado, se enfoca a la organización como un sistema de actividad política. Cabe entonces la pregunta acerca de qué es la política.

Bidart Campos (2007), sostiene que para llegar a un concepto de lo político el punto de partida es el hombre, “como primera realidad originaria, que se relaciona con otros hombres que tienen idéntica situación y nos permite hablar e identificar a la sociedad como conjunto de hombres”.

La política, dice Fayt (1998), es indudablemente actividad humana, destinada a ordenar jurídicamente la vida en sociedad, entiéndase: a ordenar la vida en todo tipo de organización, porque no podemos dejar de reconocer al hombre como unidad elemental de cualquier organización, o en palabras de Aristóteles, el hombre es un *zoon politikon*.

Fayt (1998), plantea tres grandes temas acerca de la política: el orden, la libertad y el poder. Este trabajo se enfoca en el poder.

El término poder, debe interpretarse como un conjunto de relaciones entre las personas, “siendo la aspiración del poder el elemento distintivo de la política, la política en los grupos sociales es por necesidad una política de poder” (Morgenthau, 1986, p. 49).

En toda acción social hay poder, toda estructura supone, crea y reproduce poder (Crozier y Friedberg, 1990), es decir que en toda estructura se manifiestan desigualdades, relaciones de dependencia y mecanismos de control social. Por lo tanto, tampoco puede haber poder sin estructura.

El poder (primera conjugación) nos dice el Diccionario de la Real Academia Española, es *tener expedida la facultad o potencia de hacer algo*.

Se entiende el poder, “la acción que se ejerce sobre los seres humanos por los seres humanos” (García Vargas, 2009).

Pero ¿qué es el poder desde el punto de vista de las organizaciones?

“El poder es el medio por el cual los conflictos de intereses son resueltos en última instancia. En el poder influye quién lo ejerce, qué, cuándo y cómo. Mientras algunos ven el poder como un recurso, esto es, como algo que uno posee, otros lo ven como una relación social caracterizada por algún tipo de dependencia, es decir, como una influencia sobre algo o alguien” (Morgan, 1991, p. 145).

Crozier y Friedberg (1990), ven al poder como una relación. Sostienen que el poder es un atributo que enfrenta a los que lo tienen con los que no lo tienen, siendo un mecanismo impersonal, una cosa impuesta desde el exterior, sin certidumbre siquiera acerca de su fuente u origen.

Parten de una formulación sencilla acerca del poder, determinando que su denominador común, cualquiera sea su forma de manifestación es que el poder siempre implica la posibilidad para unos individuos o grupos de actuar sobre otros individuos y grupos.

García Vargas (2009), sostiene que en las organizaciones los diferentes lazos se expresan conforme la jerarquía, los roles y desarrollos que adquieren las personas y determinados grupos sociales en la propia organización, configurando fenómenos organizacionales que determinan las relaciones inter-personales.

Morgan (1991), marca a la autoridad formal como la primera evidente fuente de poder en una organización. Es decir, un poder legitimado por aquellos sobre quienes se ejerce. El tipo más evidente de autoridad formal en la mayoría de las organizaciones, es burocrática y generalmente asociado a la posición que uno tiene. Estas diferentes posiciones en la organización, dice, “suelen definirse en términos de derechos y obligaciones que crean un campo de influencia dentro del cual, uno puede operar legítimamente con el apoyo formal de aquellos con los que trabaja.

Otra fuente importante de poder expresada por el mismo autor es la capacidad para hacer frente a la incertidumbre. La habilidad de enfrentarse a la incertidumbre, expresa, “suele estar íntimamente relacionada con el lugar que uno ocupa en la división global del trabajo en una organización” (Morgan, 1991, p. 158).

Crozier y Friedberg (1990) refieren que las relaciones entre los hombres son siempre relaciones de poder.

“El problema no se puede evitar, la acción y la intervención del hombre sobre el hombre, es decir, el poder y su faceta “vergonzosa”, la manipulación y el chantaje, son consustanciales de toda empresa colectiva”.

