

# TITULO DEL MÓDULO: TEORIA “CLÁSICA” DE LAS RELACIONES LABORALES.

Nom i cognoms de l'autor  
Antonio Martín Artiles.

PRE PRINT, PUBLICADO POSTERIORMENTE COMO:

Martín Artiles, A. Teoria clàssica de les relacions laborals. Teoria de les relacions laborals. Fonaments. 1, (Espanya): Editorial UOC ISBN 84-95131-62-5, 01/01/2002. ISBN 8484293548

Universitat  
Oberta  
de Catalunya

Antonio Martín Artiles, es Doctor en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona. Profesor Titular del Departamento de Sociología de la UAB. Ha publicado, entre otros libros, *Crisis económica y relaciones industriales* (1985), del que es coautor; igualmente es coautor de estudios sobre los sindicatos, como el *Sindicalismo a través de sus protagonistas* (1993); autor de *Flexibilidad y relaciones laborales* (1995), y también coautor de *Economía, trabajo y empresa* (1997); *¿Sirve la formación para tener empleo?* (2000); y de *Handly restructuring. Collective agreements on employment and competitiveness* (2000). Asimismo ha publicado en revistas como *Crónica de Información Laboral*; *El Proyecto*; *Sociología del Trabajo*, *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Ha sido miembro del Comité Editorial de la Revista *Papers*. Actualmente es miembro del Comité Editorial de *Transfer Review*, publicación del Instituto Sindical Europeo y corresponsal del EIRO (European Industrial Relation Observatory). Forma parte Grup d'Estudis sobre el Treball i la Vida Quotidiana.

Índice.

## Introducción

El concepto de relaciones laborales.

Estructura del módulo.

**Objetivos**.....

## 1. Breve perspectiva histórica de las relaciones laborales y desarrollo de las teorías. ....

1.1. Etapa del capitalismo salvaje y orígenes de los sistemas de relaciones laborales: 1870-1914 .....

1.1.1. Los autores clásicos ante las relaciones laborales.....

1.2. La etapa de entreguerras, 1919-1938.....

1.2.1. Emergencia de una teoría específica de las relaciones laborales.....

1.3. Institucionalización de las relaciones laborales, 1950 en adelante.....

1.3.1. Consolidación de una teoría específica de las relaciones laborales, 1950-1960.....

.....

## 2. Emergencia de la teoría de las relaciones laborales.....

2.1. La Escuela de Oxford: el pluralismo.....

2.1.1. La sociología jurídica en la Escuela de Oxford.

2.2. La Escuela de Wisconsin.....

2.3. La Escuela de las Relaciones Humanas.....

## 3. Consolidación teoría sociológica de las relaciones laborales.....

3.1. La teoría de Sistemas de Relaciones Laborales en el estructural-funcionalismo

3.1.1. La primacía del orden

3.1.2. Los principios generales del (sub)sistema de relaciones industriales.

3.1.3. Las funciones del conflicto y su institucionalización.

3.1.4. Las funciones del sindicalismo en el capitalismo avanzado.

3.2 La revisión neomarxista de las relaciones laborales.....

- 3.2.1. Crítica neomarxista a la Escuela de Oxford.
- 3.2.2. Crítica a la teoría estructural-funcionalista.
- 3.2.3. Una teoría marxista de las relaciones laborales.
- 3.2.4. Una redefinición del concepto de relaciones laborales.
- 3.2.5. El carácter dual del sindicalismo.
- 3.3. Teorías del neocorporatismo.
  - 3.3.1. Definiciones: tripartismo y neocorporatismo.
  - 3.3.2. El debate actual sobre el neocorporatismo.
  - 3.3.3. Modelos de neocorporatismo.
  - 3.3.4. Una crítica conceptual: las dos lógicas de la acción colectiva.

## **Resumen**

**Ejercicios de autoevaluación** .....

**Soluciones** .....

**Glosario** .....

**Bibliografía** .....

## Introducción.

Este módulo nos ofrece una visión de la teoría y conceptos sociológicos aplicados al estudio de las relaciones laborales. La teoría sociológica de las relaciones laborales se nutre de las corrientes generales de esta disciplina, como son el funcionalismo, el estructural-funcionalismo, el marxismo y el interaccionismo. A partir de estas teorías generales se ha venido desarrollando lo que podemos denominar teorías de alcance medio aplicada al campo específico de las relaciones laborales. Hoy existe un corpus de teoría “clásica” de las relaciones laborales en el cual podemos identificar dos líneas o ejes centrales, que atraviesa y resume el debate sostenido a lo largo del siglo XX (véase árbol conceptual anexo).

- La primera línea trata de explicar la cuestión del **orden**, las relaciones de **conflicto y consenso** en las relaciones laborales. El debate sobre estas cuestiones han ocupado un lugar central durante el proceso de industrialización y desarrollo del capitalismo. De hecho, la propia sociología nace para dar respuesta científica al hecho histórico de la industrialización y la modernización. Los primeros sociólogos trataron de dar respuesta generales y globales de la sociedad (Compte, Spencer, Marx, Durkheim, Weber y otros autores) intentaban buscar las causas de las leyes que presiden el orden lógico del progreso de la humanidad, así como buscar el nuevo orden socioeconómico del capitalismo. Este nuevo orden ha estado asociado a los problemas de la desigualdad, la de cohesión social y del reconocimiento del conflicto de interés y del conflicto político.
- La segunda línea viene marcada por el debate teórico sobre las relaciones entre **instituciones sociales, cohesión social y mercado laboral**. Esta línea trata de discutir el papel que tienen la economía y el mercado en el seno de la sociedad. Desde la sociología de las relaciones laborales se ha venido generando una crítica a la idea del mercado como principio autorregulador, idea sostenida por la economía clásica. Por el contrario, desde la observación empírica la sociología pone de relieve la existencia de instituciones reguladoras en las relaciones de trabajo, como pueden ser las costumbres, hábitos, normas, leyes consuetudinarias o incluso la acción de los grupos informales y formales, la acción de los sindicatos y otras formas de representación colectiva de los trabajadores. Estas instituciones limitan la racionalidad del mercado y su lógica disciplinaria. En contrapunto, la sociología ha prestado atención al papel de las instituciones y de los sindicatos como impulsores de nuevas formas de cohesión social, de la democracia económica y de los derechos de ciudadanía para corregir las desigualdades sociales generadas por el mercado.

La teorías específicas sobre las relaciones laborales se han construido mediante un diálogo con otras especialidades de la propia sociología, como es el caso de la Sociología Industrial y de la Empresa, la Sociología de las Organizaciones, la Sociología Económica y Sociología del Trabajo. Estas distintas denominaciones se deben a dos cuestiones. La primera a enfoques distintos como punto de partida. Y la segunda razón estriba en las diferentes culturas, tradiciones académicas y diferentes líneas de investigación. En este sentido podemos indicar que en el ámbito anglosajón ésta materia se identifica con la Sociología de las Relaciones Industriales, mientras que en el ámbito francés se suele distinguir entre Sociología de las Profesiones y Sociología del Trabajo. Y en el caso alemán se suele también distinguir más claramente la Sociología de las Relaciones Industriales y la Sociología del Trabajo. Pero en cualquier caso se tratan de distintas materias y enfoques que comparten problemas comunes y marcos teóricos de alcance medio. Asimismo, estas materias tienen conexiones con otras disciplinas como es el caso de la Psicología Social, el Derecho del Trabajo, la Economía e incluso la Antropología.

### El concepto de relaciones laborales.

El término relaciones laborales se utiliza habitualmente para designar las **prácticas y las reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados, los empresarios y el Estado a diferentes niveles**: dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general. Estas relaciones pueden ser individuales o colectivas, de modo que los actores pueden estar directamente implicados o bien pueden relacionarse a través de sus representantes (como pueden ser los grupos, los sindicatos de asalariados, las organizaciones empresariales o bien las instituciones del estado). Asimismo, estas relaciones pueden ser informales y formales (acuerdos, convenios colectivos, reglamentos, leyes, etc.). Esta definición amplia de las relaciones laborales permite delimitar un campo de investigación científica en el seno del cual los especialistas pueden optar por ciertos temas de investigación, como pueden ser el estudio del movimiento sindical, de las asociaciones empresariales, los conflictos laborales, la negociación colectiva y otros.

Las relaciones laborales se han desarrollado junto con el proceso de industrialización en los países occidentales a partir de la segunda mitad del siglo XVIII. El término relaciones laborales tiene como antecedente la expresión anglosajona “**Industrial Relations**” que aparece hacia finales del siglo XIX, como ya hemos indicado atrás. Dicho término aparece por primera vez en 1885 y se consagra como expresión hacia 1924, con la creación de un departamento de relaciones industriales en el Ministerio de Trabajo británico. Doce años más tarde, también en Estados Unidos se creó una “comisión de relaciones industria-

les” por encargo del presidente William Howard Taft para analizar las causas de un conflicto derivado de un accidente mortal, así como proponer los medios para remediarlo.

En otras palabras, la acción colectiva organizada, el reconocimiento público de los sindicatos y la creación de cuerpos de mediación en el conflicto han sido fundamentales para el desarrollo de esta disciplina. En Inglaterra y en Estados Unidos, el desarrollo de los sindicatos y la agitación social generada a principios del siglo XX propiciaron un interés político y académico por la investigación, muchas veces auspiciada por los empresarios, por los gobiernos y los institutos de estudios especializados en cuestiones laborales. Por consiguiente, las relaciones laborales no sólo devienen en un objeto de estudio, sino también en una disciplina universitaria reconocida, lo que contribuye a la generación de publicaciones especializadas y a la creación de asociaciones profesionales, como el IRRA (Industrial Relations Research Association, fundada en 1948 (Lallement, 1996).

En la Europa continental, las relaciones laborales no han gozado del mismo estatuto que en el área anglosajona. Este objeto de estudio ha estado compartido y fragmentado entre distintas disciplinas, como la sociología, la economía, psicología social, el derecho y la ciencia política. De ahí que los enfoques y las perspectivas, así como su organización académica haya sido diferente. Aunque con un diálogo cada vez más importante entre las distintas disciplinas.

#### Estructura del módulo.

El módulo consta de tres partes. En la primera haremos un breve recorrido histórico sobre el tránsito desde el “capitalismo salvaje” hasta el proceso de institucionalización de las relaciones laborales, lo que nos permitirá ver los orígenes de las relaciones laborales y el proceso de reconocimiento de los actores sociales, los derechos de representación y negociación colectiva. En la segunda parte dedicaremos atención a la emergencia de una teoría específica de las relaciones laborales en los años veinte. Y, en la tercera parte dedicaremos atención a la consolidación de las teorías de las relaciones laborales después de la segunda guerra mundial.

FOTO CON UNA FABRICA  
PRODUCCION INDUSTRIAL,  
TRABAJO EN CADENA,  
TAYLORISMO.

LECTURA RECOMENDADA.  
El libro de Michael Lallement  
(1996): Sociologie des  
professionnelles. Paris: La  
Decouverte es un buen  
manual introductorio a la  
materia.

## Objectivos.

Los objetivos de este módulo de Sociología de las Relaciones Laborales son:

- Proporcionar una visión general del desarrollo de la teoría sociológica “clásica” sobre las relaciones laborales.
- Proporcionar al lector una definición sobre qué son las relaciones laborales.
- Mostrar las relaciones entre instituciones sociales y mercado laboral, en particular tratamos de mostrar como las instituciones sociales intervienen en las relaciones de trabajo.
- Proporcionar una visión sobre las relaciones de conflicto y pacto, la función de las normas y el papel de los actores sociales, como son los representantes de los trabajadores, los representantes de los empresarios y las autoridades públicas.
- Situar las explicaciones teóricas siguiendo un hilo conductor histórico para que podamos comprender en qué contexto surgen y qué problemas tratan de afrontar y resolver.
- Mostrar como el desarrollo teórico de las relaciones laborales está vinculado con el proceso de institucionalización y reconocimiento de los agentes sociales, el reconocimiento de los sindicatos y asociaciones empresariales y la extensión del derecho de negociación colectiva.
- Aportar los elementos conceptuales básico que se encuentran en cada una de las corrientes.
- Indicar algunas pistas sobre el diálogo entre la sociología y otras disciplinas de las ciencias sociales que abordan la misma temática.
- Ofrecer, por último, una visión crítica de las distintas corrientes, así como hacer un balance del estado de la cuestión teórica y conceptual.



## 1. Breve perspectiva histórica de las relaciones laborales y desarrollo de las teorías.

El hecho singular más relevante del debate es que la Teoría sociológica de las Relaciones Laborales han estado sujetas, por un lado, al dominio de las teorías del conflicto y las teorías del consenso, así como a la cuestión del orden social. Estas tres cuestiones, orden, conflicto y consenso, han ocupado un lugar muy importante en las primeras etapas del desarrollo de esta materia. Y, por otro lado, las teorías han estado marcadas por una crítica al paradigma económico clásico, que ha considerado al mercado de trabajo como otro cualquiera y olvidando el papel de las instituciones sociales. La crítica de la sociología se distingue por subrayar la importancia que tienen las instituciones sociales en la actividad económica y laboral

### COMENTARIO.

El conflicto en las relaciones laborales revistes distintas formas manifiestas o latentes. Expresión de ello son las actitudes hacia el trabajo, la rotación, el abandono, el absentismo, el sabotaje, la resistencia al rendimiento, la retirada de la cooperación y la huelga.

Sin embargo, dichas teorías se entiende mejor en su contexto histórico y no sólo de forma abstracta. Por ello optamos por una explicación siguiendo un orden cronológico, pero sin perder el hilo argumental que nos proporcionan las distintas. En el desarrollo de la Teoría de las Relaciones Laborales podemos distinguir tres etapas históricas:

Tabla 1. Etapas de las relaciones laborales.

Orígenes de los sistemas de relaciones laborales, 1870-1914	Etapas del capitalismo salvaje. Disolución de las instituciones de solidaridad tradicional	En este periodo se sitúa la obra de los autores clásicos de la sociología (Marx, Durkheim, Weber).
Periodo de entreguerras, 1919- 1939	Emergencia del tripartismo y reconocimiento del derecho de negociación en algunos países.	Emergencia de una teoría específica (Escuela de Oxford, Escuela de Wisconsin, Escuela de Relaciones Humanas).
Periodo de postguerra, 1950 en adelante	Fordismo: expansión de la producción y consumo de masas. Institucionalización de las relaciones laborales. Extensión de los derechos de ciudadanía.	Consolidación de la teoría de las relaciones laborales: Sistema de Relaciones Laborales; Neofuncionalismo; Neomarxismo; Neocorporatismo e Interaccionismo.

### 1.1. Etapa del capitalismo salvaje y orígenes de los sistemas de relaciones laborales: 1870-1914.

En la mayor parte de los países occidentales, los sistemas de relaciones profesionales se desarrollan junto con la revolución industrial entre los siglos

XVIII y XIX. No hay un modelo único, la industrialización da lugar a diferentes modelos. Con todo, en lo que respecta a Europa y Estados Unidos, el movimiento sindical se inicia a partir de obreros cualificados (como los tipógrafos), que tratan de defender el conocimiento del oficio, la profesión, los flujos de entrada y aprendizaje del mismo. Estas asociaciones profesionales corporativas no sólo tenían como finalidad la mejora de las condiciones de trabajo, sino también tenían como objetivo la creación de mecanismos de protección colectiva, como los socorros de ayuda mutua, las cajas de paro, seguros de jubilación y la creación de cajas de resistencia para hacer frente a los periodos de huelga, etc., y se financiaban con aportaciones realizadas por los mismos trabajadores. Los autores clásicos de la sociología, como Marx, Durkheim y Weber, ponen de relieve que la modernización y la industrialización abaten los ligámenes colectivos de las sociedades tradicionales, de los grupos familiares, de las relaciones de parentesco, amistad y vecindad fundadas sobre la comunidad local y las corporaciones profesionales.

Esta etapa se caracteriza por lo que podemos denominar como “capitalismo salvaje”; lo que consiste en la corrosión de las instituciones sociales tradicionales por el poder y la lógica del mercado. En esta etapa apenas hay instituciones sociales de regulación del mercado de trabajo; sólo una minoría, el “sindicalismo exclusivo” de los trabajadores de oficio, obtiene algunas ventajas contractuales gracias a su poder de control sobre el proceso de producción y sobre los tiempos de producción. Por tanto, las relaciones laborales tienen un enorme desequilibrio de poder político e institucional entre las clases dominantes y las clases subordinadas. Por lo general, el mecanismo del mantenimiento del orden social es fundamentalmente a través de la represión del incipiente movimiento obrero. La respuesta a ello es la radicalización del mismo y la extensión de ideologías como el anarcosindicalismo en los países latinos y el socialismo revolucionario en el centro de Europa (Baglioni; Crouch, 1991).

Uno de los objetivos básicos de las corporaciones profesionales y del movimiento sindical a lo largo del siglo XIX es lograr el reconocimiento de los derechos básicos, como es el derecho de asociación, el derecho a la acción colectiva, el reconocimiento del derecho de huelga, el derecho a negociar y, en definitiva, los derechos de ciudadanía social. Es ésta larga lucha por el reconocimiento institucional la que contribuye a explicar porqué las teorías sociológicas de las relaciones laborales han estado **dominadas por el debate entre conflicto y consenso** hasta los años sesenta del siglo XX. El reconocimiento institucional se logra en primer lugar en Inglaterra, país pionero de la revolución industrial.

El reconocimiento de huelga lo alcanza los sindicatos de oficio británicos entre 1824 y 1825. El siguiente paso consistiría en el reconocimiento a la unión, a la constitución de sindicatos en el ámbito nacional, que logran las “trade unions” (unión de oficios) en 1851 y en 1868 logran fundar la TUC (Trade Union Congress), órgano federal que agrupa a diferentes asociaciones profesionales. Hacia finales del siglo XIX la TUC abren la afiliación a los trabajadores pocos

LECTURA RECOMENDADA.  
Una lectura clásica sobre esta materia es la de Emile Durkheim (1893): La división social del trabajo. Madrid: Akal.

FOTO AL MARGEN:  
HUELGA MOVIMIENTO OBRERO PRINCIPIOS DE SIGLO.

LECTURAS RECOMENDADAS.  
Para una visión de las relaciones laborales en Europa se puede consultar el libro de Guido Baglioni y Colin Crouch: Las relaciones laborales en Europa. Madrid: MTSS. Y para una visión del papel del Estado en las relaciones laborales se puede consultar la magnífica obra de Colin Crouch (1996): Relazioni industriali nella storia politica europea. Roma: Ediesse.

cualificados. Pero todavía hasta el último tercio del siglo XIX el movimiento sindical es débil y limitado; se trata de un sindicalismo basado en los oficios de la construcción, el textil, las artes gráficas y la minería como principales sectores de actividad. El sindicalismo es de ámbito local, tiene aún dificultades de comunicación. En este periodo se puede identificar determinados ámbitos de negociación local y profesional muy limitados, apenas tiene reconocimiento institucional. Más allá de Inglaterra el sindicalismo y la negociación colectiva apenas tiene presencia; Alemania hacia poco que había realizado la unificación nacional e Italia estaba todavía en la fase de unificación nacional, lo que suponía la unificación de los espacios económicos como condición necesaria para la extensión del mercado y posibilitar el desarrollo industrial. Los derechos básicos se comienzan a perfilar en este periodo, así se reconocen en algunos estados alemanes los derechos de asociación entre 1860 y 1870; en Francia y los Países Bajos se reconoce en 1864 el derecho de organización y en Bélgica los mismos derechos en 1866. En Catalunya se autorizan las asociaciones de ayuda mutua a partir de 1861, pero todavía esos derechos son inexistentes en Italia y Portugal (Colin Crouch, 1996: 95).

En otras palabras, el grado de institucionalización de las relaciones laborales es bajo, pero incipiente. En algunos países se crean instituciones que tienen por objeto canalizar el conflicto y negociar. La negociación colectiva existe ya para determinados oficios especializados, así como un incipiente sistema de conciliación y mediación, no sólo en Gran Bretaña, sino también en Dinamarca, Suiza y Alemania. Incluso, en algunos países la conciliación la proporciona el Estado, como es el caso de la industria gráfica en Alemania. Sin embargo, en los países del sur de Europa (Italia, España y Portugal), la tardía industrialización no ha generado un movimiento sindical todavía importante.

En lo que se refiere al origen de las **asociaciones empresariales** tendríamos que hacer dos comentarios. Primero, la creación de asociaciones está relacionada con la formación de grupos de presión económica para defenderse de la concurrencia con otros países y la demanda de barreras aduaneras a las autoridades públicas. En segundo lugar, otro elemento que influye en su aparición es la necesidad de dar una respuesta al movimiento sindical emergente. En este sentido se dice que las asociaciones empresariales tienen un carácter “reactivo”.

En cuanto al papel del Estado en las relaciones laborales habría que indicar que está asociado al proceso de “**institucionalización**” de las relaciones laborales. Así podemos establecer una correlación entre el desarrollo institucional, por un lado, y, por otro lado, la articulación de los sindicatos, su grado de poder y el aumento de la dimensión asociativa de los empresarios. Esta interrelación entre sindicatos, asociaciones de empresarios y estado tiene como telón de fondo la industrialización. Los distintos ritmos y grados de industrialización marcan diferencias entre países.

