

# Los «buenos» tiempos de las «Relaciones Industriales»: una aproximación sociológica

Miguel Ángel GARCÍA CALAVIA

Universitat de València  
Departamento de Sociología y Antropología Social  
Miguel.A.Garcia@uv.es

## RESUMEN

En principio, las relaciones entre empresarios y representantes colectivos de los trabajadores se examinan descriptiva y pragmáticamente. En las décadas centrales del siglo XX tienen lugar las primeras sistematizaciones teóricas. Se desarrolla la «teoría de las relaciones industriales» que se asienta en los presupuestos consensuales funcionalistas. Desde entonces y a medida que se intensifica el conflicto laboral en la década de los sesenta, emerge una serie de perspectivas más radicales, especialmente, de matriz marxista que suponen una (re)formulación de problemas más que de soluciones a los mismos. En el presente texto se reconstruye parcialmente este proceso con el fin de comprender mejor la deriva actual de las relaciones laborales, así como algunos retos actuales que ya se plantean a finales de esa época, la de los «buenos tiempos».

**Palabras clave:** relaciones industriales, funcionalismo, marxismo

## The «good time» of «industrial relations»: A sociological approach

## ABSTRACT

In a first instance, the relations between management and worker representatives were examined descriptively and in a pragmatic way. During the central decades of the 20 century appear the first theoretical systematisations. The «theory of industrial relations» is developed on the basis of functionalist consensual assumptions. From then on, with the intensification of labor conflict in the 60's, several more radical perspectives, mainly of Marxist orientation, emerge; these perspectives offer a reformulation of some problems rather than solutions to them. In the present paper this process is partially reconstructed in order to gain a better understanding of the present-day evolution of labour relations, as well as to understand some present challenges that were already perceived in the «good time» age.

**Key words:** industrial relations, functionalism, marxism.

## REFERENCIA NORMALIZADA

GARCÍA CALAVIA, M. A. 2004. «Los buenos tiempos de las Relaciones Industriales: una aproximación sociológica». *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 22 Núm. 1

GARCÍA CALAVIA, M. A. 2004. «The «good time» of «industrial relations: A sociological approach». *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 22 Núm. 1

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Los antecedentes históricos directos. 3. El estado de un campo de estudio afín. 4. Las perspectivas sistémicas: Dunlop (supuestos y limitaciones). 5. La perspectiva pluralista de la Escuela de Oxford. 6. Apogeo de la nueva disciplina y primera crisis. 7. Marxismo y «relaciones industriales». 8. Un balance de los «buenos» tiempos. 9. Referencias Bibliográficas.

## 1. INTRODUCCIÓN

Pronto se cumplirán cincuenta años de la publicación de *Sistemas de relaciones industriales*, un texto importante en la constitución de un campo de estudio particular: el de las relaciones laborales, transcripción peculiar del literal inglés, «relaciones industriales» (*industrial relations*). Aunque el origen de la expresión es anterior, hace su aparición en los Estados Unidos, en el Congreso en 1912<sup>1</sup>, sin embargo, su emergencia como ámbito académico singular se produce casi dos décadas después y su expansión tiene lugar entre los años cincuenta y sesenta en un entorno de fuerte y rápido crecimiento económico sobre la base del pacto keynesiano. En su sentido más genuino, surge, pues, en un entorno peculiar, el del mundo anglosajón, dominado por la tradición del «laissez-faire» que dificulta la activación estatal de políticas restrictivas, y en una coyuntura caracterizada por la existencia de la «cuestión obrera», derivada entre otros hechos, de la presencia de un sindicalismo fuerte y estable, más en el Reino Unido que en Estados Unidos.

En su búsqueda de la paz social, empresarios y gobiernos promoverán junto a profesores universitarios, institutos de formación superior en el Reino Unido y en Estados Unidos en los que se desarrollarán actividades de investigación y educación. Su orientación es muy pragmática. Y aunque las titulaciones superiores en la materia son relativamente raras, sin embargo, se imparten un buen número de cursos con esta temática para graduados universitarios. Más aún, las «relaciones industriales» figuran en los programas de estudio de gestión empresarial. Asimismo, se crean las primeras cátedras en la materia durante el período de entreguerras y después de la Segunda Guerra Mundial.