Sostienen que el poder y las capacidades de acción de los miembros en una organización dependen del control que, quienes lo ejercen, puedan ejecutar sobre las fuentes de incertidumbre que a su vez reflejen una incapacidad de lograr objetivos dentro de esa misma organización.

“Así cuanto más crucial sea la zona de incertidumbre controlada por un individuo o un grupo para el éxito de la organización, con más poder contará. Es así que, las estructuras y las reglas que pautan el funcionamiento oficial de una organización son las que establecen la escena en la que tiene lugar las relaciones de poder. Al tiempo que especifican las zonas en que la actividad es más previsible y que organizan métodos más o menos sencillos de examinar, conciben y limitan zonas organizativas de incertidumbre que los sujetos o los grupos intentarán controlar para usarlas en la obtención de sus propias estrategias y alrededor de las cuales se crearán, por tanto, relaciones de poder” (Crozier y Friedberg, 1990, p. 27).

El poder, reside entonces en el margen de libertad de que disponga cada uno de los integrantes de la organización que se encuentren comprometidos en una relación de poder. Es decir, en su mayor o menor posibilidad de rehusar lo que el otro le pida. Los recursos que ellos poseen, tales como la fuerza, la riqueza, el prestigio y la autoridad, sólo intervienen en la medida en que éstos les proporcionen una libertad de acción más grande (Crozier y Friedberg, 1990).

Entre las fuentes de poder citadas por Crozier y Friedberg (1990) correspondientes a los diferentes tipos de fuentes de incertidumbre especialmente pertinentes para una organización, se considera más apropiada al presente trabajo la que proviene de la existencia de reglas organizativas generales.

Los autores citados expresan en este sentido que las normas tienen la finalidad de suprimir las fuentes de incertidumbre, pero surge una contradicción, las reglas no sólo no suprimen las fuentes de incertidumbre, sino que originan nuevas fuentes, que son o pueden ser utilizadas por aquellos a los que éstas pretendían limitar y que están consideradas como reguladoras de la conducta.

Ávila González (2004) sostiene en un mismo orden de ideas que:

“el poder, es el centro de atención, debido a que a través del control sobre las diversas fuentes de poder los sujetos alcanzan sus objetivos, negocian y construyen acuerdos, definen y distribuyen incentivos, y los conflictos de interés se estabilizan asegurándose la supervivencia organizacional”.

⁴ STJ, Primeira Turma, AgInt no RMS 57821/PE, relator Napoleão Nunes Maia Filho, julgado em 13/12/2018, DJe 04/02/2019.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Se ha planteado que el objetivo del presente trabajo consiste en analizar desde un punto de vista teórico si existe una relación entre los reclamos administrativos y/o judiciales u otros medios de presión legales que poseen los trabajadores, y la incertidumbre, en tanto fuente de poder en las organizaciones.

De lo expuesto surgen dos situaciones que pueden identificarse: en toda organización existe un plexo de normas o reglas que instituyen derechos, obligaciones y establecen un marco de conducta posible, y la necesidad indefectible del requerimiento de una jefatura o de quienes, en el ámbito de ese grupo particular, llámese sociedad u organización, tome las decisiones que orienten y dispongan el funcionamiento del mismo.

Es por esto último que las organizaciones son esencialmente políticas, pues cuando el grupo dispone de distribuciones funcionales para la toma de decisiones que engloban a todos, la organización se politiza, en tanto surgen relaciones de poder entre sus integrantes.

Es decir, el poder es un elemento esencial presente en la actividad política. No podemos hablar de política sin hacer referencia al poder.

Llevados estos conceptos al ámbito de las organizaciones laborales donde nos encontramos continuamente con relaciones de poder, se infiere que mientras se desarrolla una relación laboral en la cual encontramos por un lado a la patronal y por el otro a los trabajadores se da una relación de desequilibrio entre ambos donde la incertidumbre como fuente de poder, sobre todo en lo relacionado con las reglas que rigen en la organización que son impuestas por los empresarios o dueños de las mismas, originariamente se centra tangencialmente en los empresarios.