En este sentido cabe distinguir al menos dos tipos: países de industrialización temprana (como los del área anglosajona) y países de industrialización tardía (área del sur de Europa). En los primeros, los agentes sociales tienen una mayor autonomía. La existencia de una burguesía industrial y liberal fuerte contribuye al reconocimiento de los sindicatos. Mientras que en los segundos, la debilidad de la burguesía local comporta un papel más activo del estado en el proceso de industrialización. En efecto, el papel del estado ha sido fundamental para el desarrollo del capitalismo propiciando, por un lado, protección de los mercados internos, evitando la plena concurrencia de las mercaderías. Y, por otro lado, mediante la colaboración con los grandes cárteles. Aquí encontramos el origen del llamado **corporatismo autoritario**, como veremos más adelante.

En pocas palabras, en este primer periodo se sitúa el origen del sistema de relaciones laborales. La incipiente contratación colectiva se desarrolla en aquellos países donde hay una elite liberal burguesa. No así en los países donde la revolución industrial ha sido más tardía y las actitudes empresariales más conservadoras y paternalistas. Otra observación es que las organizaciones empresariales siguen un proceso casi paralelo al de los sindicatos. El crecimiento del poder de éstos estimula la articulación del asociacionismo de aquellos.

#### 1.1.1. Los autores clásicos ante las relaciones laborales.

El sindicalismo y la cuestión de las relaciones laborales está presente en la obra de los autores clásicos de las ciencias sociales. Karl Marx y Frederick Engels tratan la cuestión sindical como uno de los grandes acontecimientos socio-políticos contemporáneo. Sin embargo, el sindicalismo aparece como un hecho contradictorio y desvalorizado. Contradictorio, en primer lugar, porque el proletariado es el sujeto histórico del cambio revolucionario para alcanzar la sociedad comunista, acontecimiento que por otra parte forma parte de un proceso ineluctable. Y desvalorizado, en segundo lugar, porque para una parte de la tradición marxista conviene que el verdadero poder revolucionario y subversivo del proletariado está fuera de las organizaciones sindicales de la época. Estas tienen una orientación fundamentalmente economicista y no tienen una conciencia política, son organizaciones de la “aristocracia obrera”: de trabajadores cualificados de oficio y por tanto en muchos casos se trata de sindicatos cuya afiliación es restringida. V.I Lenin en particular, señala en “¿Qué hacer?” (1902), que los sindicatos deben estar subordinados al partido, como vanguardia del proletariado. Es decir, en esta determinada tradición marxista el sindicato es una mera correa de transmisión del partido para conectar y movilizar a las masas. Esta concepción contradictoria y desvalorizada nos ayuda a entender porqué la teoría marxista específica, sobre las relaciones laborales, se desarrolla tardíamente (véase Richard Hyman, 1978).

FOTO DE MARX

Por otra parte, en esta primera etapa, la sociología trataba de ofrecer una alternativa analítica distinta a la que ofrecía entonces la economía clásica, que consideraba al trabajo como un factor más de producción y por tanto tenía un tratamiento “técnico”, sin considerar su vertiente humana ni de relaciones sociales. Y al mercado de trabajo como otro mercado cualquiera en el cual se interrelacionan precios (salarios) y cantidades (empleo) y que tienden a un equilibrio general, sin considerar el papel de los agentes ni de las instituciones sociales.

FOTO DE EMILE DURKHEIM

La obra de Emile Durkheim, *La división del trabajo social*, publicada en 1893, se enmarca singularmente en este contexto, en el cual entiende dicho autor que las corporaciones u organizaciones profesionales constituyen una forma de defensa de la sociedad ante el efecto corrosivo del mercado sobre las instituciones tradicionales de solidaridad, sobre los lazos y vínculos sociales. Entre el último tercio del siglo XX y hasta finales de los años veinte se gesta una reacción social frente al principio del mercado como institución autorregulada. El desarrollo del capitalismo y la industrialización ha supuesto un importante proceso de movilidad geográfica de la población, el desarraigo de las personas respecto a la comunidad local y la ruptura de las redes sociales que en las sociedades tradicionales proporcionaban la cohesión social. Por tanto, el problema que plantea la división del trabajo en las sociedades modernas es el individualismo, el aislamiento y la ruptura de los lazos comunitarios y familiares.

COMENTARIO.  
Códigos del trabajo artesanal  
El trabajo de oficios  
artesanales se distinguía por  
la existencia de un código  
moral en el desempeño de las  
tareas..

La industrialización acarrea un proceso de movilidad geográfica y concentración de la población en áreas urbanas, lo que trastoca el antiguo orden rural y local: las viejas formas de solidaridad entran en declive con la industrialización. La **solidaridad mecánica es sustituida por la solidaridad orgánica**. Pero también la sociedad se hace cada vez más interdependiente a través de la división social del trabajo. La nueva forma de solidaridad que emerge con el industrialismo es la **solidaridad orgánica**; apoyada en grandes instituciones, como el Estado, los partidos políticos, las asociaciones empresariales y los sindicatos.

En pocas palabras, la respuesta teórica de Durkheim ante la disolución de los vínculos de solidaridad y cohesión social que representa el capitalismo se puede resumir en dos puntos:

- Uno, entiende este autor que el papel de las corporaciones intermedias, como son las asociaciones profesionales, es fortalecer precisamente la solidaridad, mediante la capacidad institucional de las asociaciones profesionales para administrar la práctica de sus miembros de base, de los afiliados a los sindicatos de oficio, proporcionar un código ético y establecer responsabilidades ante la sociedad. De aquí se deriva una interpretación del sindicalismo como una institución con valores éticos y morales, que ha tenido una singular influencia en el movimiento socialista y en el movimiento cristiano.
- Dos, entiende que el individualismo supone la pérdida de identificación con los valores colectivos, lo que conduce a situaciones de anomia, o falta de normas. Por tanto, sugiere construir una moral laica capaz de religar a la sociedad y evitar la disgregación. El derecho y la moral laica tiene por objeto el logro de la Justicia Social. Esta noción de Justicia Social es una fórmula de regulación del antagonismo entre capital y trabajo para evitar el conflicto.

En otras palabras, Durkheim trata de evidenciar que la división del trabajo no genera por sí sola solidaridad orgánica, a pesar de que dicha división del trabajo supone una interdependencia funcional entre las distintas actividades profesionales. Al contrario, la división del trabajo en el capitalismo puede generar desorden y ruptura de la cohesión social. En este sentido, la obra de Durkheim constituye una crítica a la visión de la economía clásica y al utilitarismo, y en particular se trata de una crítica abierta al mercado como disolvente de los lazos comunitarios. (i)

Por consiguiente, la desarticulación social acarreada por el mercado supuso acentuar las diferencias sociales entre 1879 y 1929. El desempleo y la pobreza son expresiones de ello. Asimismo, las crisis de 1913 a 1920 y la gran crisis de 1929 están asociadas a la desarticulación social, al dominio del mercado sobre las instituciones sociales y a la subordinación de la sociedad a la economía. La gran ficción de la economía clásica es precisamente convertir al trabajo en una mercancía: desposeer al trabajo de la subjetividad y la voluntad del hombre. Así el trabajo-mercancía constituye un factor más de la producción, lo que supone una operación abstracta mediante la cual se separa al hombre de su propio trabajo. Como nos sugiere Marx, “cosificar al trabajo” supone la alienación del hombre. Por el contrario, la propuesta teórica de Marx consistiría en distinguir entre fuerza de trabajo y trabajo. La idea de fuerza de trabajo supone considerar la voluntad y la subjetividad del hombre, mientras que trabajo está asociado a trabajo efectivo y rendimiento. Por ello, para convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo el capital necesita una organización del trabajo, una disciplina laboral para extraer rendimiento a la fuerza de trabajo.

En pocas palabras, durante esta primera etapa tenemos los fundamentos teóricos generales que cuestionan y critican la interpretación de la economía clásica sobre el trabajo y el mercado, pero todavía, en este periodo histórico, no tenemos una teoría específica sobre las relaciones laborales. Esta comenzará a

#### COMENTARIO.

Primer Código: El primer código consistía en una cuota de fija de producción, fijada por los propios artesanos. Esto suponía para los empresarios una restricción, un freno a la producción

Segundo Código: la entrada de jóvenes aprendices al oficio comportaba un largo proceso de aprendizaje técnico y de los códigos de conducta, lo que implicaba que el acceso al trabajo de oficio dependía de la admisión en el sindicato (lo que se expresa con el término “close shop”). En la práctica, el control en el acceso al oficio constituía una forma de control en el lado de la oferta del mercado de trabajo (Montgomery, 1985).

#### BIBLIOGRAFIA RECOMENDADA

Polany, Karl (1944): *La gran transformación*. Madrid, Ediciones La Piqueta, edición 1989

EL TRATADO DE VERSALLES, fue firmado también por España en 1919, con lo cual se convierte en uno de los miembros fundadores de la OIT. Pero la negociación colectiva estaba todavía poco extendida. Ese año se formó la Comisión de Trabajo para pacificar la conflictividad laboral de Barcelona. Esta experiencia piloto sirvió de avanzada para actuaciones similares, incluyendo el sistema de comités paritarios conjuntos, que fueron haciendo cargo de la formulación y control de los niveles salariales y de las relaciones laborales. Véase B. Martín (1992): *Los problemas de la modernización. Movimiento obrero e industrialización en España*. Madrid: MTSS.

emergen en la siguiente etapa, cuando también se dan los factores institucionales propicios.

## 1.2. La etapa de entreguerras, 1914-1939.

El acontecimiento de la Primera Guerra Mundial implicará a los sindicatos y organizaciones empresariales en un esfuerzo colectivo, así como a un papel más importante para el Estado. Ahora la intervención pública intenta compensar los mecanismos del mercado como principio autorregulador. Esta implicación traerá como contrapartida implícita el tripartismo. En efecto, la postguerra abre paso al **tripartismo** en las relaciones laborales. El Tratado de Versalles de 1919 da lugar a la creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), concebida como una corporación tripartita a nivel internacional y fuente internacional para el derecho laboral. Su finalidad es la generalización de los órganos de representación en la empresa, la creación de comités de empresa, extender los derechos de consulta de los trabajadores, así como la creación de instituciones que refuercen el diálogo social a nivel nacional.

En este proceso juega un papel estimular la Revolución Rusa (1917), ahora el capitalismo necesita marcar un contrapunto frente al comunismo. El capitalismo se debe dotar de instituciones sociales que propicien el diálogo y la negociación. Así nos encontramos con experiencias pioneras en los países escandinavos, donde el estado impulsa la consulta. En Bélgica impulsa la negociación colectiva y en Gran Bretaña ya se lleva a cabo negociaciones colectivas desde 1919. La economía de postguerra exigía ahora estabilidad social y atenuación del conflicto de clases, por ello se recurre en algunos países al reconocimiento de los sindicatos, que se veían influenciados y a veces en crisis por el auge del comunismo. En algunos países comienza a emerger el llamado **corporatismo liberal o democrático**, con la constitución de sistemas de consulta a nivel de estado en algunos temas de relevancia sobre las relaciones laborales, la introducción de procedimientos de mediación en el conflicto, en menor medida la participación de los sindicatos en la gestión de los sistemas de pensiones y el reconocimiento de representación de intereses plurales. A diferencia del escenario anterior, ahora se pone de relieve el paso de la extensión de la negociación en el nivel de empresa, la disminución de la negociación en el ámbito local y el aumento de la negociación a nivel de sector y nacional, así como una mayor implicación del estado en las relaciones laborales.

### FUENTES DEL DERECHO IMPLICADAS EN LA RELACION LABORAL.

Podemos distinguir tres tipos de fuentes: Derecho Interno, que se derivan de la Constitución, leyes, actos gubernamentales con fuerza de ley y reglamentos. Fuentes Internacionales, como son las normas, convenios y recomendaciones de la OIT. Fuentes profesionales y contractuales, como son los convenios colectivos, contrato de trabajo, usos y costumbres. Por su importancia las fuentes están jerarquizadas: Leyes, reglamentos y convenios colectivos.

Pero las reacciones a la revolución son diversas, contribuyen a generar también el auge del **corporatismo autoritario**. En Italia, los sectores industriales y propietarios agrarios impulsan el fascismo, cuyos rasgos consisten en el desarrollo de una ideología de integración nacional; la armonización de los intereses de clases; la unidad de los intereses nacionales bajo un Orden Nuevo, la supresión de las organizaciones sindicales autónomas y una Carta del Trabajo (1927). Posteriormente el corporatismo autoritario se extiende por Portugal (1924) Alemania (1933), Austria (1938) y España (1926, 1939).

Por otra parte, parece que podamos entender mejor las razones que inducen a aceptar la negociación colectiva se ha de tener en cuenta también el papel que juega la transformación del trabajo y del sindicalismo. En esta segunda etapa se extiende la organización taylorista del trabajo, lo que supone la introducción de una división técnica del trabajo más severa, la descomposición y simplificación de las tareas, reducidas a movimientos simples y repetitivos, la separación del trabajo intelectual del trabajo manual. En una palabra, la destrucción del oficio. Este proceso acarrea dos hechos significativos para las relaciones laborales:

- Por un lado, la destrucción del oficio comporta la reducción de los tiempos de formación de la mano de obra; por ejemplo en la fábrica de automóviles Ford (Detroit) en 1914 el 79% de las tareas se aprendían en menos de una semana (Coriat, 1981). La reducción del tiempo de aprendizaje supuso un profundo cambio en el perfil de las cualificaciones. Prácticamente se eliminó el requisito de la cualificación inicial para entrar a trabajar. Sólo con un breve adiestramiento se podía obtener las habilidades necesarias para trabajar en la cadena de montaje. Esta reducción de los tiempos de formación permitirá abrir las puertas de la fábrica a las masas de nuevos trabajadores industriales, a la mano de obra descualificada, sin conocimientos de oficio y de procedencia rural y sin cultura industrial.
- Por otro lado, la destrucción del oficio irá acabando con los sindicatos de oficio, con la llamada "aristocracia obrera". En su lugar emerge los sindicatos de masas y generales, para todos los trabajadores sin tener en cuenta ya el oficio, ni imponer restricciones a la entrada del trabajo ni periodos de aprendizaje. Ahora la gestión empresarial de la mano de obra tiende a homogeneizarse. Los puestos de trabajo son muy similares, normalizados, estandarizados y jerarquizados por coeficientes asignados a las tareas. Es decir, se tienden también a homogeneizar las condiciones de trabajo, los métodos de medición del rendimiento, los métodos de primas salariales, el establecimiento de la jornada laboral, descansos, etc. En otras palabras, ahora son también las grandes empresas las que necesita también tener un interlocutor colectivo para negociar y construir el orden en el nivel del centro de trabajo. Esta necesidad será cada vez más importante en la medida que las empresas aumentan de tamaño y concentra a un mayor volumen de mano de obra, lo que a su vez propicia la formación de intereses colectivos basados en la misma experiencia material de trabajo. Este proceso favorece la formación de la conciencia colectiva como base del nuevo sindicalismo general y de masas.

En resumidas cuentas, en esta etapa ya se adivina el papel que puede jugar la contratación colectiva, que deviene en un procedimiento de racionalización de la gestión empresarial y que puede proporcionar estabilidad y continuidad a las relaciones laborales. El sindicato deviene en una institución funcional de mediación entre los trabajadores, el empresario, el mercado de trabajo y el estado. Con todo, se trata todavía de una etapa de emergencia, en la cuál aún no se ha institucionalizado suficientemente las relaciones laborales, ni se han reconocido a los sindicatos, ni se ha generalizado la negociación colectiva.

### 1.2.1. Emergencia de una teoría específica de las relaciones laborales.

El auge del tripartismo, el reconocimiento de los sindicatos y los derechos de negociación colectiva constituyen el marco contextual que propicia la emergencia de una teoría específica sobre las relaciones laborales en los países anglosajones. En primer lugar, tenemos el trabajo pionero de los ingleses Sidney y Beatrice Webb, fundadores de la London School of Economics (1895), y especialistas en historia del movimiento sindical, de los avances que supone la industrialización, la urbanización y la democracia. En segundo lugar, tenemos ya en los años veinte las teorías pluralistas de la Escuela de Oxford, que estudian las formas de regulación conjunta que supone la negociación colectiva y cuyos

EL TAYLORISMO, U  
ORGANIZACION  
CIENTIFICA DEL TRABAJO

**LECTURAS  
RECOMENDADAS**  
Si el lector tiene interés en profundizar en cuestiones relacionadas con la organización del trabajo sugerimos las lecturas de B. Coriat: El taller y el cronómetro. Madrid: Siglo XXI; también el libro de D. Montgomery: El control obrero en Estados Unidos. Madrid: MTSS. Y para una discusión sobre la organización taylorista en los servicios véase G. Ritzer (1996): La McDonalización de la sociedad. Barcelona: Ariel.



principales autores son Allan Flanders, Alan Fox y Hugh Clegg, entre otros. Y, en tercer lugar, tenemos en Estados Unidos otro foco generador de investigaciones: la Escuela de Wiscosin, donde destacan dos autores, J. R. Commons y Selig Perlman.

El primero, Commons, es uno de los fundadores de la *economía laboral* y participa en estudios empíricos sobre cuestiones referidas al movimiento obrero y la emigración y tendrá una fuente de inspiración en el libro de los Webb "*Democracia Industrial*". El segundo, es otro de los pioneros singulares de este período. Perlman, discípulo de Commons e inmigrante polaco, trata de ir más allá de las consideraciones sobre el trabajo y las instituciones sociales y aporta nociones teóricas para considerar a los sindicatos como agentes sociales constructores de mecanismos de regulación del orden social en el nivel micro, en la empresa. Es decir, a través de la negociación y la regulación conjunta los sindicatos pueden ser considerados agentes sociales que facilitan una alternativa al conflicto abierto y generalizado. Y, en cuarto lugar, tenemos también que considerar en este periodo la escuela de relaciones humanas, vinculada ahora a una iniciativa empresarial para mejorar la productividad y suavizar el rechazo que producía la organización taylorista del trabajo.

LECTURA RECOMENDADA.  
Beatrice y Sidney Webb:  
Historia del sindicalismo.  
Madrid: MTTSS.

### 1.3. Institucionalización de las relaciones laborales , 1950 en adelante.

a experiencia de Estados Unidos en los años treinta tienen un papel importante en el proceso de institucionalización de las relaciones laborales que se dará después de la segunda guerra mundial en Europa. La institucionalización de las relaciones laborales supone un marco que proporciona **continuidad y estabilidad** a la sociedad y a la economía. Ya antes de la guerra, en el marco de la política del presidente Theodore Roosevelt, conocida como *New Deal*, se lleva a cabo un proceso de reconocimiento de los derechos de afiliación sindical, de negociación colectiva, derecho al seguro de desempleo y derechos básicos de pensiones. Así, tras sucesivas leyes, como la *Ley Federal de Recuperación de la Industria* (1933), se desemboca en 1935 con la aprobación de la Ley Federal de Relaciones Laborales, y otros textos de legislación laboral, concebidos con la intención de proteger los derechos de los trabajadores, lo que representaba entonces un cambio en la opinión dominante sobre la relación de empleo y la forma de regularla. Es decir, la idea de regular las relaciones laborales constituía una alternativa a la pura lógica del mercado, como suponía hasta entonces el pensamiento liberal. Antes de los años treinta la política pública estaba dominada por la teoría económica clásica.

Ahora, con el sistema del New Deal el movimiento sindical lograba el reconocimiento institucional de una serie de derechos sociales y de negociación colectiva. Estos derechos juegan un papel importante en el posterior crecimiento y maduración del sistema de negociación colectiva de Estados Unidos, lo que constituía un modelo a imitar por otros países. Asimismo, la teoría macroeconómica keynesiana contribuyó a la aceptación del sistema de relaciones laborales del *New Deal*. Este modelo ha marcado la pauta hasta los años setenta y ha sido un referente importante en la elaboración de la teoría estructural-funcionalista y en el diálogo entre las teorías del conflicto y del consenso, en la cual la obra John Dunlop juegan un importante papel, como veremos más adelante. En definitiva, la negociación colectiva ha proporcionado la continuidad y estabilidad que buscaban los dirigentes obreros y los directivos responsables de las relaciones laborales, lo que además se vio favorecido por la larga fase de crecimiento que ha atravesado la economía norteamericana desde la postguerra hasta los años setenta.

Un proceso similar también se encuentra en los países escandinavos. Hacia finales de los años treinta puede hablarse de un proceso de institucionalización y de centralización del poder de los tres actores de las relaciones industriales, lo que permitió ya por aquellos años la práctica de políticas socialdemócratas basadas en la coordinación y planificación de la economía. En Gran Bretaña, también antes de la guerra, se puede hablar de una fuerte implantación de los sindicatos en la actividad económica; aunque con funciones primordialmente de información y consulta y raramente de participación en las instituciones públi-

#### Causas de la Gran Depresión de 1929

La teoría macroeconómica keynesiana trataba de explicar que las causas de la Gran Depresión de 1929 debida a la insuficiencia de la demanda agregada y por la incapacidad del poder adquisitivo para seguir el ritmo de la capacidad productiva de las industrias de producción en masa, en continuo crecimiento. En otras palabras, la situación se podía interpretar con una crisis de subconsumo. El problema se podía resolver inicialmente a través de políticas fiscales y de la demanda pública de material de guerra. Y, después de la segunda guerra mundial, mediante la expansión del poder adquisitivo de los consumidores y el desarrollo de obras públicas impulsado por la reconstrucción de los países occidentales.