En este tiempo, es más difícil encontrar centros o departamentos de «relaciones laborales» en las universidades del continente europeo, mucho más preocupadas por construir «teorías» y además, «teorías» sobre el funcionamiento general del sistema capitalista. Ahora bien, esto no quiere decir que no existan ya reflexiones extracadémicas sobre la democracia industrial, como la efectuada por Karl Korsch en el año 1922 en Alemania que encontrarán una prolongación posterior a principios de los setenta. Una deficiencia que se prolonga, pues, en una situación como la que se abre tras la IIª Guerra Mundial caracterizada por las políticas de desarrollo de lo que se ha dado en denominar Estado de Bienestar, por la aceleración del crecimiento de los sindicatos o por la institucionalización de las condiciones salariales, entre otros hechos. El fenómeno es más acusado en aquellos países del Sur de Europa, bajo dictaduras fascistas, como España, en los que se produce un remedo de esa concepción politizada de la economía que se va a materializar en una organización autocrática de la economía, en el sindicalismo vertical, ... Lo que es más fácil de hallar son referencias a la necesidad de humanizar las relaciones en la empresa, sobre todo a partir del posicionamiento favorable de la Iglesia<sup>2</sup>. Estas ape-

<sup>1</sup> De toda maneras, si hubiera que establecer padres fundadores de la disciplina habría que citar sin duda a Marx interesado por los enfrentamientos entre trabajo y capital.

<sup>2</sup> Un indicador de este hecho en el caso español, bien puede ser la puesta en marcha de la colección «La empresa y el hombre» en la editorial Rialp a partir de 1958 en la que se dan a conocer los trabajos de ciertos autores anglosajones que sugieren esta humanización.

laciones coinciden con una profusa difusión de los planteamientos de la Escuela de Relaciones Humanas.

Por tanto, una inflexión significativa se inicia en ese tiempo y en ese espacio geográfico en el tratamiento de algunos problemas relacionados con el trabajo, si se mira desde la economía, o de algunos aspectos peculiares de las relaciones sociales en la industria, si se hace desde la sociología. A este respecto, resulta comprensible la lamentación con la que Dunlop abre su libro:

«los hechos han rebasado a las ideas. La teoría integrada ha quedado muy rezagada con respecto a la expansión de la experiencia. Los varios mundos de las relaciones industriales han estado cambiando con mayor rapidez que las ideas para interpretarlos, explicarlos y relacionarlos» (20)

y que coherentemente, promueva una teoría general de las relaciones industriales a finales de los cincuenta en la que intenta facilitar instrumentos analíticos para comprender mejor los hechos y las prácticas que constituyen esas relaciones.

Este proceso de génesis y expansión de un nuevo ámbito de enseñanza e investigación no es extraño al contexto en el que se vienen articulando unas aproximaciones analíticas a partir de la emergencia de una serie de preocupaciones de matriz reformista en Estados Unidos desde principios de los años veinte y que ya se habían prodigado en el Reino Unido desde finales del siglo XIX. Tampoco es ajeno al contexto en el que se llevan a cabo ciertas investigaciones sociales de la realidad industrial; en este sentido, una referencia obligada es el movimiento de Relaciones Humanas, cuya perspectiva resulta compatible con el enfoque funcionalista que domina la sociología en los años cincuenta. Lo mismo va a suceder con la perspectiva analítica de las relaciones industriales que se despliega en ese tiempo y que, en este caso, responde a determinadas formas de racionalizar las necesidades de la acción política.

Por ello, uno de los principales objetivos del presente artículo es revisar los postulados sobre los que descansa esa voluntad de tratar las relaciones entre el capital y el trabajo en el ámbito anglosajón examinando sus fundamentos teóricos. Con este fin, se repasan los planteamientos de las perspectivas sistémicas, especialmente los de la versión americana (Dunlop) pero también, los de los pluralistas de la Escuela de Oxford. Esta aproximación a las relaciones laborales coincide con un determinado estatus de otras perspectivas analíticas; concretamente, con una cierta pobreza de la investigación empírica marxista, que evidencia las dificultades para efectuar un análisis de la acción obrera y sindical en los países capitalistas avanzados, desde una mirada que a este respecto, no está suficientemente desarrollada<sup>3</sup>. El examen de su estatus en ese tiempo, constituye otro de los objetivos del artículo. En este sentido, hay que señalar que a medida que pasa el tiempo, surgen interpretaciones de matriz marxista (Miliband, R., 1970; Hyman, R., 1981 —e.o. 1975—) que centran su aten-

---

<sup>3</sup> Aún así, si se efectúan algunos estudios aunque no sean estrictamente de «relaciones industriales». En *Coal is our life*, Dennis, Henriques y Slaughter analizan el trabajo, el ocio y la familia en una comunidad minera de West Yorkshire utilizando los métodos de la antropología social pero denotando un conocimiento claro de las nociones marxistas de conflicto y conciencia de clase.

ción en determinados problemas que suponen las relaciones entre capital y trabajo y que desvelan las limitaciones de algunas aproximaciones sistémicas: el papel del conflicto laboral en la dinámica de la acumulación capitalista, la segmentación ocupacional (que no funcional) de la clase obrera, y el significado de las diferentes formas de intervención del Estado (Hyman, R., 1979: 426-434). A este respecto, bien se puede afirmar que constituyen maneras de reformular problemas más que de resolverlos y cuyo alcance se extiende hasta la actualidad.