“Generalmente se admite que la regla es un medio que está en manos del superior para obtener un comportamiento de conformidad de sus subordinados. Dado que prescribe en forma muy precisa lo que éstos deben hacer, reduce su margen de libertad, y aumenta el poder del superior” (Crozier y Friedberg, 1990, p. 76).

Por la continua vivencia de esta situación que va siendo conocida por los trabajadores, los mismos van conociendo las reglas (reglamentos internos, Ley de Contrato de Trabajo, Convenios Colectivos de Trabajo), y las propias leyes empiezan a ser utilizadas a modo, concluyo por las entrevistas realizadas al Estudio Jurídico referenciado, no sólo de límite y defensa contra las posibles arbitrariedades de los superiores, sino también como una fuente de poder a su favor. Es decir que la fuente de incertidumbre que originariamente surge desde los empresarios es transformada por los trabajadores, otorgándoles la posibilidad de negociar, intercambiar, y hasta en casos más extremos *chantajear*. Ejemplo de lo mencionado es la utilización innecesaria, en tanto que abuso, pero no una necesidad real, pero legal de licencias y permisos, el trabajo a reglamento, las huelgas legítimas, entre otros.

Esta situación es descrita por Crozier y Friedberg (1990), cuando se refieren a que el efecto racionalizador de la regla no va en un solo sentido.

La norma, al mismo tiempo que es un medio de protección para los trabajadores quienes se podrán amparar en ella contra los arbitrios de los superiores, si estos trabajadores saben aplicarla adecuadamente, de manera inversamente proporcional los superiores se encontrarán desvalidos frente a ellos, ya que no puede obtener de los subordinados más allá de lo que efectivamente la regla impone.

“Así como reduce la incertidumbre en cuanto al comportamiento de los subordinados, la regla también crea otra que cuestiona hasta qué punto estos últimos escogerán utilizarla como protección contra el arbitrio del superior; el poder que ésta confiere reside, pues, más en las posibilidades de chantaje y de negociación creados por ella, que en las prescripciones que emanan de ella” (Crozier y Friedberg, 1990, p. 77).

Otra cuestión que también surge ineludiblemente, es la situación que se produce una vez finalizada la relación laboral. Si en la situación anterior, es decir mientras se desarrolla la relación laboral, originariamente el poder estaba casi de manera exclusiva en la patronal quien impone un determinado marco legal y condiciones de trabajo, al momento del despido, sea este directo (expresamente notificado al trabajador) o indirecto (a través de actitudes o conductas que colocan al trabajador en situación de despido y que están previstos en la Ley de Contrato de Trabajo art. 246, por ejemplo: falta de dación de tareas), la fuente de poder en sus inicios reposa en los trabajadores, en su posibilidad y facultad, en tanto derecho subjetivo, de iniciar demandas laborales y denuncias tributarias-administrativas ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), lo que se profundiza en caso de que el trabajador haya sido un trabajador no registrado.

Pero como expresara, teniendo en cuenta los autores citados, el poder es una relación. En el momento de los reclamos judiciales la patronal también juega con una fuente de incertidumbre importante. Es el dueño de los recursos económicos, es quien sabe si va a abonar al trabajador lo que éste reclama, si conforme a las normas relativas a los concursos y quiebras va a declararse en quiebra e imposibilidad de pago, y mantienen una incertidumbre para efectuar transacciones judiciales, que, pueden finalizar con el pago a los trabajadores, pero que nunca reconocen la totalidad del crédito laboral que a éstos les corresponden.

En la organización, entendida entonces como un sistema de interacciones regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines, se crea un campo donde se dan relaciones de poder.

El concepto de campo desde el punto de vista sociológico, es interesante en el mundo de las organizaciones. Entendido como espacio de posiciones, el campo, define las relaciones características entre los actores, tal que los equilibrios se entienden como resultado de la tensión entre las fuerzas interactuantes, derivando en ellas su estructura y orden” (Ávila González, 2004, p. 17). O en palabras de Lewin (1978), en cuanto considera al campo como la totalidad de factores coexistentes que se conciben como mutuamente interdependientes.