#### !!SUBDIVIDIR!!

LOS DERECHOS DE CIUDADANIA SOCIAL representan una serie de derechos adquiridos por el trabajo a lo largo del siglo XX, como son el derecho reconocido al trabajo, el contrato del trabajo, la protección contra el despido arbitrario, las cotizaciones empresariales a la seguridad social, la seguridad en las condiciones de trabajo; la seguridad en el aprendizaje y la formación; la protección del salario mínimo y la seguridad de representación y negociación colectiva. Por ello, Guy Standing (1999) dice que el siglo XX es el Siglo del Trabajo.

cas. Aunque el esfuerzo colectivo que supuso la guerra llevó a una creciente implicación de los sindicatos en la gestión económica y en la aparición de un cierto tipo de corporatismo débil.

Esta etapa se caracteriza por la progresiva consolidación de los sistemas de relaciones laborales, por el establecimiento de procedimientos estables de regulación, por el desarrollo de la legislación laboral, por los derechos de negociación colectiva. Asimismo, en esta etapa los sistemas de relaciones laborales adquieren autonomía respecto al sistema político. La institucionalización del conflicto supone el establecimiento de procedimientos reglamentados y gradualistas para su resolución. Ahora la protesta obrera ya no pone en cuestión el orden político general; los sindicatos son reconocidos como actores sociales dentro y fuera de la empresa. Además, en esta etapa el Estado tiene una creciente intervención económica para regular los mercados y para complementar a la iniciativa privada. El Estado se convierte en un impulsor de la legislación laboral y de la regulación de las condiciones de trabajo allí donde las organizaciones sindicales y empresariales son débiles, como es el caso p.e. de Francia. Pero además, en esta etapa del pacto keynesiano (o del Contrato Social de postguerra) el Estado del Bienestar adquiere importancia con la finalidad de corregir las desigualdades sociales que genera el mercado laboral. Con este nuevo papel del Estado como institución social cohesionadora y redistributiva, el sistema capitalista en las sociedades desarrolladas obtiene legitimación, lealtad de las masas y preservar el orden institucional.

Otra característica de esta etapa es la racionalización de las estructuras de representación sindical y empresarial. Los sindicatos europeos crecen en afiliación sindical, se fusionan ramas de actividad y federaciones y se convierten en grandes y poderosas organizaciones de masas, como es singularmente la experiencia de los sindicatos nórdicos y alemanes. Igualmente, las organizaciones empresariales se fortalecen y concentra su poder como un acto reactivo ante el crecimiento de los sindicatos. En algunos países, como en Francia, es el propio Estado el que estimula la concentración de la representación empresarial para fortalecer su papel como interlocutor y alcanzar mayor estabilidad y gobernabilidad de las relaciones laborales.

El crecimiento de las organizaciones sindicales y empresariales y su mayor influencia en la actividad económica ha llevado a caracterizar esta etapa de crecimiento económico, como la del neocorporatismo o del “capitalismo organizado”; en el sentido de que las grandes decisiones en materia de política laboral han estado influenciada por el intercambio político tripartito (Gobierno, sindicatos y empresarios), que negocian en el nivel de las cúpulas de las grandes organizaciones. En definitiva, esta es también la etapa de la consolidación de los derechos sociales, después de un largo siglo de penurias y conflictos.

### 1.3.1. Consolidación de una teoría específica de las relaciones laborales, 1950-1960.

La consolidación de la teoría de las relaciones laborales se alcanza en el marco que ya ha institucionalizado la negociación colectiva y a ella contribuye de singular manera las investigaciones de economistas y sociólogos, durante los años cincuenta y sesenta. En este sentido, se pueden distinguir cuatro perspectivas teóricas.

- La primera, es la corriente norteamericana conocida como el enfoque estructural-funcionalista. Quizás uno de los aspectos más destacados de esta forma de aproximación sea el análisis del papel de las instituciones sociales en la regulación del mercado de trabajo, lo que también constituye una alternativa analítica a la visión de la economía tradicional. Otra variante de esta misma corriente es el funcionalismo “conflictivista”, que aporta una visión distinta y positiva del conflicto industrial.
- La segunda corriente a considerar es la aproximación de autores europeos, que revisan las posiciones del marxismo clásico, así se registra una avalancha de teorías y estudios sobre el resurgimiento del conflicto de clases, el papel del movimiento obrero, las organizaciones sindicales, la organización y las condiciones de trabajo. Esta etapa está muy influenciada por las luchas sociales y sindicales (como mayo del 68 en Francia, el movimiento de los delegados en Italia, entre 1969 y 1973, etc.).

### LECTURA RECOMENDADA.

El libro de Marshall, T.H.; Bottomore, T. (1992): Ciudadanía social y clase social: Madrid: Alianza editorial nos ofrece un debate actual sobre los derechos de ciudadanía, tema importante en la construcción de un marco de relaciones laborales y un espacio social europeo.

Con todo, no es hasta después de la segunda guerra mundial cuando realmente se extiende los derechos de **ciudadanía social y ciudadanía industrial**. Los derechos de ciudadanía se entienden como la base de la solidaridad orgánica en las sociedades modernas. La ciudadanía social, según Alfred Marshall (1950), se describe como una serie de derechos activos y pasivos. Los activos son derechos de participación política, representación sindical y negociación colectiva. Los derechos pasivos se refieren al bienestar y la seguridad económica. Estos derechos están vinculados con la extensión de los derechos sociales, con la igualdad de oportunidades y con las instituciones del Estado del Bienestar. La ciudadanía social se ha extendido vinculada al conflicto de clases, a la capacidad de movilización y negociación de los trabajadores. Dichos derechos de ciudadanía social han contribuido a la atenuación del conflicto de clases después de la segunda guerra mundial. Una derivación de la ciudadanía social es la noción de **ciudadanía industrial**, que se define como una combinación de derechos civiles, políticos y sociales; su origen está en el reconocimiento de la negociación colectiva como derecho, que a su vez está vinculado al uso del derecho político por parte del movimiento obrero para organizarse a fin de alcanzar determinados objetivos económicos, una cierta “desmercantilización” del trabajo corregir las desigualdades de clase, la asimetría de poderes existente entre capital y trabajo, así como reforzar la cohesión social. (i)

- La tercera corriente está dominada por autores neoweberianos, que se han ocupado de las teorías del neocorporatismo para tratar de explicar el papel de las organizaciones sindicales, empresariales y el Estado en el capitalismo avanzado.
- Y la cuarta corriente está vinculada con la perspectiva de la teoría interaccionista y de las ciencias del comportamiento, que prestan atención a temas como la gestión del conflicto y a los procesos de negociación colectiva en el nivel micro. Esta línea de estudio tiene una estrecha relación con la psicología, pero no la trataremos aquí.

Finalmente hay que indicar que es en este periodo último, entre los años 60 y principios de los años 80, cuando se expande las “Relaciones Industriales” y materias afines, como disciplina académica en universidades, centros de investigación, fundaciones privadas e instituciones públicas. Y es también cuando aumenta el número de revistas y otras publicaciones laborales.

### Ejercicios de autoevaluación

¿Qué entendemos por anomía?

¿Cuáles son las diferencias entre la solidaridad mecánica y orgánica?

¿Qué incidencia tiene la organización taylorista-fordista para el sindicalismo?

¿Qué significación tiene el New Deal para las relaciones laborales?

¿Qué se entiende por derechos de ciudadanía social?

## 2. Emergencia de la teoría.

En el desarrollo de la teoría especializada de las relaciones laborales podemos distinguir dos etapas. La etapa de la emergencia, que va aproximadamente entre los años veinte y treinta. Y la segunda etapa que va entre las décadas de los cincuenta y sesenta del siglo XX. En la etapa de la emergencia de la teoría podemos destacar tres escuelas o corrientes, en las que mencionamos a los principales autores y los conceptos centrales de dichas teorías:

Tabla 2. Resumen periodo emergencia de la teoría, 1920-1950

Corrientes y escuelas.	Autores principales	Conceptos centrales
Escuela de Oxford.	Alan Fox, Alan Flanders, Hugh Clegg,  Otto Kahn-Freund	Reglamentación Regulación conjunta Autonomía de las partes. Derecho vivo
Escuela de Wisconsin	J.R.Commons, Selig Perlman	Instituciones Sociales/mercado Sindicalismo
Escuela Relaciones Humanas	Elton Mayo, J.L. Moreno, Roethlisberger y Dickson	Integración, participación, grupos informales, valores compartidos, intereses comunes

Como ya hemos visto anteriormente, la emergencia de una teoría específica tiene lugar en Inglaterra y Estados Unidos. El matrimonio Webb, estudiosos de la cuestión sindical y autores de una importante obra, *Industrial Democracy* (1897), propone una definición de los sindicatos como una asociación permanente de los asalariados con el objetivo de mantener o mejorar sus condiciones de empleo.

Para los Webb el sindicalismo contribuye directamente a la imposición de la democracia en los talleres, además de su extensión sobre el conjunto de la economía. Tres mecanismos participan en ese proceso de extensión de la democracia: los seguros mutuos, los convenios colectivos y la reglamentación del trabajo por vía legal. Los seguros mutuos garantizan la cobertura de determinados riesgos (accidentes laborales, desempleo y otros) y pueden permitir a los trabajadores la mejora de las condiciones de trabajo y de empleo. Los convenios colectivos no tienen sólo una función defensiva, también pueden constituir una vía para negociar reglas de fijación de los salarios, jornada y otras materias. Pero sobre todo, la acción de los sindicatos supone para la empresa un continuo reto para innovar y mejorar su eficiencia. Y la reglamentación laboral, por la vía política, servirá para generalizar la protección y la mejora de las condiciones del empleo. Esta obra pionera tendrá una influencia importante en otras dos escuelas: Oxford y Wisconsin.

## 2.1. La Escuela de Oxford: el pluralismo.

En efecto, el origen de esta escuela se sitúa en la Inglaterra de los años veinte y vinculada al estudio de los sindicatos que se encuentra en la voluminosa obra, ya citada, del matrimonio Webb. El foco de atención de esta escuela es la forma de **organizar y conducir el conflicto**, el estudio de las normas de regulación del trabajo, los procedimientos de negociación y las formas de regulación colectiva.

A la Escuela de Oxford se le conoce también como perspectiva pluralista. Su significado es doble:

- Una, como ideología, el pluralismo se refiere al reconocimiento de intereses diferentes y en conflicto. Pero los intereses no son homogéneos, no sólo entre capital y trabajo, sino también los intereses pueden ser conflictivos en el propio seno del trabajo. Por tanto, el pluralismo de los grupos de interés comporta una diversidad, no una homogeneidad en los intereses de clases, como sugería la interpretación marxista de la época. Por consiguiente, el pluralismo implica una interpretación de la representación de los trabajadores en términos de organizaciones de carácter gremial, profesional y de categorías laborales diferentes; sin que ello comporte una unidad orgánica. Es decir, esta explicación se entiende como adecuada para poder interpretar la fragmentación y dispersión que ha tenido, y tiene todavía hoy, el sindicalismo británico.
- Otra, cómo perspectiva analítica entiende que las relaciones laborales son básicamente relaciones económicas basadas en la negociación como forma de regulación conjunta. Por tanto, el conflicto de intereses tiene raíces económicas y es coyuntural, temporal. El conflicto no es permanente ni estructural, como lo considera la perspectiva marxista.

Este enfoque ha sido considerado de tono juricista en la medida que pone su atención en cuestiones de normas y reglamentos del trabajo. Teóricamente se nutre del funcionalismo que aparece en la obra de Durkheim, quien apunta la importancia que tienen las asociaciones intermedias para la cohesión moral de la sociedad. En el pluralismo también se encuentran ciertos principios de la economía moral que se deriva de la visión del metodismo cristiano, por ello viene guiado por una serie de valores, como la idea de Justicia Social y la idea de equidad (Poole, 1991).

¿Cuáles son las aportaciones singulares del pluralismo de la Escuela de Oxford?. Las aportaciones de esta escuela se pueden resumir en sucintamente en seis puntos:

- Un primer elemento es la existencia de un imperativo moral como obligación a comprometerse en la negociación, en la limitación del poder de las partes y en limitar el poder del Estado.
- En segundo lugar, la negociación colectiva es un método de formulación de normas y de reglamentación de las sociedades modernas y pluralistas. En otras palabras, los procesos de formulación de normas son claras limitaciones normativas sobre la acción. Las normas tienen su origen en premisas éticas y morales, estas ideas figuran en la obra del matrimonio Webb y nos recuerda la herencia teórica de Durkheim.
- En tercer lugar, la negociación colectiva es también concebida como un procedimiento dinámico de adaptación de las instituciones al entorno cambiante, como pone de relieve Hugh Clegg (*El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva*).
- El cuarto lugar, la idea de libertad de acción de los grupos de interés y la corrección de la asimetría de poder entre capital y trabajo. De ahí la importancia del derecho del trabajo como **derecho colectivo para corregir las referidas asimetrías de poder**.
- En quinto lugar, el pluralismo, como enfoque analítico se ocupa de los medios y procedimientos que garantizan la libertad y el contrapeso de poderes. Por ello, el objeto de estudio principal es la equidad y el orden en el nivel micro, lo que se logra a través de la negociación colectiva como forma de regulación conjunta. Es decir, el objeto de estudio no es el orden general de la sociedad, como encontraremos más adelante en el estructural-funcionalismo.
- En sexto lugar, el pluralismo también subraya la importancia de la ética y la moral laica como condición necesaria para la cohesión social. Ésta se vincula con la idea de Justicia Social, que tiene sus raíces en la moral y en la cultura, de modo que la negociación de salarios y condiciones de trabajo se vincula con valores de índole superior, como son la citada Justicia Social y la noción de Equidad.
- En definitiva, la negociación colectiva tiene como finalidad combinar estabilidad social con adaptabilidad y libertad. El énfasis en la reglamentación, que encontramos en la Escuela de Oxford, le confiere un cierto paralelismo con la teoría estructural-funcionalista de Dunlop; aunque también desde la perspectiva marxista se ha reconocido que el aspecto **reglamentista** es un rasgo esencial de las relaciones laborales. El mundo del trabajo está lleno de normas y de instituciones de regulación; lo que se traduce en un área de necesario estudio de las relaciones laborales que no se puede obviar.

Por otra parte, el pluralismo es al mismo tiempo una suerte de ideología y de enfoque analítico académico que nos permite comprender mejor la tradición y las costumbres de las relaciones laborales británicas; en la cual se ha primado históricamente el papel de la negociación colectiva por encima de otros métodos de reglamentación externa del trabajo, como las normas, reglamentos y leyes del Estado. Asimismo, esta visión nos ayuda a entender la fragmentación de la representación basada en la lógica de los grupos de interés organizados por oficios, categorías laborales y profesiones, la lógica de la autonomía de las partes, así como el alto grado de descentralización de la negociación colectiva británica.

De la Escuela de Oxford se ha venido criticando dos cuestiones. La primera, es el excesivo énfasis en la idea de estabilidad y contención del conflicto a través de las normas, obviando los procesos a través de los cuales se genera el conflicto. La segunda crítica se ha referido al excesivo apego a las normas de procedimiento, mientras que ha relegado a un segundo plano temas como el control del trabajo y la subordinación de éste al capital y a los derechos de propiedad. Una respuesta a la primera cuestión, al reglamentismo y la estabilidad la

ha ofrecido en los años cuarenta otro autor de esta misma escuela pluralista: Otto Kahn-Freund.

### 2.1.1. La sociología jurídica en la Escuela de Oxford.

En efecto, una importante respuesta a la referida crítica sobre el reglamentismo y la estabilidad que se le hace a la Escuela de Oxford la podemos encontrar en la noción de “derecho vivo” surgida en torno a los años cuarenta. Otto Kahn-Freund (1987), pone de relieve que el ordenamiento jurídico formal es inadecuado para regular las relaciones entre quienes detentan el poder y quienes carecen de él. Entiende que el derecho es una “técnica de regulación del poder social.” Esta definición presupone una desigualdad, una asimetría de poderes en las relaciones entre empresarios y trabajadores. El ordenamiento jurídico presupone relaciones de **subordinación, de mando y obediencia en función de un orden social determinado**. En este sentido, el contrato tiende a ignorar esa subordinación, la oculta detrás de la pantalla del **contrato de trabajo** en la que supuestos iguales compran y venden fuerza de trabajo. El contrato de trabajo es una “ficción” que oculta y distorsiona una distribución desigual de poder.

El profesor Otto Kahn-Freund se vió obligado a huir del nazismo en Alemania. En 1933 tuvo que dejar su cargo de juez por una modesta plaza de estudiante de Leyes en la London School of Economics. Pero este dramático trasvase permitió que llevase a cabo una simbiosis entre dos culturas jurídicas tan distantes, como son la continental y la anglosajona. Revolución el estudio del derecho en Gran Bretaña gracias a su formación sociológica y jurídica. Véase su libro titulado: Trabajo y derecho. Madrid: MTSS

Por ello, sugiere Kahn-Freund dos cuestiones.

Una, considerar el derecho del trabajo como un **derecho colectivo** para mitigar las asimetrías de poderes que supone el derecho individual. Aunque de hecho el derecho formal está impregnado de esta lógica individualista, lo que oculta habitualmente la autonomía de las partes (capital y trabajo) en la aplicación del derecho y en la generación de normas negociadas por los agentes sociales.

Dos, el autor llama la atención al terreno de las relaciones laborales y no al aspecto jurídico-formal del derecho. Sugiere que la interacción entre empresarios y trabajadores, a partir de su propia autonomía, lleva a formular códigos de conducta y mecanismos de procedimiento para llevar a la práctica ese derecho jurídico-formal o bien generar normas y reglas para situaciones concretas en la práctica cotidiana de las relaciones de trabajo.

En otras palabras, las relaciones laborales no son meramente relaciones jurídico-formales entre individuos; son relaciones colectivas que surgen mediante la creación espontánea de un poder social por parte de los trabajadores y como medio de contrapeso al poder normativo y decisorio del empresario. Por tanto, a través de las normas negociadas, de las costumbres y hábitos se genera el **derecho vivo**, que constituye un contrapeso del derecho formal. Ese derecho vivo es una forma de derecho colectivo que permite atenuar las desigualda-



des de poder entre empresarios y trabajadores. En la práctica de las relaciones laborales ese derecho vivo tiene un carácter dinámico, que depende de la interacción entre empresarios y representantes de los trabajadores; pero también de la intervención de los grupos informales. Este dinamismo del derecho vivo es especialmente significativo en la experiencia de las relaciones laborales británicas, en el cual el convenio colectivo se desarrolla por cauces extra-jurídicos. El “common law” sólo marca las pautas y principios de actuación. En Gran Bretaña, las relaciones laborales se han desarrollado al margen de los Tribunales de Derecho. Desde el siglo XIX el sindicalismo británico ha tenido una cierta aversión al sistema legislativo, ha preferido llegar a acuerdos en base al principio basado en la autonomía de las partes. (i)

En el continente, en cambio, el convenio colectivo y la autonomía colectiva tiene carácter normativo, son fuentes de producción del ordenamiento jurídico laboral en mayor o menor medida.

## 2.2. La Escuela de Wisconsin.

Las consecuencias de la industrialización también suscitan numerosas reflexiones de los profesionales de las ciencias sociales en Estados Unidos. Los analistas más fecundos de los años veinte lo encontramos en la escuela de Wisconsin. Dos autores en especial merecen atención. El primero, J.R. Commons, se interesa en estudiar como la práctica de la acción colectiva es productora de normas, además de regular las actividades de trabajo y estabilizar los conflictos de intereses. Pero a diferencia de los Webb, que eran socialistas, Commons era partidario de un modelo de capitalismo populista, donde el sindicalismo podía jugar un papel institucional y regulador del mercado de trabajo. En este último sentido, se puede considerar a Commons como uno de los pioneros de la economía institucionalista norteamericana y del estudio de la rutina, la costumbre y las leyes consuetudinarias como fuente de regulación del contrato de trabajo:

### LECTURAS

#### RECOMENDADAS.

Sugerimos aquí varios libros si se desea tener una visión histórica del sindicalismo, el papel de las instituciones y el desarrollo del derecho del trabajo. Véase J.R. Commons (1905): *Trade Unions and labor problems*. New York: Augustus M Kelly Editors, 1967; Selig Perlman (1928): *Teoría del movimiento obrero*: México: Aguilar, 1962. Y U. Romagnoli (1997): *El derecho, el trabajo y la historia*. Madrid: CES.