Se va a examinar, pues, la configuración de un ámbito de reflexión particular y sobre todo, su consolidación en un período que se extiende desde finales de lo cincuenta hasta principios de los setenta: son los «buenos» tiempos que van a dejar paso a otros en los que los trabajos sociológicos que abordan la realidad industrial relegan la preocupación por la negociación colectiva, los sindicatos y su acción, ..., en definitiva, las «relaciones industriales», para interesarse por el paro, la inflación, la discriminación, el funcionamiento del mercado laboral, ... a medida que el empleo se precariza.

Con esta revisión, se espera estar en mejores condiciones para comprender los derroteros seguidos por este ámbito de conocimiento en el período que se abre con la crisis de los setenta y que registra el desarrollo de otras perspectivas teóricas que centran su mirada en la acción, ya sea en términos políticos, de relaciones entre actores, ya sea en términos individuales, de maximización de la utilidad de la misma, ... o propuestas de síntesis. Un período que se caracteriza no solo por la proliferación de nuevas inquietudes intelectuales, no solo por una mayor especialización de la sociología académica (sociología del trabajo, sociología del empleo, ...) sino también por el predominio del discurso neoliberal en el campo de las ciencias sociales, entendidas en sentido amplio. Esto supone una ruptura con los planteamientos discursivos que habían predominado en las décadas anteriores.

## **2. LOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS DIRECTOS**

Los primeros nombres propios que constituyen una referencia obligada en la constitución de un ámbito particular sobre las relaciones sociales en la industria son los de J. R. Commons que recurre a conceptos como igualdad, negociación, comportamiento racional, pragmatismo, o gobierno institucional de la industria, para construir una perspectiva en la que convergen «medios conservadores para alcanzar fines radicales» y Selig Perlman que intenta demostrar cómo los sindicatos, conscientes de la escasez del empleo, se esfuerzan en asegurar su distribución entre sus afiliados. Pronto se sumaran otros estudiosos de la Universidad de Baltimore, que atribuyen un papel importante a las fuerzas exteriores del mercado en la explicación de la distribución del trabajo y de su precio y que por ello, recibieron el nombre de institucionalistas. Lo que caracteriza, pues, los primeros trabajos es por un lado, una revuelta contra la esterilidad de la teoría económica clásica para tratar problemas del trabajo y por otro, una voluntad reformadora que se esfuerza en legitimar el sindicalismo, o mejor, un cierto sindicalismo y proponer un cierto número de reformas sociales, pero también el deseo de construir una teoría del movimiento sindical alternativa a la del marxismo.

A partir de la New Deal, pero sobre todo, después de la IIª Guerra Mundial la nueva disciplina comienza a levantar el vuelo. Durante los casi veinte años inmediatos a la 2ª Guerra Mundial, la investigación sobre relaciones industriales fue frecuentemente descriptiva y, a menudo, histórica. En este sentido, la más singular es la que protagonizaron algunos jóvenes economistas de la Universidad de California que abordan, con la panoplia de instrumentos propios de su profesión, problemas del mundo del trabajo: movilidad y proceso de búsqueda del empleo, las políticas sindicales, el impacto de la negociación colectiva, los factores que afectan a la estructura interna de los salarios y contribuyen a la emergencia de los mercados internos, ...

Así, el joven Dunlop elabora en 1944 una aproximación «económica» al fenómeno sindical considerando los sindicatos como actores que aspiran a maximizar la renta de sus afiliados. Ross propone en 1948 una aproximación «política»: cada líder sindical se preocupa por mantener el poder de su organización y se esfuerza por obtener aumentos salariales semejantes a los obtenidos en sectores próximos. Chamberlain elabora en 1951 la teoría de la negociación colectiva concebida como medio de contrato salarial, forma de gobierno industrial, modalidad de management (Caire, G. 1991: 378). En este período la negociación colectiva es vista como un instrumento destinado a mantener la paz social y el equilibrio de fuerzas del mercado.