En este campo las partes interactúan utilizando la incertidumbre como la fuente más importante de poder. Por eso este poder en definitiva no es unidireccional.

Las fuentes de poder son utilizadas por los integrantes de la organización según sus necesidades. En este sentido Crozier y Friedberg (1990) refieren que el poder es una relación de intercambio y de negociación entre dos o más actores interdependientes que tienen necesidad unos de otros para realizar el objetivo tanto de la organización como los suyos propios.

“Pero, aunque se trata de una relación recíproca en que cada actor tiene algo para intercambiar, es también una relación desequilibrada” (Crozier y Friedberg, 1990, p.77).

A partir de la revisión teórica se plantea la posibilidad de discutir acerca de las verdaderas fuentes de poder en las organizaciones y la importancia de comprender que el poder no es unívoco. Es posible aventurar que la comprensión de esta bidireccionalidad del poder permitiría a las organizaciones producir relaciones más enfocadas en el ser humano, que permitan crecimiento organizacional y personal, el discurso y la comunicación, como mecanismos de poder, es decir, contribuirá con organizaciones más humanas y solidarias, que cooperen en conjunto con los objetivos organizacionales (Mariño Arévalo, 2014).

Se esboza como hipótesis, a partir de la revisión del marco teórico que es posible que exista una relación entre las facultades objetivas y positivas que poseen los trabajadores de iniciar acciones administrativas y/o judiciales y la incertidumbre, en tanto fuente de poder en las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ávila González, R. (2004). *Crítica de la Comunicación Organizacional*. México. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado 8 de Septiembre de 2019, (p.176).

https://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_col-posg/26_Critica_comunicacion.pdf

Bidart Campos, G. (2007). *Lecciones Elementales de Política*. P. 36. Buenos Aires: Ediar.

Crozier, M. & Friedberg, E. (1990). *El actor y el Sistema. Las restricciones de la acción colectiva*. México: Ed. Alianza Editorial Mexicana.

Dahl, R. (1957). The Concept of Power. *Rev. Behavioral Science*, Vol. II.

Diccionario de la Real Academia Española. (2019). Décimo segunda edición. Recuperado el 8 de Septiembre de 2019 de: <https://dle.rae.es/poder>

Fayt, C. (1998). *Derecho Político*. Buenos Aires: Ed. Depalma.

Ferrari, L. (2011). *Clase de la materia Teoría de las Organizaciones. Especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo*. Facultad de Psicología. UBA. Instituto Sagrado Corazón de Jesús. Resistencia.

García Vargas, O. H. (2009). El concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder en las organizaciones. *Estudios Gerenciales*. Vol. 25, Issue 110, January–March 2009, pp. 63-83.

Kreps, G. (1995). *La comunicación en las organizaciones*. EE. UU: Ed. Wilmington: Addison-Welsh. Iberoamericana.

Lewin, K. (1978). *La Teoría del Campo en la Ciencia Social*. Buenos Aires: Ed. Paidós.

Mariño-Arévalo, A (2014). *Las relaciones de poder y la comunicación en las organizaciones: una fuente de cambio*. AD-minister, N° .24, p.119+. Gale OneFile: Informe Académico. Accessed 15 Feb. 2020.

Morgan, G. (1991). *Imágenes de la organización*. México: Ed. Afaomegaram.

Morgenthau, H. J. (1986). *Política entre las naciones: La lucha por el poder y por la paz*. Buenos Aires: Ed. Grupo Editor Latinoamericano - Colección Estudios Internacionales.

CURRICULUM VITAE

Karin Lorena Rozenblum de Rey

Abogada. Profesora Universitaria (UNNE). Profesora Adjunta por concurso de la materia Derecho Público perteneciente a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste. Aspirante a Doctorado UBA por la Facultad de Psicología.

karinrozenblum@hotmail.com