“... el contrato de trabajo es casi siempre verbal, muchas veces monosilábico, construido en su totalidad sobre una tácita llamada a las normas de las costumbres... No es que la costumbre haya sido sólo siempre la expresión de la voluntad del más fuerte y de sus intereses prevaricadores. Entre los ejemplos más corrientes de tolerancias usuales en favor del trabajador, todavía a principios del siglo XX se recordaba que había sido universalmente admitida una moderada suspensión de servicios *por graves razones familiares* y se *conservaba en el recuerdo de los lugares en los cuales la ausencia del servicio el lunes por la mañana, para disipar los efectos de los excesos del domingo no estaba considerada incumplimiento culpable del contrato.*” (Romagnoli, 1997: 69)

El esfuerzo investigador de J.R. Commons tenía por objeto conocer los fundamentos jurídicos del capitalismo, el origen variopinto de las fuentes reguladoras del derecho, en la cual prima la rutina y la costumbre como la más perezosa de las fuentes reguladoras. Pero la más dinámica de las fuentes reguladoras es la negociación colectiva. Esta no nace sin conflicto social, espontáneo u organizado. El conflicto, en particular la huelga supone implícitamente el reconocimiento de intereses comunes de los trabajadores y antagonistas a los intereses del capital; supone, el conflicto, también la generación de un sentimiento de pertenencia al grupo, la maduración de una identidad y solidaridad colectiva y crítica frente al individualismo que presupone la economía liberal.

El segundo autor, Selig Perlman, en su libro *Teoría del movimiento obrero*, publicado en 1928, lleva a cabo una aproximación empírica para conocer las costumbres y las reglas que organiza la vida cotidiana en las relaciones de trabajo. La originalidad de su enfoque consiste en una teoría del movimiento sindical alternativa a la concepción leninista del sindicato como **correa de transmisión** del partido comunista. Tenemos que recordar que la obra de Perlman, de formación marxista, se enmarca en un debate sobre la revolución rusa de 1917 y el capitalismo. En este sentido, aprendió en el equipo de investigación de J.R. Commons:

“... a deducir la teoría relativa al Trabajo de acuerdo con la experiencia cruda y concreta de los asalariados. Este método está demostrado con brillantez en su artículo sobre “Los zapateros americanos”, en el que se desarrolla una teoría Industrial como la del movimiento obrero, de acuerdo con los testimonios fidedignos... ofrecidos por patronos explotadores, esquirols, huelguistas, capitalistas e industriales. En este primer ensayo no se encuentra por ninguna parte la dialéctica hegeliana ni se tiene consciencia de la “misión histórica” del Trabajo.” (Perlman, 1962:10).

La sorpresa de Perlman fue descubrir, a través de la investigación empírica, que fueron precisamente los obreros inmigrantes de origen alemán, vinculados al movimiento socialista (entre 1860-1880), quienes fueron construyendo el programa no socialista de la American Federation of Labor (Federación Americana del Trabajo). En otras palabras, Perlman, por su formación marxista y socialista adquirida en su Polonia natal, partía de la hipótesis de que lo “normal” es que el movimiento obrero “ascienda” desde el **unionismo economicista**, “puro y simple” hasta convertirse en una **conciencia socialista de clase**, pero nunca que “descienda” desde ésta a aquél. En otras palabras, esta investigación y otras similares que le siguieron mostraron al autor el fracaso de las ideas socialistas en el seno de la AFL. Posteriormente, se interesó por la emancipación de los sindicatos alemanes de la hegemonía de los revolucionarios intelectuales de

EN LA CONCEPCION LENINISTA... La lucha política de la socialdemocracia es mucho más amplia y compleja que la lucha económica de los obreros contra los patronos y el gobierno” (pp. 111)...“el partido debe tender por todos los medios a educar a los obreros afiliados a los sindicatos en el espíritu de una amplia comprensión de la lucha de clases y de las tareas socialistas del proletariado..”(pp. 168)

1906 con el Acuerdo de Manheim. Los trabajadores hacían oídos sordos a las llamadas revolucionarias de pequeños grupos de intelectuales, como después se puso de relieve en la revolución alemana de 1918. En resumen, lo que descubre a partir de la constatación empírica son tres elementos teóricos que son importantes en aquella época:

- Primero, los intelectuales revolucionarios subestiman la capacidad de resistencia de los trabajadores frente al capitalismo. Los trabajadores a través de las prácticas cotidianas introducen leyes consuetudinarias, reglas y normas sobre el trabajo, que les permiten defenderse y contribuir a controlar las condiciones de trabajo y de empleo. En este sentido el sindicalismo es ante todo una reacción psicológica defensiva ante las condiciones iniciales de la industrialización. Y, en cambio, dichos intelectuales (el partido) exageran el deseo obrero de un cambio radical para controlar los medios de producción.
- Segundo, los sindicatos tienen un suficiente grado de madurez, que se expresa en la "mentalidad sindical", en la capacidad de la organización obrera para desarrollar de forma autónoma estrategias con objetivos propios. De ahí que los sindicatos son instituciones portadoras de una conciencia moral y valores éticos, que impulsan acciones que van más allá del trabajo, como pueden ser la creación de instituciones de asistencia social. El carácter social de la acción sindical supone un carácter económico y también un carácter político en su orientación. Es decir, el autor pone de relieve la noción de autonomía obrera frente al sindicalismo leninista de correa de transmisión.
- Tercero, el capitalismo no se derrumba con conflictos. La cuestión clave es mitigar los efectos del mercado mediante instituciones sociales que limiten la lógica del mercado y corrija las desigualdades. En este sentido podemos encontrar una cierta relación de los trabajos de este autor con los de Karl Polany, referido a la vinculación entre instituciones sociales y economía.

Con todo, la obra de Perlman la entendemos mejor si consideramos que se desarrolla en un contexto social y cultural donde priman los valores culturales del liberalismo, el individualismo, el acceso a la propiedad privada y la movilidad social ascendente, como es la sociedad americana. Esta cultura liberal ha contribuido a alejar al movimiento sindical de las consideraciones políticas y también ha propiciado la aparición de otra corriente teórica que ha tratado de suplir al sindicalismo con las teorías de las Relaciones Humanas.

### 2.3. La Escuela de Relaciones Humanas.

El origen de esta escuela está también vinculada a otra perspectiva académica, a la Sociología Industrial y de la Empresa, al funcionalismo norteamericano y tiene como punto de partida los estudios realizados, entre 1927-32, en la empresa Western Electric de Chicago (Moreno, 1962). La finalidad de esta investigación era superar los problemas de rechazo de los trabajadores a la organización taylorista del trabajo, así como obtener mejoras en la productividad. El rasgo distintivo de este enfoque se puede resumir en tres puntos:

- 1) Considera el conflicto como una cuestión patológica, disfuncional y exógena a la empresa, que es una unidad de intereses compartidos entre capital y trabajo.
- 2) Las relaciones humanas en el trabajo constituyen una alternativa al sindicalismo mediante el fomento de una comunicación fluida, diálogo, programas de participación, implicación, reparto de beneficios y otros incentivos materiales y simbólicos.
- 3) Y el fomento de

#### FRAGMENTOS DE LA CONCEPCION LENINISTA DE LOS SINDICATOS.

En la compilación de las obras de V.I. Lenin, titulada *Acerca de los sindicatos*. Moscú, Ediciones Progreso, 1979, se pueden entresacar una serie de fragmentos que podemos cotejar con las críticas de Selig Perlman. Lenin critica a los sindicatos alemanes y rusos porque tienen una tendencia hacia el "unionismo puro" parecido al espíritu inglés... "Cuando hablan de sobrestimación de la ideología, de exageración del papel del elemento consciente, etc., se imaginan que el movimiento puramente obrero puede elaborar por sí sólo y elaborará una ideología independiente... Pero eso es un craso error." (pp. 37). "Puesto que ni hablar se puede de una ideología independiente, elaborada por las propias masas obreras en el curso mismo de su movimiento, el problema se plantea así: ideología burguesa o ideología socialista." (pp. 59).

#### COMENTARIO.

Si el lector está interesado en conocer las técnicas del análisis sociométrico, para estudiar las relaciones en los grupos informales le sugerimos la obra de J.-L. Moreno: *Los fundamentos de la sociometría*. Buenos Aires: Paidós.

la dinámica de los grupos y otros aspectos informales de las relaciones para subsanar los vacíos que dejan el organigrama formal y jerárquico de la empresa.

Es decir, se trata de un enfoque micro, situado a nivel de planta y de puestos de trabajo y con una fuerte orientación empirista. Como técnica de gestión laboral se expandió en los años treinta hasta finales de los cincuenta, a modo de una serie de recetas idílicas para mitigar y reducir el conflicto laboral. Esta escuela contó con el impulso del empresariado; no en vano su principal mecenas fue Rockefeller. Los objetivos de las Relaciones Humanas consistían entonces en lograr la integración de los trabajadores, ofrecer una visión “unitarista” y propiciar la participación en el trabajo:

La noción unitarista está asociada a la integración de los trabajadores, que significaba impulsar la concepción de la empresa como una comunidad de intereses compartidos entre capital y trabajo y por tanto crear una identidad común en relación con los objetivos de la empresa.

La idea de participación tenía entonces el significado de crear las condiciones necesarias para estimular la motivación y el interés por el trabajo a través de los grupos informales. Es decir, en cierto modo se trataba de superar la visión mecanicista de la organización taylorista del trabajo que hasta entonces habían impulsado los empresarios y los ingenieros.

La finalidad perseguida era por tanto doble: reducir la conflictividad y aumentar la productividad. De ahí que en Europa este corriente fuera conocida como **“política de relaciones humanas para acrecentar la productividad”** (Bolle de Bal, 1973:33). La influencia en Europa es tardía, después de la segunda guerra mundial la escuela de relaciones humanas penetra acompañando a la organización taylorista del trabajo. Como escuela ha tenido una importante influencia en la formación y desarrollo de la estructura de mandos intermedios en las grandes empresas. Incluso, en cierto modo, ha sido más una ideología del liderazgo para los mandos intermedio que una escuela en el sentido académico, según pone de relieve algunos de sus críticos.

En el clima social y político de aquellos años también encontró críticas teóricas y resistencias. Los sindicatos han sido especialmente críticos con este enfoque, que tiene como obra fundamental el libro de Roethlisberger y Dickson, *Management and workers*, en el cual no hay ni una sólo línea dedicada al papel de los sindicatos. La crítica de los sindicatos se ha referido al carácter de **“falsa democracia”** y de vaselina en la gestión laboral por su tono paternalista y porque elude el conflicto de intereses, considera al conflicto como una variable exógena a la organización del centro de trabajo y disfuncional en relación a la construcción del orden en el nivel de empresa. A partir de los años cuarenta se pone de manifiesto la crisis de esta corriente, en la medida que no logra dar explicaciones al conflicto de intereses, a las diferencias de valores y objetivos de las partes, del trabajo y el capital.

#### COMENTARIO.

Si el lector está interesado en conocer la polémica en relación a la Escuela de Relaciones Humanas véase el libro de M. Bolle de Bal (1973): *Sociología del trabajo*. Barcelona: Editorial Nova Terra.

La Escuela de Relaciones Humanas se encuentra con tres problemas:

1) No explica el papel de los sindicatos como organización de los trabajadores presente dentro y fuera de la empresa. 2) No introduce la idea de conflicto como una de las características de las relaciones laborales y por tanto tampoco explica los fundamentos del pacto. 3) Limita el análisis a nivel micro, sin lograr explicar la articulación entre el nivel micro y el macro. No considera la vinculación entre el conflicto y las desigualdades de clase. Es decir, no tiene en cuenta la estructura socioeconómica

En pocas palabras, el fracaso de esta forma de aproximación del primer funcionalismo ha tenido un carácter empirista, descriptivo y carente de un marco teórico y conceptual que permitiera ir más allá de las explicaciones de nivel micro. Con todo, esta perspectiva de análisis abrió las puertas a la psicología como disciplina académica aplicada a la organización del trabajo y de la empresa, descubrió la importancia de los grupos informales en el trabajo y puso de relieve la existencia de importantes áreas de cooperación en las relaciones industriales en el centro de trabajo. En los años ochenta, autores marxistas como Burawoy (1989), han vuelto a reconsiderar las aportaciones de esta escuela para tratar de explicar el consentimiento en los mecanismos de control en el trabajo y las prácticas de cooperación que han pasado desapercibidas en los análisis marxistas.

LECTURA RECOMENDADA.  
Burawoy, M. (1989): El consentimiento en la producción. Madrid.: MTSS

Ejercicios de autoevaluación.

¿Cómo podemos definir a los sindicatos.?

¿Qué significan que las instituciones sociales limitan la racionalidad del mercado.?

¿Qué entendemos por limitación normativa de la acción.?

¿Cuál es la concepción del conflicto en la teoría unitarista?.

### 3. Consolidación de la teoría sociológica de las relaciones laborales.

En la etapa de la consolidación teórica podemos distinguir tres grandes corrientes. El estructural-funcionalismo, cuya teoría ha sido dominante en las relaciones laborales desde la década de los sesenta, así como corriente crítica conflictivista surgida desde el propio seno del funcionalismo. La corriente neomarxista, como crítica respecto al funcionalismo y al propio marxismo clásico, que aparece a principios de los años setenta. Y la tercera corriente, vinculada al pensamiento neoweberiano y formulado en las teorías del neocorporatismo a finales de los setenta y principios de los ochenta. Para cada una de estas tres corrientes mencionamos los principales autores y los conceptos centrales de las teorías. Estas tres corrientes las podemos resumir de la siguiente manera:

**INTERACCIONISMO Y RELACIONES LABORALES.**  
Además de estas tres corrientes generales, que ofrecen una perspectiva macrosocial, no podemos olvidar la corriente interaccionista, que no tratamos aquí por cuanto se ha venido ocupando de otro nivel de análisis: de temas situados en el nivel micro, como la negociación colectiva, las estrategias de los actores y la gestión del conflicto. Véase Walton; McKersie, 1965: Teoría de las negociaciones laborales: Barcelona: Labor.

Tabla 3. Resumen del periodo de consolidación

Corrientes.	Autores principales	Conceptos centrales
Estructural-Funcionalismo	Talcott Parsons John T. Dunlop. Críticos funcionalistas: Lewis Coser; John Rex.	Sistema Subsistema económico Subsistema relaciones laborales. Orden, equilibrio, estabilidad. Red de normas Reglas de procedimiento. Reglas sustantivas. Institucionalización del conflicto.
Neomarxista	Harry Braverman; Richard Hyman, P.K. Edwards; Hugh Schullion.	Conflicto estructural Propiedad, poder, relaciones asimétricas capital/trabajo. Conflicto/pacto. Conflicto permanente.
Teoría de la Regulación	Aglietta; Boyer, Coriat y otros.	Pacto temporal. Regulación salarial fordista
Neocorporatismo	P. Schmitter, P. Kazanshtein; Colin Crouch; W. Streeck; S. Berger.	Dominación legítima-racional. Acción concertada. Control reivindicaciones. Grupos de intereses Armonización intereses. Mediación y Gobernabilidad.

#### 3.1. La teoría de Sistema de Relaciones Industriales en el estructural-funcionalismo.

Con esta corriente de pensamiento, que se desarrolla a partir de los años cincuenta, podemos decir que se **consolida la teoría** de las relaciones laborales. Autores como Dunlop, Dharendorf, Rex y Coser han contribuido a ello. Pero sin duda, la obra singular y más importante es la de John Dunlop, *Sistemas de*

*Relaciones Industriales*, publicada por primera vez en 1958. La teoría de un sistema regulado fue entonces una importante contribución a la crítica de la economía neoclásica del mercado de trabajo durante los años 50. Asimismo, esta influyente obra ha contribuido a desarrollar nuevas actitudes y mentalidades entre el empresariado para admitir el conflicto como una función positiva en la construcción del orden, en el reconocimiento de intereses contrapuestos y en la negociación colectiva como forma de gestionar el conflicto. Los supuestos teóricos dominantes hasta entonces (heredados de la obra de Taylor y de la Escuela de Relaciones Humanas) concebían a la empresa como una unidad cerrada, que excluía los elementos exteriores; la organización empresarial considerada como una suma de individuos con intereses individuales y diversos, pero no antagónicos y que cooperan por un mismo fin y, además, consideraba al conflicto como un factor disfuncional en las relaciones de trabajo.

El mérito de *Sistemas de Relaciones Industriales* es que partiendo de los mismos supuestos ideológicos del funcionalismo los desborda. Presenta una gran amplitud en el tratamiento de las relaciones laborales y no como un ámbito aislado, los subsistemas económico, industrial y político lo relaciona con el sistema general. Por consiguiente hace entrar, en su perspectiva analítica, al estado, además de los empresarios y sindicatos. La incorporación del Estado supone introducir el concepto de institución social reguladora sobre la pura lógica mercantil. Además, el campo de las relaciones laborales pasan a entenderse en el conjunto del país y en las comparaciones entre países, así como en el transcurso temporal del desarrollo económico. Su propuesta presenta una perspectiva espacial y temporal diferente y amplia.

En otras palabras, las aportaciones de Dunlop suponen superar el funcionalismo. En primer lugar, porque al señalar que el número substantivos de las relaciones sociales en la industria es su cuerpo de reglas de conducta, con lo cual se separa de la insistencia tecnológica que encontramos en Taylor y de la visión de la psicología que encontramos en Mayo. Ahora la obra de Dunlop proporciona una visión sociológica y jurídica. En segundo lugar, rompe las fronteras de la empresa como marco de las relaciones laborales; abre un campo más amplio en el que hay que tener en cuenta los imperativos técnicos, de mercado, el presupuestario y la distribución de poder. En tercer lugar, esta consideración de las relaciones laborales más allá de la empresa hace entrar en la escena al Estado, además de los empresarios y representantes de los trabajadores y a sus organizaciones; lo cual comporta una mirada de las relaciones laborales como relaciones colectivas y no meramente individuales. Y, la cuarta significación de esta obra es que intenta ofrecer un cuerpo teórico, sistemático, sintético y global en el que se recoge los distintos aspectos de la realidad de las relaciones industriales estudiados en el área anglosajona.

Incluso, autores neomarxistas críticos, como Richard Hyman, reconoce que la contribución de John Dunlop ha permitido superar la literatura descriptiva predominante hasta 1958, año en que se publicó su obra. Por tanto, contribuye a explicar la ordenación jurídico-racional de las relaciones laborales y los mecanismos normativos para institucionalizar el conflicto de intereses; con ello se supera la visión reglamentista que ofrecía hasta entonces la Escuela de Oxford. En pocas palabras, la aportación del estructural-funcionalismo, nos muestra como conflicto y consenso son las dos caras de una misma moneda: son dos momentos distintos de un mismo proceso. El conflicto no es permanente, como tampoco es permanente el consenso.

Por otra parte, hay que recordar que en el momento de su primera publicación (1958), todavía la ortodoxia dominante suponía que el mercado de trabajo era como otro mercado cualquiera, el trabajo un factor más de producción

**TRABAJO-MERCANCIA.  
CONCEPCION DEL  
TRABAJO EN LA ESCUELA  
NEOCLÁSICA.**

En 1932 Hick escribía, en *La teoría de los salarios*, "Cuando un empresario contrata a un trabajador compra trabajo...Un hombre más eficiente ofrece más trabajo que otro que lo sea menos y en consecuencia recibe un mayor salario." ... citado por Albert Recio (1988) : *Capitalismo y formas de contratación*. Madrid: MTSS. ....que continúa recordando que la mayoría de los textos escolares de economía laboral asumen que el trabajador ofrece cuando y el empresario compra trabajo, con lo que se convierte en un input más.

y el salario eran considerados como el precio de una mercancía más. En este sentido la aportación de Dunlop, se puede resumir en cuatro puntos:

- 1) La subordinación de la economía al orden social, y por tanto supone una primacía de la política sobre la economía;
- 2) Entiende que el mercado de trabajo es una institución regulada por los actores sociales.
- 3) Su propuesta de teoría de Sistemas de Relaciones Industriales representa un modelo de institucionalización del conflicto; de control y límites de la acción para los agentes sociales. La estructura jurídico-formal limita la acción de los actores o agentes sociales.
- 4) Representa una ruptura con el modelo dominante de la economía ortodoxa liberal. De este modo Dunlop contribuye con un modelo teórico a la regulación del capitalismo organizado, administrado y racionalizado.

El desarrollo de la teoría de Sistema de Relaciones Industriales corre paralela con los estudios de economía laboral institucionalista norteamericana; con el hilo conductor que nos había dejado J.R. Commons y S. Perlman en los años veinte y que ahora en los cincuenta también siguen estudiando otros economistas y sociólogos, como se refleja en la influyente obra de Clark Kerr, J.T. Dunlop; F. Harbison; C.A. Myers: *Industrialism and Industrial man*, que nos habla de la tendencia hacia la **convergencia** de los sistemas de relaciones laborales sometidos a las mismas pautas de modernización. Las exigencias estructurales que acarrearán la industrialización y la modernización imponen un limitado número de opciones y pautas a los actores sociales.

Otro hecho significativo para contextualizar esta obra es el reconocimiento de los sindicatos en un sistema regulado de negociación y canalización del conflicto por cauces institucionales. En la institucionalización del conflicto tiene una importancia crucial la política del New Deal de los años treinta, que a través de la negociación colectiva logra controlar y canalizar la oleada de conflictividad social derivada de la gran depresión norteamericana de 1929 (Dunlop; Chamberlain, 1971).

En la *Teoría de Sistema de Relaciones Laborales* existen cuatro cuestiones a las que le debemos prestar atención detenida:

- A los temas relativos al orden y el poder en los cuales se enmarca la acción, cuestión que está hereda de la obra de Talcott Parsons;
- Los principios generales del sistema de relaciones industriales.
- La estructura de los sistemas de relaciones industriales;
- Y el contexto tecnológico, de mercado y de poder de los actores.