En este contexto, se lleva a cabo poco tiempo después, en 1960, el estudio comparativo de Kerr, Dunlop, Harbison y Myers, *El industrialismo y el hombre industrial*, en el que entre otros aspectos se aborda el impacto de la industrialización en los trabajadores y su reacción, sobre la base de la conceptualización que había efectuado Dunlop dos años antes en *El sistema de relaciones industriales*.

Estas perspectivas encuentran correlatos en otras partes del planeta a partir de mediados de los años cincuenta. Especialmente, en Gran Bretaña, si bien en este caso, la «Escuela de Oxford» está más abierta a los sociólogos, más receptiva a los presupuestos marxistas.

### 3. EL ESTADO DE UN CAMPO DE ESTUDIO AFÍN

Alejados de las inquietudes de quienes dan los primeros pasos en la conformación de las relaciones laborales como ámbito de reflexión sociológica, ciertos autores promueven y efectúan una serie de investigaciones sobre un aspecto singular de la realidad industrial, la organización. Se trata de investigaciones que no sólo apuntan los cambios registrados en el campo de la sociología industrial previo y posterior a la IIª Guerra Mundial sino que también configuran un contexto de referencia para quienes manifiestan preocupaciones por las «relaciones industriales». A ese respecto, es obligado citar el impacto que tuvieron algunos de esos análisis como los llevados a cabo por Roethlisberger y Dickson (1939) en la planta Hawthorne de Chicago de la Compañía Eléctrica Occidental o por Warner y Low (1947) en la industria de zapatos de Nueva Inglaterra, ambos efectuados dentro de lo que se denomina «Movimiento de las Relaciones Humanas», en los que se evidencia la influencia de diversos factores económicos y, sobre todo, sociales.

A pesar de que coexisten diferentes puntos de vista dentro del Movimiento de Relaciones Humanas, comparten una serie de supuestos que van a influir en el contenido y la forma de la investigación sociológica de la industria que tiene lugar en el mundo anglosajón. A este respecto y como ya es conocido, los trabajadores se perciben como algo más que simples «hombres económicos»: tienen necesidades sociales y no sólo económicas de modo que su comportamiento se ve también afectado por factores sociales. Concretamente, se ven influidos por los pequeños grupos a los que pertenecen y con los que se identifican; así como, por las formas de ejercer la dirección. Por tanto, se hace necesario abordar y entender la organización «informal» para comprender lo que acontece realmente en la industria. En coherencia con ello, la investigación en relaciones humanas se orienta hacia la exploración de las relaciones que tienen lugar en los pequeños grupos, el «liderazgo», y/o las oportunidades de participar personalmente en actividades de grupo.

En esta perspectiva, el entorno económico e institucional en el que tienen lugar tales relaciones se omite, así como las condiciones de mercado en las que empresarios y gerentes adoptan sus decisiones. Dicha omisión facilita la asunción de que no existen conflictos intrínsecos de interés dentro de la empresa y la consideración de que cuando se producen, son debidos a comunicaciones defectuosas, un mal liderazgo, incapacidad personal o fallos entre los miembros de la organización.

El enfoque de las «relaciones humanas» en los estudios de la industria y del trabajo resulta compatible con el análisis funcionalista que domina la sociología de los años cuarenta y cincuenta. La influencia funcionalista se aprecia en las referencias que Roethlisberger y Dickson hacen en su trabajo a Durkheim, Pareto o a Malinowsky y Radcliffe-Brown. Una influencia que se observa asimismo en la investigación sociológica británica dada su familiaridad con la sociología industrial americana<sup>4</sup>.

Pronto será replicado el enfoque de las Relaciones Humanas y el funcionalismo normativo, tanto en Estados Unidos como en Gran Bretaña, si bien hay que señalar que en este último Estado resulta más difícil asumir el conflicto industrial como patológico o que los sindicatos están equivocados. El entorno político británico es diferente y los sindicatos están más consolidados que en Estados Unidos dentro del sistema de relaciones laborales. En las primeras críticas, ya se hace referencia a la inclinación del Movimiento hacia los círculos directivos, a su incapacidad para reconocer la racionalidad del comportamiento discrepante de los trabajadores y a su negación de los conflictos de interés económico (Watson, T., 1994: 45). Todo esto explica que fuera igualmente reconocida la legitimidad de los intereses de las partes en Gran Bretaña. De todas maneras, la perspectiva de las Relaciones Humanas no es la única fuente que inspira los planteamientos e ideas más generales de la sociología industrial británica. En su desarrollo, se observa la ascendencia de ciertas consi-