### 3.1.1. La primacía del orden.



En la concepción del orden social y del poder, Dunlop se remite a su vez a la obra de Parsons, *La estructura de la acción social*, publicada en 1937 y en medio de una gran crisis social. El significado de esta obra es una respuesta abstracta a los problemas y desafíos de su época. En particular, la crisis de los años treinta pone de relieve una fuerte crítica al antiquado liberalismo decimonónico y omnipresente en la ideología de los países anglosajones. La ideología el “laissez-faire”, del individualismo metodológico, iniciado por Adam Smith niega un papel al bien colectivo, al papel de las instituciones sociales en la economía.

**COMENTARIO.**

Para una visión sobre la oleada de conflictos en los años treinta y la importancia que ha tenido la negociación colectiva sugerimos ver J.T. Dunlop: Chamberlain (1971): *Las negociaciones colectivas*. Buenos Aires. Ediciones Miramar.

Precisamente Parsons es crítico con la idea de autorregulación y equilibrio implícito que hay en la teoría liberal, según la cual sí los individuos se limitan a actuar naturalmente serán racionales y la sociedad será automáticamente estable y se satisfarán las necesidades individuales. Así se supone en la ideología liberal una supuesta armonía social que se deriva de la idea de que con los intereses de cada uno se construye los intereses de todos. Esta tesis liberal ya era contestada por la izquierda y la derecha del espectro político de la época.

Para Parsons esta visión de la economía clásica, basada en el individualismo metodológico, implicaba atomismo social, lo que hacía imprevisible la gobernabilidad, la estabilidad y la armonía del orden social. Por tanto, su propuesta para superar la crisis del liberalismo de su época consistía en cinco elementos que después retoma Dunlop para escribir su teoría: la cuestión del orden, la noción de comunidad, los límites estructurales de la acción; la armonía entre individuo y sociedad y la noción de sistema social.

- Primero, el problema central para Parsons y Dunlop es el **orden social**, que se encuentra en los autores clásicos, como ya hemos visto atrás en Emile Durkheim particularmente. El orden está vinculado a la ideología, a los valores y creencias compartidas por los actores. La ideología compartida proporciona una identidad colectiva que contribuye a definir el papel y el lugar de cada actor dentro del sistema. El orden está ligado a la integración social y la idea de contener el conflicto mediante una serie de mecanismos que permitan a los actores actuar dentro del sistema. En otras palabras, el orden está asociado al problema de la gobernabilidad.
- Segundo, la concepción de la sociedad como una **comunidad moral**, que propicia valores compartidos, lo que confiere a todos sus miembros unos valores comunes que perfilan una identidad colectiva.
- Tercero, todo sistema tiene condicionantes estructurales o imperativos funcionales que supone normas coercitivas sobre la acción; de éste modo la estructura institucional —de carácter colectivo— puede coordinar los actos individuales mediante la coerción y la recompensa. Dichos condicionantes estructurales constituyen límites “objetivos” de la acción. En otras palabras, lo que sugiere Parsons es que los imperativos funcionales controlan y ponen límites a la acción de los agentes sociales. Los actores deben adaptarse al sistema y a su entorno; porque los actores son al mismo tiempo constructores de dicho orden normativo, ya que comparten los valores generales del sistema.
- Cuarto, el problema para el estructural-funcionalismo es lograr el equilibrio social, la recuperación de las instituciones sociales a partir de la armonía ente el individuo y la sociedad.
- Y quinto, finalmente, en la propuesta estructural-funcionalista destaca la idea de sistema social, como concepto que unifica y hace interdependiente a las distintas partes sociales con el todo. La unidad del sistema estriba en las ideas de integración y equilibrio general.

El sistema de relaciones industriales es en realidad una parte del subsistema económico (aunque en Dunlop aparece como independiente) que a su vez forma parte del sistema general. Este sistema general impone imperativos funcionales a tres estructuras. La estructura económica desempeña una función adaptadora, con una salida de riquezas e ingresos para el sistema general. La estructura política tiene como función lograr los objetivos globales de la sociedad. La cultura ofrece patrones de valor, motivación y su función es la preservación de la integridad de los valores del sistema.

La acción de los agentes sociales está subordinada al principio de orden del sistema. Por tanto, la acción debe discurrir dentro del marco jurídico-institucional de las relaciones laborales. Los actores, asimismo, deben contribuir a la unidad del sistema de relaciones laborales y a la unidad global del sistema general. La unidad del sistema está regida por funciones de adaptación, que supone reglas de procedimientos y normas que ponen límites a la acción, que señalan derechos, pero también obligaciones. Es decir, el marco-jurídico institucional puede gratificar a los actores por sus funciones y por los objetivos logrados; pero los actores no pueden cuestionar el orden, ni la estabilidad del sistema. En otras palabras, el poder que sirve para mantener el orden general es una propiedad del sistema general; o sea, el poder es exógeno al subsistema de relaciones industriales. De este modo, se oculta el litigio de poder entre los actores, así como las desigualdades de clases. Por tanto, los actores no pueden discutir el orden social. El orden social es externo al subsistema de relaciones industriales. La acción está subordinada al orden, a la unidad del sistema.

### 3.1.2. Los principios generales del (sub)sistema de relaciones industriales.

Los principios del sistema de relaciones laborales se pueden resumir en cuatro puntos referidos a i) los actores, ii) sus contextos de actuación, iii) sus funciones en la elaboración de reglas y iv) la ideología del sistema como valores compartidos.

#### i) Los actores del sistema.

La obra de Dunlop pretende dar cuenta de un mundo moderno e industrializado que ha propiciado el surgimiento de organizaciones. Es decir, en los años cincuenta nos encontramos con una ruptura entre el mundo tradicional y el moderno. El mundo moderno es organizado, administrado y regulado; con actores sociales colectivos e individuales. Todo sistema de relaciones industriales tiene tres actores: **los obreros y sus organizaciones; los empresarios y sus organizaciones y las organizaciones gubernamentales**. Estos actores están organizados jerárquicamente, no sólo entre ellos, sino también internamente.

Derechos y deberes laborales reconocidos en la Constitución Española de 1978.  
Reconocimiento de la Acción Sindical, artículo 7.  
Libertad Sindical, artículo 28.1  
Limitaciones de la Libertad Sindical, artículo 28.1  
Derecho de Huelga, artículo 28.2  
Negociación Colectiva, artículo 37.1  
Medidas de Conflicto Colectivo, artículo 37.2  
Limitaciones del Derecho de Huelga, artículo 55.1  
Participación de los Trabajadores en la Seguridad Social y otros organismos públicos, artículo 129.1  
Participación de los trabajadores en la empresa, artículo 129.2  
Participación de los sindicatos en la planificación, artículo 131.2

“Los empresarios tienen responsabilidades a varios niveles para dar instrucciones (administrar), y los obreros en los niveles correspondientes el deber de seguir dichas instrucciones (trabajar). La jerarquía de obreros no implica necesariamente organizaciones formales; puede que afirmen estar “desorganizados” en su lenguaje corriente, pero la realidad es que en la medida en que trabajan juntos durante un periodo de tiempo considerable, se constituye como mínimo una organización informal entre los obreros con normas de conducta y actitudes hacia la jerarquía de empresarios. Por ello, los obreros no están nunca desorganizados en una empresa permanente. La jerarquía formal de obreros se puede organizar en varios tipos de organizaciones competidoras o complementarias, tales como los consejos laborales, sindicatos y partidos” (1978: 30).

## ii) El contexto del sistema.

Los actores de un sistema de relaciones industriales actúan en un contexto concreto y determinado. Dicho entorno contextual es decisivo para la formulación de las reglas establecidas por los actores. El entorno donde actúan los actores se define por tres elementos: a) características tecnológicas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral; b) por los imperativos del mercado y del presupuesto que afectan a los actores y c) por la situación y distribución de poder en el conjunto de la sociedad.

Las características tecnológicas del lugar de trabajo, el primer elemento, condicionan la forma de organización empresarial, influyen en la jerarquía de supervisión y control del trabajo, en las cualificaciones requeridas a la fuerza de trabajo. Pero también el tipo de actividad influye en la composición y tamaño de la fuerza de trabajo, así como en la propia organización empresarial, en el tamaño de la unidad de producción, en la concentración del empleo o en su descentralización, en la estabilidad del empleo, en su ubicación geográfica, en el control de las medidas de seguridad e higiene, etc. Asimismo, dichas características tecnológicas del lugar de trabajo y del producto influyen en las formas de representación y organización de los trabajadores. Por tanto, las reglas de un lugar de trabajo se formulan en base a las características específicas de la fuerza de trabajo y a los imperativos tecnológicos y de organización del lugar de trabajo.

Por ejemplo, las reglas pueden estar asociadas con el tamaño y la organización de una empresa. Así, cuanto mayor tamaño tiene una empresa, más necesarias son las reglas formales y más compleja es la red de comunicación entre dirección empresarial y trabajadores. El mayor tamaño de una empresa comporta la necesidad de un personal especializado en relaciones laborales y con dedicación exclusiva, una que representa a la empresa y otra, sindical, que representa a los trabajadores. Pero al mismo tiempo, el entorno o contexto impone también límites y restricciones a la acción de los actores. Estas son limitaciones estructurales sobre la acción. Aunque, por otra parte, los actores pueden modificar el sistema general y el subsistema de relaciones industriales interactuando con el subsistema económico y el político dentro de los cauces jurídico-institucionales del sistema general.

El mercado de producto y las limitaciones presupuestarias, el segundo elemento, son condicionantes son también imperativos contextuales que influyen en la formulación de las reglas. Las variaciones de la demanda, la posición de la empresa en el mercado, su situación de monopolio, oligopolio o la simple com-

petencia son imperativos que condicionan los márgenes y posibilidades de actuación. Lo mismo ocurren con las restricciones del presupuesto de la empresa. Ambos condicionantes, mercados y presupuestos, constituye un imperativo para la fijación de salarios y precios, jornada laboral, periodos vacacionales, otras cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y para la fijación de reglas. Por consiguiente, un sistema de relaciones industriales se adapta a su mercado y a los imperativos presupuestarios.

La situación y distribución del poder en el conjunto de la sociedad, el tercer elemento, tiende a reflejarse en el seno del sistema de relaciones industriales; su prestigio, posición y acceso a los distintos escalafones de la autoridad dentro del conjunto de la sociedad modelan y condicionan a los sistemas de relaciones industriales. Por tanto, el poder de negociación de los actores es un reflejo de la distribución del poder y de la autoridad en el conjunto de la sociedad. Con ello, nos sugiere Dunlop, una vez más, que el poder es un dato dado por el sistema general de la sociedad; el poder es externo al sistema de relaciones laborales. La distribución del poder no la definen ni la negocian los actores. (i)

En suma, con la relación entre entorno y sistema Dunlop pretende sugerir un sentido dinámico a las relaciones laborales: de adaptación a las variaciones del entorno, a las diferencias tecnológicas, de mercado y de relaciones de fuerza con otros actores. De ahí que los actores se enfrentan continuamente a tres los elementos mencionados del entorno: la tecnología, el mercado y el poder del orden jurídico general. De este modo, cualquier modificación en el entorno, supone también una modificación en las relaciones entre los actores. Esta visión dinámica trataba en aquellos años superar la noción de sistema cerrado y estático que ofrecía el funcionalismo de la Escuela de las Relaciones Humanas.

### iii) Funciones de las reglas.

Las funciones del sistema de relaciones industriales son cuatro. La primera, la función adaptativa, alude a los procesos de regulación y confección de reglas. En segundo lugar, el imperativo de los fines supone que las jerarquías orientan la acción hacia la eficiencia de la producción. En tercer lugar, la función de integración es desempeñada por los entendimientos compartidos y la ideología común del sistema. Y, en cuarto lugar, la función de cohesión social es desempeñada por los expertos de los tres actores.

La formulación de reglas que gobiernen el sistema de trabajo ocupa un lugar central en los trabajos de Dunlop: cada sistema de relaciones industriales crea una compleja red de reglas con la finalidad de gobernar el lugar de trabajo y la comunidad laboral:

“Las reglas del sistema se pueden expresar de numerosas maneras: las estipulaciones y programas de la jerarquía empresarial, las leyes de toda jerarquía obrera; las estipulaciones, decretos, decisiones, advertencias, u órdenes de los organismos gubernamentales; las reglas y decisiones de agencias especializadas creadas por las jerarquías de obreros y empresarios; negociaciones de convenios colectivos, y las costumbres y tradiciones del lu-

John T. Dunlop ha sido profesor de la Universidad de Harvard. Presidente de la Asociación Internacional de Relaciones Industriales, desde 1973 hasta 1976. Ha sido también Secretario de Trabajo del Gobierno de Estados Unidos entre 1975 y 1976. Ha sido también Juez en materias de relaciones laborales. Sus principales obras son *Wage determination under trade unions* (1944); *The theory of wage determination* (1957); coautor de *Industrialism and Industrial man* (1960) entre otras publicaciones.

gar de trabajo y de la comunidad laboral. Todo sistema particular de reglas pueden adoptar cualquiera de estas formas; pueden ser escritas, constituir una tradición oral, o una práctica costumbrista." (1978:37)

El objetivo normativo de los actores es el orden; o sea, establecer normas par regular la acción dentro del subsistema de relaciones industriales. Esta visión normativista, nos vuelve a recordar el énfasis **reglamentista** que antes habíamos ya leído en la Escuela de Oxford. Pero hay una diferencia fundamental. Ahora, en el estructural-funcionalismo, según Parsons y Dunlop, las **normas están supeditadas al orden global del sistema**. No hay diversidad de reglamentación como suponía el pluralismo que nos sugería Flanders, Fox y Kahn-Freund, entre otros. El poder y el orden están ubicados en la sociedad más amplia y no en las relaciones entre empresarios y sindicatos.

La principal función de los actores del subsistema de relaciones laborales es el establecimiento de reglas. Las reglas se definen como las obligaciones y actuaciones esperadas de los actores sociales, que aluden a derechos y deberes. Estas reglas pueden ser negociadas, acordadas informalmente, o pueden ser el resultado de la costumbre y la tradición. Pero las reglas de los subsistemas de relaciones industriales tienen un significado más concreto y limitado: no afectan al orden general.

Siguiendo a Dunlop podemos distinguir tres tipos de reglas:

- 1) Reglas de procedimiento, que sirvan para negociar el establecimiento de normas de trabajo concretas. Estas reglas de procedimiento ocupan un lugar central en las relaciones de trabajo. En el transcurso del tiempo estas reglas pueden cambiar con las variaciones del entorno y del estatus relativo entre los actores. Estas reglas de procedimiento distinguen a un sistema de relaciones laborales de otro. Pero estas reglas de procedimiento también están relacionadas con los imperativos tecnológicos, del mercado y los presupuestarios. En la definición y administración de las reglas de procedimiento juegan un papel central las autoridades públicas.
- 2) Reglas substantives, que hacen referencia a las reglas que gobiernan las compensaciones; las obligaciones y actuaciones esperadas de los empleados, incluyendo las reglas disciplinarias y las reglas que definen derechos y deberes. El contenido de las reglas sustantivas varían enormemente de un sistema a otro, especialmente debido a los distintos contextos tecnológicos de los puestos de trabajo.
- 3) Reglas para decidir la aplicación de normas a situaciones concretas. Estas reglas permiten establecer criterios de aplicación de los términos acordados o resolver litigios en la interpretación del pacto. (i)

Los expertos o profesionales desempeñan un papel importante en la elaboración de las reglas, como pueden ser el establecimiento de incentivos sobre el trabajo, la organización de la jornada laboral, la regulación de las horas extras, los convenios sobre antigüedad, la evaluación de los puestos de trabajo y otras

cuestiones. La interacción de los expertos que representan al empresariado y a los trabajadores establecen vínculos que tienden a contribuir a la estabilidad del sistema y mantener unidos entre sí a los actores del sistema.

#### iv) **La ideología del sistema de relaciones laborales.**

La ideología o grupo de creencias compartidas por los actores constituye el cemento que contribuye a mantener unido o a integrar el sistema:

"La ideología del sistema de relaciones industriales es un cuerpo de ideas comunes que define el papel y el lugar de cada actor y que define las ideas de cada actor con respecto al cargo y función de los demás actores del sistema. La ideología o filosofía de un sistema estable comporta una congruencia o compatibilidad entre estas perspectivas y el resto del sistema." (Dunlop, 1978:38).

La ideología del sistema de relaciones industriales es compatible o similar con la ideología del sistema general. La industrialización supone una mayor coherencia entre la ideología de los actores y la ideología general de la sociedad, que impone determinadas pautas de modernización. Aunque cada sistema de relaciones industriales contiene su ideología o entendimiento compartido entre los actores. (i)

En resumen, la obra de Dunlop constituye un intento de superar la perspectiva reglamentista de la Escuela de Oxford y la perspectiva no-conflictiva de la Escuela de Recursos Humanos. Ofrece una visión más amplia sobre la **interacción entre los actores, la formulación de reglas según el contexto de los actores, el papel de las instituciones sociales como fuente de regulación de la economía; lo que supone una primacía del orden político sobre el mercado**. Pero también es una visión conservadora en términos de **orden y estabilidad**. No puede eludir el tono juricista que ya hemos encontrado antes en la Escuela de Oxford, ni tampoco el tono relativamente estático que encontramos en el funcionalismo. Este enfoque tiene dificultades para captar los aspectos dinámicos de las relaciones laborales, las estrategias de los actores. Se trata de una visión a-histórica que no da cuenta del proceso de estructuración de las organizaciones, ni de las relaciones de poder asimétricas que existen entre las organizaciones empresariales y los sindicatos.

#### 3.1.3. **Las funciones del conflicto y su institucionalización.**

Una réplica de la teoría de conservadora del orden que figura en la obra de Parsons nos la ofrece, en 1956, Lewis Coser en *Las funciones del conflicto social*. Esta obra es importante porque representa una crítica (desde el propio seno de la corriente funcionalista) a la disfuncionalidad del conflicto como una patología de las sociedades industriales. Asimismo, constituye una crítica a la

Escuela de las Relaciones Humanas, que trata al conflicto como una “enfermedad social” destructiva que desequilibra el orden en el nivel micro, en el plano de la empresa industrial. Por el contrario, el conflicto en la obra de Coser (1961: 33-34) presenta funciones positivas y necesarias para la definición de las normas, de las reglas y para la construcción del orden. El conflicto constituye una forma de socialización, lo que significa que los grupos sociales requieren tanto de la armonía como de la desarmonía, de la disociación como de la asociación. Por consiguiente, los conflictos en el interior de los grupos no sólo son destructivos, sino que son la fuente de la construcción de un nuevo orden basado en nuevas reglas resultantes de la redefinición de situaciones generadas por el conflicto.

Tanto el conflicto como la cooperación tienen funciones positivas y negativas simultáneamente.

“La ausencia de conflicto no debe tomarse como índice de la firmeza y estabilidad de las relaciones. Las relaciones estables pueden estar caracterizadas por una conducta conflictiva.” (Coser: 1961:97)

En pocas palabras, el conflicto tiene funciones positivas siempre y cuando no contradigan los supuestos básicos en los que se cimienta la relación; tiende a resultar positivamente funcional para la estructura social. (i)

“Tales conflictos propenden a posibilitar el reajuste de las normas y de las relaciones de poder dentro de los grupos, de acuerdo con las necesidades de sus miembros individuales o de los subgrupos” (Coser, 1961:173).

Otro autor neo funcionalista John Rex (1981) conecta la obra de Coser con la de Ralph Dahrendorf, *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*, publicada en 1957, a modo de crítica y contestación al estructural-funcionalismo. De hecho Dahrendorf resume un diálogo teórico entre el estructural-funcionalismo y el marxismo clásico; toma elementos de ambos. La comparación entre estas dos perspectivas distintas nos trata de ofrecer una nueva teoría dialéctica entre el conflicto y la integración; de la estabilidad y del cambio, de la coacción y el consenso para tratar de explicar la desigualdad y la lucha de clases, así como la institucionalización del conflicto en el capitalismo avanzado.

La institucionalización del conflicto en la sociedad postindustrial consiste en reconocer los intereses en conflicto ; este hecho supone un salto importante respecto al debate de los años treinta en relación al reconocimiento de los sindicatos y de la negociación colectiva. En este sentido, la perspectiva del neo funcionalismo radical o perspectiva “conflictivista no-marxista”, como a veces se denomina a esta corriente, admite teóricamente la lucha de clases por intereses diferentes. Esta lucha de clases constituye el motor del cambio social. El cambio social depende de la envergadura del conflicto, es decir, de la proporción de individuos implicados en él. Asimismo, el cambio, está relacionado con la amplitud, importancia y consecuencias del cambio estructural. Otra cuestión a considerar es la violencia del conflicto, que no depende de las causas del mismo, de

Sir Ralph Dahrendorf, de origen alemán y miembro del parlamento británico, no es propiamente un autor funcionalista; su obra es el resultado de un diálogo teórico entre Marx y Weber, aunque algunos autores lo clasifican en esta corriente sólo por comodidad en la exposición teórica y porque finalmente dicho autor está interesado en la cuestión integrativa del conflicto y no realmente en sus aspectos disruptivos (Véase en este sentido el libro de Giner (1974): *El progreso de la conciencia sociológica*. Barcelona: Ediciones Península.

su origen; sino de la forma de manifestación del mismo (“...de las armas que se eligen...”). La intensidad del conflicto depende del grado de organización; así, si las clases y grupos sociales en conflicto están organizados disminuye el conflicto. Por el contrario, si hay una multiplicación de asociaciones y grupos se tienden a multiplicar las zonas de conflicto. La dispersión de la representatividad hace intermitente e ingobernable el conflicto. Por el contrario, la reducción del número de asociaciones, del número de sindicatos y la concentración de su representatividad lleva a la reducción de las zonas de “combate del conflicto”. (i)

La institucionalización del conflicto está asociada a la democracia industrial y a la democracia política que, a través de una red de normas e instituciones sociales, permiten aislar y separar el conflicto industrial y económico del conflicto político. La institucionalización evita el efecto contaminación y la generalización del conflicto. Los mecanismos de regulación del conflicto permiten controlar la expresión del mismo, más que atajar sus causas. Es decir, permite transformar el conflicto en una lucha de clases controlada: la regulación del conflicto permite la integración en el orden social

#### 3.1.4. Las funciones del sindicalismo en el capitalismo avanzado.

La institucionalización del conflicto en el capitalismo avanzado facilita el recurso a otras formas de pacto y regulación de la economía en el nivel macro, lo que exige compromisos de concertación o intercambio político tripartito, entre el Estado, los sindicatos y las asociaciones empresariales. En los años setenta y ochenta el tripartismo ha formado parte de las políticas keynesianas en Europa. Este diálogo tripartito supone reconocer al sindicato como una institución de mediación entre los trabajadores, el Estado y las asociaciones empresariales.

Una explicación teórica sobre las funciones del sindicalismo en el capitalismo avanzado nos la proporciona el modelo de Wilson (citado en Lange; Ross; Vannicelli, 1991), que nos permite estudiar su complejo papel de intermediación. Este modelo consta de cuatro tipos de incentivos, materiales, funcionales, de identidad y de sociabilidad.

Los **incentivos materiales** son compensaciones tangibles (salarios, bienes y servicios) susceptibles de una valoración monetaria inmediata. Así, estos incentivos materiales nos permite explicar una parte del significado de las relaciones de los trabajadores con los sindicatos; su afiliación y vinculación con los sindicatos se deben a cuestiones materiales como pueden ser la mejora de los salarios, los horarios laborales y las condi-

#### COMENTARIO.

Hay tres autores cuya lectura está estrechamente relacionada con la discusión del conflicto en las obras de Parsons y Dunlop. Aquí se puede encontrar una crítica a los mismos, así como una visión del conflicto en el capitalismo moderno. Véase L. Coser (1956): *Las funciones del conflicto social*. México. FCE, 1961; R. Dahrendorf (1957): *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid: Ediciones Rialp, 1970 y el libro de J. Rex (1981): *El conflicto social*. Madrid: Siglo XXI.

**SOCIEDAD POST-INDUSTRIAL**, este término aparece por primera vez en 1969, en la obra de Alan Touraine, *La sociedad postindustrial*. Barcelona: Ariel. y después en la de Daniel Bell *El advenimiento de la sociedad postindustrial*. Madrid: Alianza Editorial. La tesis central es la fuente del cambio estructural está en el conocimiento. En la sociedad industrial avanzada se registra un crecimiento exponencial del conocimiento, una creciente diferenciación en las ciencias. Las características distintivas de la sociedad postindustrial son a) el tránsito hacia una economía de servicios; b) una distribución ocupacional con preeminencia de la clase de profesionales y técnicos; c) primacía del conocimiento teórico como fuente de innovación y de gobierno.



ciones de trabajo, entre otras cuestiones. Los **incentivos funcionales** son supra personales y se identifican con los fines que justifican la existencia de la organización. Estos incentivos pueden ser la provisión de acuerdos sobre reglas de procedimiento, la consecución de determinados derechos y garantías sobre la representación colectiva, etc. Es decir, se trata de incentivos al mantenimiento y mejora de las reglas de juego. Los **incentivos de identidad** consisten en la posibilidad de identificación ideológica de los trabajadores con los sindicatos, con los objetivos de la organización y sus valores. Y los incentivos de sociabilidad en compensaciones intangibles por el mero hecho de asociarse, de conciencia pertenencia y filiación al grupo.

Los incentivos más importantes, que se ponen de manifiesto en distintas investigaciones ponen de relieve la primacía de los incentivos materiales como factor de la afiliación sindical. Y un menor peso de los incentivos ideológicos. Con todo, el hecho más interesante del modelo de Wilson es que nos permite explicar las funciones de intermediación de los sindicatos en el capitalismo avanzado.

### 3.2. La revisión neomarxista.

La revisión neomarxista está asociada especialmente a la Escuela de Warrick y sus principales obras, de mediados y finales de los años 70 son Richard Hyman (1975, 1981) P.K. Edwards (1990) y Edwards y Schullion (1987), además de otros autores como Braverman (1975). Esta escuela parte de una crítica a las teorías funcionalista y estructural-funcionalista de las relaciones laborales. Pero también constituye una crítica al marxismo tradicional y a la concepción leninista de las relaciones laborales. En efecto, como ya hemos comentado al principio de este texto, la posición marxista sobre los sindicatos y las relaciones laborales ha estado teñida por un análisis político más que propiamente sociológico. Esta visión ha sido dominante en el pensamiento marxista durante largo tiempo, de ahí su tardía aparición como una teoría específica de las relaciones laborales.

**COMENTARIO.**  
Para más detalle sobre el modelo funcional de Wilson véase el libro de Lange; Ross y Vannicelli: Sindicatos, cambio y crisis. Madrid: MTSS.

**TEORIA DE LA REGULACION.** Hacia mediados los años setenta también aparece otra corriente neomarxista, que formula la Teoría de la Regulación (Aglieta, 1979). Dicha corriente trata de explicar las relaciones entre instituciones sociales y economía en el modelo de acumulación keynesiano-fordista. Esta corriente concibe dicho modelo como una interrelación entre tres subsistemas (Producción; Estado del Bienestar y Relaciones Laborales) interdependientes que forman un todo o sistema general). Esta corriente no la trataremos aquí.

### 3.2.1. Crítica neomarxista a la Escuela de Oxford

Una de las cuestiones más interesante del análisis que hace Richard Hyman (1981:41) es un balance crítico de la tradición académica británica y la norteamericana sobre las relaciones laborales.

En relación al pluralismo de la Escuela de Oxford subraya críticamente su concepción reduccionista, circunscrita al estudio de las instituciones de reglamentación del trabajo. Considerar el estudio de las relaciones laborales en términos de normas es demasiado restrictivo y supone connotaciones valorativas. Por tanto, la teoría pluralista de Oxford no tiene una teoría sobre la interrelación e interacción de los actores o agentes sociales en términos de poder e intereses. Olvida los referentes sociales que hay en los actores de las relaciones laborales. Dicho de otro modo, ofrece una visión estática, que enfatiza el papel de las normas y la reglamentación, pero no explica los procesos de conflicto. De hecho, la noción central de regulación encubre cuestiones como el poder, el conflicto y la fragilidad del equilibrio del orden en las relaciones laborales. Pero en todo caso, Hyman comparte la importancia de las normas y reglamentación en el trabajo, pero son insuficientes. Esta crítica también va dirigida a Dunlop, en la medida que la teoría de sistemas tiene también un carácter normativo y quizás estático.

Ciertamente las aportaciones de Kahn-Freund, Flanders y Clegg pusieron en los años 50 y 60 una mayor atención a los procesos dinámicos ("derecho vivo") de la reglamentación, a los cambios de las normas y marcos institucionales; de modo que se preocuparon por cuestiones relativas al cambio de las normas y el conflicto a partir de la reconstrucción de periodos históricos de las relaciones laborales para explicar el cambio de las instituciones sociales.

Con todo, los autores marxistas reconocen que un mérito de la Escuela de Oxford es que ofrece una explicación sobre la diversidad y unidad de las instituciones y sus funciones, cuestión que no hace la teoría estructural-funcionalista. Es decir, el pluralismo de Oxford presta atención al desarrollo de las instituciones intermedias en las sociedades modernas y a temas como la racionalidad en función de valores, en lugar de la lógica instrumental-racional como hacen la escuela estructural- funcionalistas.

### 3.2.2. Crítica a la teoría estructural-funcionalista.

Para los autores marxistas, la teoría estructural-funcionalista de Sistema de Relaciones Industriales constituye, primero, un sistema jurídico-formal orientado al estudio de las normas para **contener y controlar el conflicto**, que olvida el estudio de los procesos a través de los cuales se generan los desacuerdos y los conflictos. Segundo, el modelo sistémico de Dunlop enfatiza el mantenimiento y el equilibrio del orden, como un

#### COMENTARIO

Si el lector tiene interés en conocer con más detalle el análisis de autores marxistas actuales le sugerimos las lecturas de Edwards, P.K. (1990): El conflicto en el trabajo. Madrid: MTSS; P.K. Edwards; H. Schullion (1987): La organización social del conflicto. Madrid: MTSS; R. Hyman (1978): El marxismo y la sociología del sindicalismo. México: Ediciones Era. Y del mismo autor: Relaciones industriales. Una introducción marxista. Madrid: H. Blume Ediciones.

orden exógeno a los propios actores sociales, El énfasis en el **orden** y la centralidad de las normas supone dejar de lado otras cuestiones estructurales como son el **poder y la propiedad**. Tercero, la noción de sistema en Dunlop es de carácter conservador, ya que reduce las relaciones laborales a los procedimientos de reglamentación laboral, con lo cual las relaciones laborales aparecen como estáticas y a-históricas.

En otras palabras, la teoría de *Sistemas de Relaciones Laborales*, no tiene en cuenta la asimetría de poderes entre los actores, ni las causas que explican esa desigualdad en la relación entre capital y trabajo. Es decir, no atiende a la estructura de clases, ni al papel que juega la propiedad privada y el poder económico como fuentes de la desigualdad social. El estructural-funcionalismo tampoco presta suficiente atención a la acción y a la conducta de los sindicatos; además, carece de una perspectiva histórica que de cuenta de los procesos de estructuración de las organizaciones sindicales, empresarios y del estado. Esta lectura a-histórica supone una visión estática de las relaciones laborales, que no da cuenta del proceso dinámico que suponen las relaciones de conflicto y pacto. Asimismo, suficiente atención al papel de las relaciones informales, la dinámica de los pequeños grupos de trabajo y por tanto tiene dificultades para explicar cuestiones tales como la motivación, los hábitos y costumbres que permiten elaborar leyes consuetudinarias en el trabajo.

### 3.2.3. Una teoría marxista de las relaciones laborales.

Más allá de las críticas realizadas anteriormente. En Hyman y Edwards encontramos una serie de propuestas metodológicas para situar las relaciones laborales en el contexto de la estructura social. Esto es, la necesidad de considerar la estructura social, las relaciones de clase y las relaciones de dominación y subordinación; además de considerar la propiedad del capital y el poder del mismo. Esta mirada sobre la estructura social nos permite explicar la desigualdad y la asimetría de poderes entre capital y trabajo. La cuestión del orden no es central. Dicho de otra manera, en el estudio de las relaciones laborales, la cuestión central no puede ser el orden, ni la regulación normativa del mismo, sino las relaciones de poder y dominación que se derivan de las desigualdades de clase; las relaciones de control sobre el trabajo y las cuestiones relativas a la subjetividad y el rendimiento del mismo. Por tanto, tres dimensiones son de interés para el análisis marxista: la estructura de clases, el control del trabajo y la subjetividad. (i)

¿Qué significan estas tres dimensiones relativas a la estructura, al control y a la subjetividad?

### i) Primera dimensión estructural.

El conflicto tiene su origen en la desigualdad de posiciones en la estructura social, de ahí que el conflicto sea una característica permanente de las relaciones laborales. Dicha desigualdad está asociada a la propiedad del capital y al poder.

La dimensión estructural significa considerar la importancia de la propiedad del capital y el poder como característica distintiva de clases y que supone relaciones asimétricas entre capital y trabajo. La propiedad y el poder otorgan legitimidad institucional a sus detentadores y constituyen elementos de desigualdad social; lo que implica que los no-poseedores de capital ni de poder deben vender su fuerza de trabajo al mercado. La propiedad y el poder determinan los roles de los actores sociales. (i)

**LECTURAS RECOMENDADAS**  
Para una visión sobre la estructura social en Miguélez, Faustino y otros (1997): *Desigualtat i canvi*. Barcelona: Edicions Proa/Universitat Autònoma Catalunya.  
Al lector interesado por conocer el debate más actual y el estado de las investigaciones le sugerimos el libro de Miguélez; Prieto (1999): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid. Siglo XXI.

### ii) Segunda dimensión, el control del trabajo.

La segunda dimensión analítica se deriva de la anterior y hace referencia a la conversión de la **fuerza de trabajo** que se contrata en **trabajo efectivo o rendimiento**. Como sugiere Harry Braverman (1975) en *Trabajo y capital monopolista*, dicha conversión supone el requerimiento de una organización capitalista del trabajo para maximizar el rendimiento del trabajo.

En este sentido, la noción de control, como nos indica E.K. Edwards en *El conflicto en el trabajo*, tiene a su vez dos significados:

Uno, el control a través del sistema jurídico-institucional, de los derechos de propiedad y de la legitimidad para detentar el poder. El ordenamiento jurídico y el poder coercitivo del Estado garantizan la legitimidad; de ahí que en la legislación laboral los empresarios detentan la potestad exclusiva en materia de organización del trabajo. Otro mecanismo de control jurídico es el contrato de trabajo. En el ordenamiento jurídico el contrato de trabajo se supone como un acuerdo realizado entre iguales y libres que intercambian fuerza de trabajo por salarios. Así, el trabajo es una mercancía más que se compra, lo que supone una subordinación para el que vende la fuerza de trabajo. De este modo, podemos decir que el trabajo se cosifica o reifica.

Y, dos, el control de la organización del trabajo en la empresa, para convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo. La división del trabajo y la fragmentación de las tareas (que encontramos en el taylorismo) es expresión de ese interés por el control: "dividir para reinar". Pero es precisamente aquí, en el lugar de trabajo y en el proceso de conversión de la fuerza de trabajo (valor de cambio) en rendimiento (valor de uso) donde se ubica el foco del conflicto y de la cooperación. En otras palabras, las relaciones laborales son **simultáneamente relaciones de conflicto y cooperación**. El conflicto se deriva del control del capital para extraer plusvalía al trabajo, para incrementar el rendimiento del mismo a través de la jornada laboral, la intensificación del ritmo de trabajo y otros mecanismos. Mientras que la cooperación se deriva del hecho de compartir intereses. Los trabajadores por conservar el empleo y el capital por conservar la empresa. (i)

**LECTURA SUGERIDA**  
Si el lector está interesado en conocer las tesis marxistas sobre el control del trabajo y sus efectos sobre las cualificaciones profesionales sugerimos la lectura de H. Braverman: *Trabajo y capital monopolista*. Mexico. Ediciones Era.

### iii) Tercera dimensión, subjetividad y alienación.

La dimensión subjetiva hace referencia a las formas de conciencia que se da en el trabajo. La explicación que nos ofrece el marxismo enfatiza la enajenación de la conciencia en el trabajo. La reificación o cosificación del trabajo-mercancía supone eliminar la iniciativa, la autonomía y la libertad creadora al hombre, al vendedor de la fuerza de trabajo. La expresión más brutal de la alienación es la organización taylorista del trabajo, que vacía de contenido y significación al trabajo. (i)

Por otra parte, una crítica de Hyman al estructural funcionalismo nos permite resituar el papel de los agentes sociales, de los sindicatos y las asociaciones empresariales. Esto es, para Dunlop las relaciones laborales forman parte del subsistema económico y por tanto ello lleva a suponer que el objetivo de los agentes sociales son meramente económicos. Por el contrario, tanto Hyman como otros autores marxistas ponen de relieve que los agentes o actores sociales también actúan en el espacio político, en el marco del Estado. El estado es también un importante actor de la regulación del trabajo y además distribuidor de bienes sociales. Las condiciones de vida y de trabajo no dependen únicamente de la empresa (ámbito económico), sino también del Estado que provee de recursos como las pensiones, el seguro de desempleo, regula la jornada laboral, ofrece educación y formación profesional, entre otras cuestiones. En una palabra, el Estado del Bienestar también es un espacio de litigio para los actores, al tiempo que ese Estado del Bienestar contribuye al proceso de legitimación del orden social.

#### 3.2.4. Una redefinición del concepto de relaciones laborales.

Siguiendo el hilo argumental de los autores neo marxistas, podemos colegir que las relaciones laborales se caracterizan por una dialéctica entre conflicto y pacto. Dos aspectos contradictorios unidos. La tensión entre las fuerzas generadoras de regulación y desorden es un flujo inestable de las relaciones sociales de producción, uno condiciona al otro.

Esta tensión entre conflicto y pacto pone necesariamente límites a la acción del sindicalismo y a las funciones del mismo. Por un lado, la estructura de relaciones de poder dentro del capitalismo restringe los objetivos y las estrategias que pueden adoptar los sindicatos. Estos límites vienen establecidos por el ordenamiento jurídico; de modo que el sindicato debe limitar la acción a los requisitos del marco jurídico. Pero, por otro lado, los sindicatos obtienen una regulación que permite limitar el poder del capital en la empresa y fuera de ella. El pacto permite obtener garantías laborales y protección jurídica.

En consecuencia, las relaciones laborales se caracterizan por la dinámica entre conflicto y pacto. El conflicto es endémico y permanente en el sistema capitalista; se genera en las relaciones entre capital y trabajo, en las relaciones de control, dominación y explotación en el proceso de trabajo. El pacto sólo tiene validez temporal, se renueva periódicamente (a través de la negociación colectiva); la contención del conflicto es provisional.

### 3.2.5. El carácter dual del sindicalismo.

El sindicalismo tiene un carácter dual, contradictorio. Esto es, por un lado, los sindicatos expresan intereses de clases, pone de manifiesto continuamente las contradicciones en el capitalismo y, por otro lado, son instituciones de integración.

Los sindicatos, como organización de la clase trabajadora, contribuyen a aunar la fuerza de los trabajadores, lo que contribuye a su vez a regular y limitar el poder del capital en la empresa y fuera de ella. Los sindicatos pueden plantear estrategias para conseguir objetivos de avance en la mejora de las condiciones de vida y trabajo. Y, en tanto que instituciones de integración, los sindicatos tienen también objetivos que no están reñidos con los objetivos e intereses de los empresarios. Por ello, las relaciones laborales son relaciones de cooperación y conflicto. Las organizaciones sindicales limitan el conflicto en la medida que necesitan también cooperar por la existencia de intereses compartidos y por tanto reducen el conflicto al ámbito institucional.

Dicho de otra manera, regulación y desorden constituyen un reflejo inevitable de las relaciones de producción capitalista. Las estructuras de poder dentro del capitalismo restringen los objetivos que pueden adoptar los sindicatos. Pero a través de la acción, los sindicatos expresan antagonismo

### 3.3. El neocorporatismo

Esta tercera corriente de análisis está arraigada especialmente en la ciencia política, pero también tiene importancia en los estudios de las relaciones laborales. Teóricamente encontramos su origen sociológico en los trabajos de sociólogos funcionalistas como Durkheim. Pero en las últimas décadas el debate en torno al neocorporatismo ha sido impulsado por los autores neo weberianos, preocupados por el papel de las organizaciones en el capitalismo actual.

A lo largo del siglo XX, la industrialización ha propiciado el crecimiento de grandes sindicatos de masas, poderosos grupos de presión y asociaciones empresariales, así como una importante intervención del Estado en las relaciones laborales. Las teorías del neocorporatismo tratan de explicar el funcionamiento del “capitalismo organizado”, es decir la interacción, el intercambio y la interlocución de los actores de las relaciones laborales en el capitalismo avanzado. Pero conviene aquí distinguir entre tripartismo y neocorporatismo, como nos sugiere Hans Slomp, (1998).

### 3.3.1. Definiciones: tripartismo y neocorporatismo.

El **tripartismo** es un elemento distintivo de las relaciones laborales en Europa y se define como el encuentro estable entre sindicatos, asociaciones empresariales y gobierno nacional. Este punto de encuentro estable se suele encarnar en los denominados Consejos Económicos y Sociales (CES).

Esta institución forma parte esencial de los procesos de construcción de las decisiones que afectan a las relaciones laborales, a la política económica, a las materias de empleo, salarios, educación, sanidad y sistemas de protección social. No obstante, los CES son órganos de consulta y construcción del consenso previo a la toma de decisiones en el parlamento. El tripartismo se caracteriza por tres cuestiones:

Primero, porque la interlocución es regular y se desarrolla al nivel de las cúpulas dirigentes o de los representantes en los CES. En algunos países tienen mayor relevancia que en otros.

Segundo, la participación está limitada a pocas organizaciones y en función de su representatividad, con la finalidad de hacer fluido el diálogo y facilitar la construcción del consenso. Por tanto, el tripartismo supone fortalecer el papel de determinados interlocutores organizados y la legitimación de su posición.

Tercero, el tripartismo supone la implicación de las organizaciones en la formación, implementación y el desarrollo de los acuerdos alcanzados. En este sentido, el tripartismo contribuye a la legitimación de la política gubernamental, aproxima a las organizaciones y transfiere ciertas decisiones sobre la política económica y laboral a las organizaciones implicadas (sindicatos, asociaciones empresariales, organización de consumidores y otras). (i)

En cierto modo, las decisiones en materia de política económica y laboral se “despolitizan”, ya que son consensuadas previamente por los actores, que pactan su contenido previamente en los CES y después la trasladan al ámbito parlamentario donde se aprueban. En este sentido, los CES no son responsables de las decisiones oficiales. La responsabilidad política corresponde al Parlamento y al Gobierno. En definitiva, el tripartismo contribuye a la estabilidad social y a restar crispación política al debate parlamentario.

El corporatismo se define como una fórmula de intercambio e interlocución con mayor base social y un entramado de relaciones más compleja.

**EL CES EN ESPAÑA.**  
El Consejo Económico y Social fue creado en 1991. Composición: Grupo primero, 20 miembros en representación de los sindicatos (CCOO; UGT; ELA; CIG). Grupo segundo, 20 miembros en representación de las asociaciones empresariales (CEOE-CEPYME). Grupo tercero, 20 miembros en representación del sector agrario, marítimo-pesquero, consumidores y usuarios, sector de economía social y expertos en las materias de competencia. Total, 61 miembros incluyendo a su presidente.

El corporatismo es un modelo de relaciones laborales que caracteriza a Europa, aunque en diferente grado y con diferentes significados a lo largo del siglo XX. Así hemos de considerar tres términos. El término **corporatismo** ("viejo") procede del movimiento católico (Rerum Novarum) y denota la cooperación entre sindicatos y empresarios, que comparten intereses comunes en el nivel de sector o ramo de actividad. El objetivo de este corporatismo católico es establecer ciertas reglas de cooperación, reforzar el monopolio de la representación empresarial y sindical en determinados sectores y la implicación de los agentes sociales incluso a escala nacional. Otro término es el corporatismo de estado, propios de los regímenes autoritarios de los años treinta. Este tipo de corporatismo trata de ser la base constitutiva de los intereses nacionales, de la integración de los intereses de las partes y del principio de autonomía de la representación en una organización única. El Estado suprime la libertad de asociación y representación. En este sentido, el corporatismo autoritario supone una imposición de la cooperación entre capital y trabajo en aras de la unidad nacional.

El corporatismo democrático (o neocorporatismo), se distingue por la libertad de asociación; por una importante participación de las organizaciones representativas en la estructura del estado y por la existencia de una importante base social en la construcción del consenso.

En cierto modo hay un hilo conductor entre el corporatismo de la sociedad medieval (asociaciones gremiales) y el actual neocorporatismo. El capitalismo rompió con los lazos asociativos y de solidaridad de las sociedades tradicionales. Sin embargo, a finales del siglo XIX el movimiento obrero, las agrupaciones religiosas, políticas y empresariales propiciaron la irrupción de organizaciones como réplica a la lógica del mercado impuesta por la economía liberal. El desorden provocado por la economía liberal en los años treinta genera las prácticas neocorporatistas en la postguerra y tiene como punto de partida las prácticas de intervención del Estado en la economía, inspiradas en las políticas keynesianas. El nuevo orden social de post-guerra recompone las relaciones a través de las organizaciones que median entre el Estado y el individuo. En cierto modo, el neocorporatismo sustituye al capitalismo liberal por el capitalismo organizado. El crecimiento de las organizaciones ha sido especialmente importante después de la segunda guerra mundial, lo que ha propiciado un cambio importante en la mediación de intereses y en la gobernabilidad en Europa Occidental (Schmitter, 1988).

El neocorporatismo es un modo de agregación, articulación y mediación de intereses a través de organizaciones de representación. Las organizaciones tienen distintas jerarquías y funciones diferenciadas. La gobernabilidad de los sistemas políticos contemporáneos depende de la capacidad de agregar intereses diferentes a través de organizaciones que armonizan un interés común por medio de la negociación. En otras palabras, el neocorporatismo es un modo de concertar la acción, así como un modelo institucionalizado de decisión política en el que los grandes intereses organizados cooperan entre sí y con la autoridad pública (Lembruch, 1991).

**INFLUENCIA DE LOS SINDICATOS EN LA MACROECONOMÍA.** Su influencia se puede resumir en cuatro aspectos: en la inflación, en la productividad, en el empleo y en la distribución de la renta. Para una lectura más detallada sugerimos el libro de Albert Recio (1997): Trabajo, personas, mercados. Madrid-Barcelona: Fuhem-Icaria.



Como podemos intuir, el neocorporatismo es un concepto que expresa la existencia de una estructura política que permite regular la acción colectiva, regular el mercado de trabajo y construir el orden social en el terreno especializado de las relaciones laborales. De este modo se canaliza los intereses nacionales a través de estructuras de representación. Las organizaciones sindicales y empresariales se interaccionan con el Estado, que a su vez les otorga legitimidad e incentivos para la concentración de la representación. La soberanía del Estado aparece limitada por los grandes grupos de intereses, aunque el Estado tiene también una autonomía relativa, lo que implica que tiene también intereses propios. El estado representa simbólicamente los intereses comunes de los ciudadanos. El neocorporatismo es por tanto un modelo de cooperación concertada. En términos weberiano, el neocorporatismo es la expresión de la burocratización que ha acompañado a la industrialización y expresa también una forma de dominación legítimo-racional a través de grandes organizaciones. El neocorporatismo no constituye una alternativa al capitalismo sino una forma de regular al capitalismo de mercado. Como sugiere Schmitter, (1985), el **neocorporatismo es una forma de capitalismo organizado y de racionalización que aporta estabilidad y gobernabilidad a la economía.** (i)

### 3.3.2. El debate actual sobre el neocorporatismo.

El debate actual se deriva de los cambios registrados en las últimas décadas en las relaciones entre el Estado y la economía, y entre el Estado y los grandes intereses organizados. Los cambios estructurales que propician la consolidación del neocorporatismo son la concentración y centralización de los intereses económicos y sociales; la presencia de gobiernos pro-labour y socialdemócratas; la influencia del Estado Keynesiano desde la década de los cincuenta; así como la política de concertación centralizada entre las cúpulas sindicales, empresariales y el estado para hacer frente a las crisis económicas. Los pactos lo han propiciado especialmente la necesidad de contener las demandas salariales, los requerimientos para controlar la inflación y la necesidad de políticas de estabilización desde la mitad de la década de los setenta y la década de los ochenta. Además de los factores económicos también han jugado un papel importante la necesidad de reducir la multiplicidad de intereses y conflictos que han dificultado la gobernabilidad de las relaciones laborales

La política de concertación tripartita ha estado tradicionalmente ligada a la obtención de objetivos como el pleno empleo, la estabilidad de los precios, el crecimiento económico y la modernización de la economía. Dicha política de concertación aparece en momentos de crisis a lo largo de las décadas de los 60, 70 y 80. En la década de los noventa la concertación aparece ligada al proceso de convergencia europea, a los objetivos de estabilidad y a la reforma del mercado laboral y del Estado del Bienestar.

**LECTURAS RECOMENDADAS**, el tema del neocorporatismo es como el río "Guadiana", que aparece y desaparece del debate a lo largo de la historia. En los ochenta han contribuido al debate: Schmitter (1985): La mediación de intereses. Madrid. REIS, nº 31. Del mismo autor: La mediación entre intereses y la gobernabilidad de los regimenes en Europa occidental y Norteamérica en la actualidad. En Berger: La organización de los grupos de interés. Madrid: MTSS

A través de la concertación se produce un intercambio político, por un lado, entre empleo y derechos sociales, y por otro lado, estabilidad y legitimidad del orden económico. Es decir, el neocorporatismo es una estructura que trata de reducir los conflictos básicos del orden capitalista, al tiempo que trata de sostener el proceso de acumulación de capital. Como sostiene Josep Picó (1990:79), desde una perspectiva crítica, el neocorporatismo es una estructura propia del capitalismo avanzado que garantiza la dominación y la reproducción de capital. Pero también es una forma de expresión del poder organizado de los trabajadores en sindicatos y de la extensión de los derechos sociales.

### 3.3.3. Modelos de neocorporatismo.

La distinción de modelos de neocorporatismo ha sido importante en las últimas décadas para tratar de explicar las diferentes respuestas a la crisis económica y al desempleo, así como la defensa del Estado del Bienestar. En este sentido se suele establecer cuatro modelos de corporatismo. En primer lugar, los países de neocorporatismo fuerte (Austria, Suecia, Noruega y Holanda ). Este modelo representa una fuerte tradición de cooperación entre sindicatos, organizaciones empresariales y Estado; son países con una alta tasa de afiliación sindical y organizaciones empresariales fuertes y centralizadas. En dichos países la negociación colectiva está muy centralizada a nivel nacional, lo que permite coordinar la política económica con los objetivos de empleo. Asimismo, existe una fuerte interdependencia entre salarios, beneficios, inversión y empleo. Estos países han resistido mejor la crisis y la reestructuración industrial del último tercio del siglo XX. Pero como observa Kazanstein (1988), se trata de países pequeños, donde los actores pueden seguir y controlar los parámetros de los pactos de la concertación a través de las comisiones consultivas tripartitas.

El neocorporatismo medio (Alemania, Bélgica, Dinamarca), se caracteriza por la existencia de una concertación nacional menos estable, vinculada a grandes pactos en épocas de crisis. Pero lo distintivo de este modelo es la existencia de una negociación colectiva sectorial centralizada. El corporatismo sectorial, supone una importante estabilidad para las relaciones laborales en el sector, pero comporta riesgos en la competitividad de los sectores dedicados a la exportación debido a la fuerte competencia internacional. El principal problema del corporatismo sectorial son los costes laborales comparados.

Gráfico 4. Modelos de neocorporatismo.

**LECTURAS RECOMENDADAS.**  
Una crítica sobre el neocorporatismo la encontramos en Lembruch (1991): Concertación y estructura de redes corporatistas [En Glodthorpe, J.H.: Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo. Madrid: MTSS. También en Josep Picó: Teorías sobre el Estado del Bienestar. Madrid: Siglo XXI.  
Y para una lectura jurídica el texto de Monereo (1996): Derechos sociales de ciudadanía y ordenamiento laboral. Madrid: CES

**PACTOS Y ACUERDOS SOCIALES CELEBRADOS EN ESPAÑA.**  
Acuerdo Básico Interconfederal, celebrado entre UGT y CEOE. 10 Julio 1979.  
Acuerdo Marco Interconfederal, celebrado entre UGT, CEOE, 5 enero 1980.  
Acuerdo Nacional de Empleo, UGT, CCOO, CEOE, CEPYME, Gobierno. 9 Junio 1981  
Acuerdo Interconfederal, firmado por UGT, CCOO, CEOE-CEPYME, 15 febrero 1983.  
Acuerdo Económico y Social, UGT, CEOE-CEPYME, Gobierno. 9 octubre 1984  
Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización de la Seguridad Social, Gobierno, CCOO, UGT, 9 octubre 1996.  
Pactos de Abril, CCOO, UGT, CEOE-CEPYME, Abril 1997.

El neocorporatismo débil, lo representan aquellos países con una mayor debilidad de sus organizaciones, como pueden ser las bajas tasas de afiliación sindical o la debilidad del capital nacional para competir en el plano internacional (en este modelo se suele clasificar a España, Italia, Francia y otros). Es decir, el capitalismo de estos países no puede ofrecer un crecimiento estable y duradero, no puede comprometerse en pactos a largo plazo sobre las políticas sociales. Por ello, en dichos países la concertación se registra en determinados periodos históricos críticos, como pueden ser medidas para afrontar una política de ajuste y reestructuración industrial. En estos países de neocorporatismo débil la negociación colectiva no está suficientemente centralizada, ni las estructuras de representación sindical y empresarial está suficientemente articuladas.

Y, el **modelo pluralista**, lo representan aquellos países con una fuerte descentralización de la negociación colectiva y una estructura de la representación sindical muy poco articulada, como son singularmente los países del área anglosajona (Gran Bretaña, Estados Unidos, Canadá, Nueva Zelanda, Australia). En estos países tienen un peso singular la tradición liberal, lo que implica también una menor intervención del Estado en la economía y en las políticas redistributivas de bienestar. En estos países las condiciones del empleo se han deteriorado más durante los últimos años, particularmente se han impuesto las formas de empleo flexibles y precarias (Regini, 2000).

Los modelos neocorporatistas no son uniformes, pero tienen ciertas regularidades que nos permite establecer una clasificación de las distintas estructuras organizativas del capitalismo. En este sentido, es posible colegir algunas observaciones generales, como sugiere Schmitter (1992). La primera, es que las prácticas de concertación neocorporatista exige previamente la existencia de estructuras sindicales y empresariales centralizadas. La segunda, es que la estructura óptima no es la que está rígidamente centralizada; sino la que limita la autonomía de los niveles más bajos de las organizaciones. Tercero, en el corporatismo fuerte, la participación vertical y la integración tiende a formalizarse mucho, de modo que los niveles inferiores de las organizaciones deben acomodarse a las pautas fijadas centralizadamente. La cuarta consideración se refiere a la articulación entre sindicatos y partidos, tanto en la tradición socialdemócrata como en la social-cristiana; se trata de bloques políticos articulados que aportan una amplia base de consenso para impulsar las prácticas neocorporatistas, las consultas periódicas, el diálogo, la comunicación formal e informal entre los distintos niveles y dirigentes políticos, sindicales y empresariales. Esta amplia base de consenso constituye la fuente de legitimación de las prácticas neocorporatistas en el capitalismo avanzado.

El libro de Marino Regini (2000): *Modelli di capitalismo*. Roma-Bari: Laterza, nos ofrece una comparación de los modelos de capitalismo y de los llamados "bienes colectivos". Respecto al modelo norteamericano un sugestivo libro para entender la precariedad del empleo "La corrosión del carácter", de Richard Sennett, editado por Anagrama, 2000.

### 3.3.4. Una crítica conceptual: las dos lógicas de la acción colectiva.

El modelo teórico del neocorporatismo presupone que los actores están en igualdad de condiciones, de fuerzas y poder. Sin embargo esto no es así. Autores como Offe (1992), han puesto de relieve la existencias de dos lógicas de la acción colectiva con el ánimo de subrayar que las relaciones entre los intereses organizados no son simétricas, como presuponen ciertos autores, como Olson (1986), entre otros. El poder empresarial es mucho mayor, porque se trata de una red de *organizaciones de organizaciones* (empresas) que median entre sí en base a intereses económicos muy concretos. El poder empresarial se apoya en la tecnología, lo que es una forma de posar el conocimiento historicamente acumulado y que facilita el control empresarial. Asimismo, el poder empresarial su poder está respaldado en el ordenamiento jurídico a través del reconocimiento de los derechos de propiedad privada. En cambio, los sindicatos deben aunar intereses de trabajadores con distintas ideologías e intereses diversos, que además están en una posición de desigualdad de fuerzas en el mercado laboral. En este sentido, la teoría del neocorporatismo es un modelo formal que no explica suficientemente las relaciones asimétricas entre capital y trabajo.

#### COMENTARIO.

En los años ochenta se ha registrado un importante debate sobre la burocratización de los procesos de decisión política. El debate se puede leer en dos posiciones enfrentadas. Por un lado, Mancur Olson (1986): *Auge y decadencia de las naciones*. Barcelona: Ariel y por otro lado, Claus Offe (1992): *La gestión política*. Madrid: MTSS.

#### Ejercicios de autoevaluación.

- ¿Qué relación hay entre orden e ideología en el estructural-funcionalismo.?
- ¿Qué papel juegan los imperativos tecnológicos en la definición de las reglas.?
- ¿Qué funciones tienen las reglas y cuantos tipos de ellas hay.?
- ¿Porqué las relaciones laborales son simultáneamente relaciones de cooperación y de conflicto.?
- ¿A qué nos referimos cuando hablamos de “capitalismo organizado”?
- ¿Qué papel juega la cohesión social en la construcción del orden.?

## Resumen

Las teorías “clásicas” de las relaciones laborales se nutren de las teorías generales de la sociología. Dos ejes han marcado el debate teórico a lo largo del siglo XX. El primero ha consistido en el estudio de los problemas del orden, el conflicto, el consenso, el establecimiento de reglas y normas, así como el papel de la negociación colectiva para corregir las asimetrías de poderes generadas por el mercado. El segundo eje del debate se ha caracterizado por el estudio de las formas de regulación institucional y de cohesión social frente a la lógica corrosiva de mercado capitalista. El desarrollo teórico corre paralelo con el proceso de institucionalización de las relaciones laborales. Los orígenes de la teoría se asocian al periodo del capitalismo salvaje:

1. En esta primera etapa, último tercio del siglo XIX hasta 1914, los autores clásicos de la sociología dan cuenta de la desarticulación social que acarrea la industrialización y la modernización. El mercado es el principio autorregulador siguiendo las pautas del pensamiento liberal. En este sentido la lógica de la economía subordina a la política y a sus instituciones. Por ello en esta etapa los autores funcionalistas llaman la atención sobre el peligro que representa la dislocación y disolución de las instituciones sociales. Dicha desaparición supone un peligro para la construcción del orden social. Autores como Durkheim hablan de la anomía como parte de un proceso de confusión sobre las normas sociales y considera el conflicto como una cuestión disfuncional, perturbadora del orden. Pero asigna a las corporaciones un papel como instituciones intermedias entre el individuos y el Estado, cuya función es reforzar el papel integrador de la norma y evitar la anomía. La radicalización del conflicto social no solamente estriba en las precarias condiciones de vida que impone el capitalismo salvaje, sino también en la falta de reconocimiento social e institucional del trabajo.

2. En la segunda etapa, que corresponde al periodo de entreguerras, 1919 a 1939, algunos países ya reconocen los derechos de representación y negociación colectiva, impulsados por el tripartismo conseguido en el Tratado de Versalles. Pero todavía el conflicto es considerado teóricamente como disfuncional, perturbador del orden de una supuesta comunidad de intereses entre capital y trabajo. El marxismo sigue teniendo todavía una visión meramente política sobre las relaciones laborales y considera al sindicalismo como una correa de transmisión del partido comunista en la versión leninista. Pero el pluralismo de la Escuela de Oxford avanza en la concepción del derecho del trabajo como un derecho colectivo vivo para corregir las asimetrías de poderes que genera el mercado. Es decir, la cuestión central es considerar a las instituciones sociales (la costumbre, la tradición, las normas, etc.) como mecanismos limitadores del mercado en el pensamiento liberal.

3. Y, finalmente, en la tercera etapa, después de la segunda guerra mundial, se produce un salto, tanto en el terreno de la institucionalización de las relaciones laborales, como en el de la elaboración teórica. El reconocimiento de los sindicatos y de la negociación colectiva suponen una institucionalización del conflicto. El conflicto deja de ser considerado disfuncional; ahora tiene funciones positivas en la construcción de la norma y del orden social. La negociación colectiva se convierte en una institución social que proporciona estabilidad y continuidad a las relaciones laborales. La obra de Dunlop tiene un papel singular en esta nueva visión, donde el pacto y la conciliación es un rasgo estable de las relaciones laborales, mientras que el conflicto es sólo temporal. Las modernas relaciones laborales tienden a la estabilidad y a la convergencia bajo pautas más o menos similares en todos los países. Pero también en esta etapa los autores neomarxistas elaboran una teoría específica sobre las relaciones laborales, superan la visión estrictamente política para estudiar las relaciones sociales como parte de las relaciones de conflicto derivadas de la estructura social. Así, el conflicto sigue siendo una característica permanente de los sistemas de relaciones laborales, mientras que el pacto se considera como una cuestión temporal. Otra visión distinta, con menos pretensiones nos la ofrece las teorías interaccionistas, que tratan de dar cuenta de los procesos asociados a la negociación colectiva.

Por otra parte, desde la perspectiva teórica neoweberiana se trata de dar cuenta también del fenómeno de la burocratización de un mundo dominado por las grandes organizaciones, por una forma de dominación legítimo-racional representada por el neocorporatismo. La cuestión central ahora es que las instituciones sociales llevan a limitar la lógica del mercado y a corregir las desigualdades que genera el mercado, así como a corregir las asimetrías de poder entre capital y trabajo. Por ello, esta tercera etapa podría considerarse como la del “capitalismo organizado” y no ya la del capitalismo liberal y salvaje. En este sentido la política subordinaría a la economía. Por ello, hemos designado al siglo XX, como el siglo del derecho del trabajo y de los derechos de ciudadanía asociados a él.

Sin embargo, hoy, en las últimas décadas del siglo XX, los cambios sociales reabren el debate en torno a estos dos ejes de la teoría “clásica” de las relaciones laborales. Las teorías actuales no las hemos tratado aquí, pero suscitadamente se puede decir que reabren el debate de viejas cuestiones y plantean nuevos problemas. **Viejas**, porque reabren el debate en torno al papel de las instituciones frente a los problemas de la cohesión social y la regulación del mercado de trabajo. La desregulación de los mercados ha venido cuestionando el papel de las instituciones sociales: el riesgo para las instituciones lo representan la globalización y la superación del ámbito del estado-nación como espacio propio de las relaciones de empleo. ¿Qué riesgos comporta estos nuevos espacios transnacionales para la regulación del trabajo?. ¿Que supone el nuevo paradigma de la flexibilidad y la reemergencia de la teoría neoclásica? **Nuevas cuestiones**, porque también se viene generando un debate en torno al papel que tienen las relaciones de empleo en la construcción del orden social en el nivel macro, por ejemplo, ¿qué papel tiene hoy el empleo en el acceso a los derechos de ciudadanía social? O ¿qué papel juega el empleo en la legitimación del orden social? En el nivel micro este debate está asociado al auge de las políticas de recursos humanos, al declive del sindicalismo y al fortalecimiento del microcorporatismo: ¿que rol juegan hoy las relaciones de empleo en el consentimiento, la cooperación y el conflicto?.

**¿Crisis de la teoría clásica?:** las interrogantes que se vienen planteando a lo largo de las dos últimas décadas han desplazo el foco de interés teórico hacia lo que podríamos denominar como **la norma social del empleo**. Dicha norma ha jugado un papel central en la como construcción del orden social: ha sido el puente para acceder a los derechos de ciudadanía social, así uno de los soportes del consenso y la legitimidad política en el capitalismo avanzado. Hoy, el cuestionamiento de tales derechos de ciudadanía social, de la representatividad de los sindicatos y el auge de la gestión de los recursos humanos, amenazan con abandonar la preocupación política por el nivel macro a favor de perspectivas microcorporatistas. La crisis de la perspectiva macro de la teoría clásica de sistemas de relaciones laborales tiene distintas causas, como son la transformación del trabajo, los cambios en el modo de organización empresarial, los nuevos tipos de empresa, los cambios en las actitudes y valores empresariales, la transformación de las bases del conflicto y la erosión de las instituciones de cohesión social, entre otras causas.

Alternativamente se tiende a pasar desde un enfoque teórico centrado en la noción de sistema de relaciones laborales hacia un enfoque más amplio, que considere el papel de la norma social del empleo en la construcción del orden social. Por tanto, hoy muchos autores sugieren pasar de las relaciones laborales a las relaciones de empleo, en la medida que este último concepto puede ofrecer un marco de referencia más amplio, que de cuenta de la nueva temática de investigación, como son las relaciones entre producción y reproducción, el estudio del mercado laboral, de las cualificaciones y profesiones, etc... Es decir, el nuevo enfoque trata de superar la perspectiva del paradigma normativo y reglamentista clásico.

## 1. Ejercicios de autoevaluación.

1. ¿Qué se entiende por anomía?
2. ¿Qué es la solidaridad orgánica?
3. ¿Qué implicaciones tiene la organización taylorista-fordista sobre el sindicalismo?
4. ¿Qué implicaciones tiene el New Deal para las relaciones laborales?
5. ¿Qué se entiende por ciudadanía social?
6. ¿Cómo podemos definir a los sindicatos?
7. ¿Qué significan que las instituciones sociales limitan la racionalidad del mercado?
8. ¿Qué entendemos por limitación normativa de la acción?
9. ¿Cuál es la concepción del conflicto en la teoría unitarista?
10. ¿Qué relación hay entre orden e ideología en el estructural-funcionalismo?
11. ¿Qué papel juegan el imperativos tecnológico en la definición de las reglas?
12. ¿Qué funciones tienen las reglas y cuantos tipos de ellas hay?
13. ¿Porqué las relaciones laborales son simultáneamente relaciones de cooperación y de conflicto?
14. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de “capitalismo organizado”?
15. ¿Qué papel juega la cohesión social en la construcción del orden?



### 3. Soluciones.

#### 1. ¿Qué entendemos por anomía?

La anomía es una situación de confusión de las normas sociales (véase glosario). Según Durkheim, los cambios sociales generados por la industrialización trastocaron los valores sociales y el mundo normativo tradicional. El resultado de ello ha sido una situación social anómica, de carencia de normas. Las corporaciones profesionales e intermedias pueden jugar un papel importante en la administración de normas, valores éticos y morales en la orientación de los individuos.

#### 2. ¿Cuáles son las diferencias entre solidaridad mecánica y orgánica?

La solidaridad mecánica es la forma de solidaridad de las sociedades tradicionales. Estas son sociedades cerradas y estables, donde los cambios sociales son muy lentos. En el mundo moderno e industrial los cambios sociales son rápidos y las instituciones sociales inestables. Según Durkheim, la solidaridad orgánica constituye una nueva forma de solidaridad, que a través de las organizaciones profesionales proporciona al individuo códigos, valores e instrumentos de ayuda mutua que contribuye a la cohesión social, a religar los vínculos sociales e institucionales.

#### 3. ¿Qué implicaciones tiene la organización taylorista-fordista sobre el sindicalismo?

La división técnica del trabajo supone un proceso de destrucción de los oficios y de erosión de las condiciones de trabajo de la llamada “aristocracia obrera”. La división entre trabajo intelectual y manual, la fragmentación y descomposición de las tareas, así como su automatización comportan un proceso de destrucción de los oficios tradicionales. También supone la desaparición del sindicalismo de oficio y “exclusivo de la aristocracia obrera”. Por el contrario, la organización taylorista-fordista comporta un proceso de homogeneización en los métodos de gestión de la fuerza de trabajo y de estandarización de las tareas, lo que ha favorecido la aparición del sindicalismo general y de masas.

#### 4. ¿Qué significación tiene el New Deal sobre las relaciones laborales?

El New Deal ha supuesto un hecho importante en la institucionalización de las relaciones laborales. El reconocimiento de los derechos de afiliación sindical, de la negociación colectiva, reducción del tiempo de trabajo, seguro de desempleo y sistema de pensiones.

#### 5. ¿Qué significa ciudadanía social y ciudadanía industrial?

La ciudadanía social hace referencia a dos cuestiones. Por un lado, a los derechos de participación activa en la vida política y social. Y, por otro lado, a los derechos pasivos asociados a las prestaciones sociales del Estado del Bien-

tar. La ciudadanía industrial es un concepto que hace referencia al reconocimiento de la representación de los trabajadores, al derecho de negociación colectiva y al derecho de participación. Estos derechos son importantes hoy en la construcción europea: los representantes de los trabajadores apelan a tales derechos de ciudadanía industrial para crear Comités de Empresas Europeos y establecer un sistema de negociación colectiva transnacional.

#### **6. ¿Cómo podemos definir a los sindicatos?.**

Los sindicatos son organizaciones de representación colectiva de los trabajadores cuyo origen, según Perlman, se puede considerar como una reacción psicológica frente a las condiciones adversas de la industrialización; son instituciones sociales portadoras de valores éticos y morales relacionados con la cohesión social; son también instituciones económicas y políticas por la orientación de su acción colectiva.

#### **7. ¿Qué significa que las instituciones sociales limitan la racionalidad del mercado?.**

Las instituciones sociales son portadoras de tradiciones, costumbres, normas y reglas que en el curso del desarrollo capitalista han tratado de limitar los efectos devastadores que tiene la lógica del mercado sobre la cohesión social.

#### **8. ¿Qué entendemos por limitación normativa de la acción?.**

En la terminología del funcionalismo significa que la acción social viene predefinida por un marco normativo que canaliza la acción a través de un entramado de reglas. Dicha acción no cuestiona el orden general del sistema.

#### **9. ¿Qué significa que el conflicto es disfuncional?.**

En el primer funcionalismo de la Escuela de Relaciones Humanas el conflicto es disfuncional porque destruye el orden en el nivel micro, en la empresa. La visión unitarista (o sistema cerrado) de esta escuela le lleva a suponer que empresarios y trabajadores forman una comunidad de intereses y valores compartidos. Por ello, entiende que las relaciones laborales están basadas en el consenso de forma permanente. El conflicto es una variable exógena al sistema de empresa.

#### **10. ¿Qué relación hay entre orden e ideología en el estructural-funcionalismo?.**

La ideología, las creencias compartidas por los actores constituyen la base del orden y de la unidad del sistema. Las ideas comunes definen el papel de cada actor y sus funciones respecto a los demás actores del sistema. La acción de los actores está subordinada al principio de orden y al mantenimiento de la unidad del sistema.

#### **11. ¿Qué papel juega el imperativo tecnológico en la definición de las reglas?.**

Las características tecnológicas del lugar de trabajo y del tipo de producto condiciona la formulación de las reglas. Dichas características tecnológicas condi-

cionan la forma de organización empresarial, la definición de los puestos de trabajo, la supervisión de las tareas, la concentración de la fuerza de trabajo y condiciona también las formas de representación sindical de los trabajadores.

### **12. ¿Qué funciones tienen las reglas y cuantos tipos de ellas hay?.**

Las funciones de las reglas en las relaciones industriales tienen por objeto gobernar el lugar de trabajo y la comunidad laboral. Dunlop distingue tres tipos de reglas. Las reglas de procedimiento, que sirven para negociar el establecimiento de normas de trabajo concretas. Reglas sustantivas, que gobiernan las compensaciones, los deberes y derechos. Y las reglas para decidir la aplicación de las normas acordadas.

### **13. Porqué las relaciones laborales son simultáneamente relaciones de cooperación y conflicto?.**

En la literatura neomarxista se pone de relieve el carácter contradictorio de las relaciones laborales. Por un lado son relaciones de cooperación en la medida que trabajo y capital tienen intereses comunes en sus relaciones (conservar el empleo, obtener salario, los trabajadores y el empresario conservar la viabilidad de la empresa en el mercado) y al mismo tiempo son relaciones de conflicto porque el capital somete a control el rendimiento del trabajo para extraer plusvalía, incrementar el rendimiento del mismo a través de la jornada laboral, la intensificación de los ritmos y otros mecanismo. El conflicto también está asociado con valores ideológicos y diferentes para las dos partes.

### **14. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de “capitalismo organizado”?.**

El “capitalismo organizado”, en la terminología de autores neo weberianos, hace referencia al papel que juegan las grandes corporaciones y grupos de intereses en los procesos de decisión del capitalismo avanzado. Dichas corporaciones no sustituyen al capitalismo liberal pero sí limitan la racionalidad del mercado a través de la concertación e intercambio político. Por tanto, el “capitalismo organizado” es regulado y supone la primacía del orden político sobre la economía.

### **15. ¿Qué papel juega la cohesión social en la construcción del orden?.**

La cohesión social es la base de la construcción del consenso y de la legitimación del orden en el capitalismo avanzado. Dicha cohesión es el resultado de un largo proceso mediante el cual los actores sociales y las instituciones han tratado de limitar los efectos devastadores de la estricta racionalidad del mercado. La institucionalización y regulación de las relaciones laborales, así como la función redistributiva del Estado del Bienestar han conseguido, después de la segunda guerra mundial, mitigar y corregir las desigualdades sociales generadas por la lógica del mercado. Hoy, estas funciones reguladoras y redistributivas de las instituciones están en fase de crisis y transformación; lo que parece amenazar la cohesión social y las bases del citado orden.

## 4. Glosario

### Alienación.

“La alienación, conocida también como enajenación y despersonalización es un concepto fundamental del marxismo. El hombre que trabaja, que produce, se entrega a si mismo en el producto físico de su trabajo, producto que le es enajenado. El ordenamiento jurídico del capitalismo facilita la concentración de los medios de producción, del capital, y este capital hace posible que algunos, una minoría,”... se sirvan del trabajo de otros por medio del contrato de trabajo, a cambio de un salario. El producto del trabajo no solamente es enajenado. Además, la división técnica del trabajo no facilita la identificación del trabajador con su obra. (Shoeck, 1977:14).

### Anomía.

“La situación de anomía de una sociedad o de algunos de sus miembros se caracteriza fundamentalmente por una sensación de desconcierto o desorientación. Sufre anomia el individuo que dentro de su ambiente social se encuentra ante una multiplicidad de normas opuestas” (Schoeck, 1977:18)

### Corporatismo

El término corporatismo o corporativismo tiene dos acepciones: 1) En primer lugar, sirve para designar una organización político-social, caracterizada por la colocación difusa del poder en corporaciones o en grupos de intereses corporativos en situación de relativo equilibrio de fuerzas. En sentido político, también se utiliza el término corporativismo para designar la existencia de un poder centralizado que actúa de árbitro entre distintas corporaciones. En este sentido podemos distinguir dos tipos: a) El **corporatismo autoritario**, en el cuál el Estado es el representante exclusivo de los intereses nacionales y las corporaciones de intereses están subordinadas a él. Este tipo de corporatismo corresponde a la experiencia de los años veinte y treinta de los regímenes autoritarios; b) **el corporatismo democrático o neocorporatismo** es una forma de intermediación de intereses en regímenes democráticos y pluralistas. El neocorporatismo posibilita a las organizaciones de intereses participar en las instituciones y tener influencia sobre los derechos sociales; mientras que el poder político juega un papel de cohesión en el capitalismo avanzado. 2) En segundo lugar, en sentido jurídico el corporatismo sirve para caracterizar un estado de hecho jurídico en el cual las corporaciones u organizaciones son fuentes de producción de derecho y que forman parte del ordenamiento jurídico general (Monereo, 1999: 37-39).

### Derechos de Ciudadanía.

Los derechos de ciudadanía se refieren a tres cuestiones. La primera es la Ciudadanía Civil, que hace referencia a los derechos necesarios para la libertad individual: libertad de la persona, libertad de expresión, de pensamiento y de confesión religiosa, el derecho a la propiedad y a acordar contratos válidos, así como el derecho de justicia. La segunda, la Ciudadanía Política, se refiere al

#### CONSULTA RECOMENDADA DE DICCIONARIOS

Shoeck (1977): Diccionario de sociología. Barcelona: Herder y Román Reyes (1986): Terminología científico social. Barcelona: Anthropos.

#### LECTURA RECOMENDADA.

Monereo, J.L. (1999): Concertación y diálogo social. Madrid: Lex Nova.

derecho a participar en el ejercicio del poder político, lo que en las sociedades contemporáneas corresponde al sufragio universal y a otras formas de participación activa de los ciudadanos. La tercera, la Ciudadanía Social, hace referencia a derechos pasivos, como la seguridad económica y el bienestar y derechos activos, como la participación. Esta noción de ciudadanía social está vinculada a la extensión de la democracia y al Estado del Bienestar. En pocas palabras, los derechos de ciudadanía son la base constitutiva de la democracia y del estado social.

### **Desmercantilización del trabajo.**

La noción de desmercantilización del trabajo se relaciona con los derechos de ciudadanía; tales derechos comportan una protección relativa del ciudadano frente a la lógica del mercado. La desmercantilización del trabajo supone el predominio de la política sobre la economía. La institucionalización del derecho de trabajo para corregir la desigualdad y la asimetría de poderes entre capital y trabajo. Esta desmercantilización relativa del trabajo supone la creación de un marco jurídico-político en el cual se puede enmarcar las expectativas y pretensiones de cada ciudadano en materia de seguridad y trabajo.

La desmercantilización del trabajo no es absoluta, sino relativa. Los derechos permiten frenar las libres fuerzas del mercado, la lógica del mercado no es suprimida, sino modificada a través del derecho del trabajo concebido como un derecho colectivo que limita la estricta racionalidad mercantil individualista

### **Grupos de Presión.**

Son asociaciones organizadas, que ejercen presión sobre la vida social pública o partes de ella, con el fin de imponer sus propios intereses. El concepto de g.p. es cada vez más frecuente en la literatura y se distingue del concepto de "lobby" porque no ejerce ningún acto directo en la legislación. Mientras que el "lobby" trabaja de manera directa y abierta con miras a influir en una legislación determinadas. Los g.p. tratan más bien de generar un clima de opinión pública (Shoeck, 1977:351).

### **Fordismo**

El concepto de fordismo tiene dos acepciones. Una referida a la cadena de montaje como parte de la organización del trabajo asociada al taylorismo. Esta acepción también es conocida como método de organización del trabajo taylorista-fordista. Y otra acepción más amplia referida a la organización social que vincula la producción en masa con el consumo en masa, así como con un modo de regulación social y laboral. Esta segunda acepción es utilizada por la teoría de la regulación, de origen neomarxista, para tratar de explicar el modo de organización social en el capitalismo avanzado.

### **Fuerza de trabajo y trabajo efectivo.**

Esta distinción es importante en la teoría marxista. La noción de fuerza de trabajo hace referencia al trabajo-mercancía que compra el empresario a cambio de un salario. Mientras que el trabajo efectivo hace referencia al rendimiento. El capitalismo requiere de estructuras de control (organización del trabajo) para convertir la fuerza de trabajo comprada por un salario (valor de compra) en trabajo efectivo o rendimiento (valor de uso). Las técnicas de incentivación, motivación y participación en el trabajo que se han venido desarrollando desde las

teorías de la organización del trabajo tienen como finalidad estimular la implicación subjetiva del trabajador para mejorar el rendimiento, la eficiencia y la productividad.

### **Institución.**

En el prefacio de las *Reglas del método sociológico*, Durkheim define las instituciones como “todas las creencias y todos los modos de conducta instituidos por la colectividad”... “La sociología puede ser definida como la ciencia de las instituciones, de su génesis y de su funcionamiento”... Otro sociólogo, Veblen ha definido la institución como “extendidos hábitos de pensar, usos y costumbres que regulan la acción social... En este sentido las instituciones pueden ser consideradas como mecanismos de control instaurados por la acción colectiva para canalizar a la acción individual.” (Román Reyes, 1988: 508).

La escuela institucionalista en economía trata de explicar cual es el papel regulador de las tradiciones, las costumbres, los grupos informales y formales, así como el papel de los sindicatos en la regulación del mercado de trabajo.

### **Movimiento sociales.**

Son desafíos colectivos planteados por personas que comparten objetivos comunes y solidaridad en una interacción mantenida con las elites, los oponentes y las autoridades. Por tanto, los movimientos sociales tienen cuatro propiedades: desafío colectivo, objetivos comunes, solidaridad e interacción. Se pueden distinguir dos tipos de movimientos: sectoriales y territoriales. El movimiento sindical tiene dos bases: sectorial y territorial. El sindicalismo de empresa se apoya más bien sobre la base sectorial y vindicación de temas concretos: salarios, jornada laboral y condiciones de trabajo. La base territorial dota de una impronta más política al movimiento sindical. La base territorial vincula al movimiento sindical con una base comunitaria que puede cuestionar o hacer entrar en crisis al control social local.

### **Negociación colectiva.**

La negociación colectiva es el principal canal por donde discurren las relaciones laborales. Se define como n.c. es un proceso de toma de decisiones entre dos que representan los intereses de los empleadores y de los trabajadores. Se trata de un proceso de interacción directa entre dos partes que tratan de llegar a un acuerdo que permita resolver o gestionar un conflicto existente entre las partes.. La n.c. también se puede entender como una estructura estable que proporciona continuidad y estabilidad a las relaciones laborales; continuidad porque las leyes de procedimiento regulan el proceso de renovación periódica de los acuerdos y estabilidad porque el pacto tiene una vigencia temporal que compromete a que las partes respeten sus contenidos. La negociación colectiva requiere tres cuestiones: a) existencia de un mínimo de intereses comunes o complementarios entre los adversarios; b) existencia de una sólida motivación para ambas partes de encontrar un acuerdo; c) existencia de una autonomía reconocida recíprocamente.

### **Sistema.**

Un sistema es un conjunto de elementos interrelacionados entre sí de forma estable. El conjunto de elementos de un sistema muestra una organización. A los elementos que se organizan en el sistema se les denomina componentes del

sistema. Los agregados se diferencian de la noción de sistema porque no tienen una organización.

Los sistemas pueden ser cerrados y abiertos. En el primer caso, el sistema cerrado no se conecta con el medio y es estable. En cambio, el sistema abierto está relacionado con el entorno, que lo retroalimenta y modifica las relaciones internas entre sus elementos. Por ello los sistemas abiertos son dinámicos.

## 5. Bibliografia

### Bibliografía básica.

DUNLOP, JOHN T. (1958): Sistema de relaciones industriales. Barcelona: Editorial Península., 1978.

Esta es una obra clásica para quienes este interesados en conocer las fuentes directas de la argumentación del estructural-funcionalismo. Asimismo ha sido muy importante para la consolidación de la teoría y el reconocimiento institucional y académico de las relaciones laborales. Ofrece una perspectiva sistémica para interpretar las relaciones laborales en el nivel micro y macro.

MIGUELEZ, FAUSTINO.; PRIETO, CARLOS. (1999): Las relaciones de empleo en España. Madrid: Siglo XXI.

Esta es una obra de compilación que recoge el estado de la cuestión de las investigaciones sobre relaciones laborales y relaciones de empleo. Se trata de una obra interdisciplinar realizada por profesores de sociología, derecho y economía.

POOLE, MICHAEL (1991): Teorías del sindicalismo. Una sociología de las relaciones industriales. Madrid: Ministerio Trabajo.

Recomendamos la lectura de esta obra, por cuanto constituye una síntesis de las distintas aportaciones teóricas. Se trata de una obra introductoria y bien ordenada que ofrece al lector esquemas interpretativos que ayudan a la comprensión de ésta materia.

### Bibliografía general.

AGLIETTA, MICHEL (1979): Regulación y crisis del capitalismo. Madrid: Siglo XXI.

ALEXANDER, J.C (1990): Las teorías sociológicas desde la segunda guerra mundial.

DHARENDORF, R. (1990): El conflicto social moderno. Madrid: Mondadori.

KAZENSTEIN, PETER J. (1987): Corporatismo y cambio. Madrid: MTSS.

SLOMP, HANS (1998): Between bargaining and politics. An introduction to European Labor Relations. Weport; Connecticut; London. Praeger Editor.

STANDING; GUY (1999): Global labour flexibility. London: MacMillan Press