---

<sup>4</sup> Sus planteamientos llegan asimismo al Estado Español. A medida que el país se industrializa y la permisividad se acrecienta, comienzan a ser objeto de atención de algunos científicos sociales, más concretamente psicólogos: Siguán (1959), Pinillos (1969) que elaboran textos divulgativos con comentarios más o menos críticos a las ideas defendidas por el publicista del pensamiento de la escuela de las relaciones humanas, Elton Mayo.

deraciones de Marx, la clase y la conciencia de clase, y de Weber, la burocracia, como es perceptible en algunos textos que alcanzaron gran notoriedad en ese tiempo: el ya citado de Dennis, Henriques y Slaughter (1956) y el de Lockwood (1958)

Este proceso de crítica del funcionalismo normativo, así como de recuperación de clásicos para acercarse a la realidad social, se acentúa a finales de los cincuenta. Dahrendorf, entre otros, critica la perspectiva funcionalista y el modelo consensuado de sociedad a que conduce a partir del recurso a Marx y Weber en *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Comienzan a plantarse así las semillas para el desarrollo de un mayor pluralismo teórico en sociología. Poco tiempo después dará sus frutos.

#### 4. LAS PERSPECTIVAS SISTÉMICAS: DUNLOP<sup>5</sup> (SUPUESTOS Y LIMITACIONES)

Sobre la base de que el mundo camina irreversiblemente hacia la industrialización —la tesis de la convergencia—, Dunlop arranca en el prefacio de su libro señalando que toda comunidad que se industrializa crea obreros y empresarios y que entre unos y otros, se crea un entramado de relaciones que no es independiente de la acción del Estado. Es decir, reconoce que las sociedades industriales dan lugar a relaciones industriales, definidas «como el complejo de interrelaciones entre empresarios, obreros y organismos del gobierno». En este sentido, el objeto explícito del libro es proporcionar una teoría general de las relaciones industriales.

En ese entramado de relaciones industriales, establece tres áreas de experiencia: a) relaciones industriales dentro de una empresa, industria, u otro segmento de un país lo que permite comparaciones entre dichos ámbitos; b) relaciones industriales dentro del conjunto de un país que permiten comparaciones entre países; y c) relaciones industriales en el transcurso del desarrollo económico.

Así pues, Dunlop pretende analizar el funcionamiento de sistemas de relaciones industriales teniendo en cuenta que independientemente de su tamaño poseen ciertas propiedades y estructuras comunes, por un lado, y por otro, que están sujetos y responden a determinadas influencias. A este respecto, considera que todo sistema de relaciones industriales está compuesto por tres clases de actores, los empresarios y sus organizaciones, los asalariados y sus representantes y los organismos gubernamentales, y da lugar a un complejo de reglas que tiene como fin gobernar el centro de trabajo y la comunidad laboral ya que definen el estatus de los actores y regulan su conducta. Por tanto, coloca las normas y las reglas de las relaciones industriales en el centro del análisis e identifica los elementos del sistema que constituyen. Asimismo, supone que los actores de un sistema de relaciones

<sup>5</sup> Elaborado el texto, llega la noticia del fallecimiento de Dunlop. Sirvan estas páginas de reconocimiento a su preocupación por la mediación laboral, tanto a nivel teórico como a nivel práctico. En estos tiempos tan sombríos en los que la siniestralidad laboral se mantiene un año tras otro, queda el eco de su respaldo al proyecto de Ley de Emplazamiento Común que no aprobó finalmente el Congreso Americano. Dicha Ley hubiera permitido a los sindicatos de la construcción paralizar una obra en caso de desacuerdo con un subcontratista.

industriales experimentan las presiones de un entorno en el que distingue tres contextos interrelacionados: el tecnológico (técnica utilizada en los puestos de trabajo), el económico-financiero (posición de las empresas en el mercado del producto), y el jurídico-político. Por último, el conjunto (sistema) se cimenta por una ideología, un conjunto de convicciones comunes que definen el rol, el lugar y la representación de los actores.

La noción de sistema de relaciones industriales es central en el discurso de Dunlop en tanto que es considerado un sistema analítico, «...en la misma esfera lógica que un sistema económico». Se trata de una consideración que se inscribe dentro de la tradición funcionalista, deudora de la descripción parsoniana de «sistema social», sobre la que superpone esquemáticamente, subsistema económico, subsistema de relaciones industriales. De aquí que considere que los instrumentos para explicar cada subsistema son específicos. Por otro lado, entiende que un sistema de relaciones industriales es una abstracción, como lo es un sistema económico —ninguno de los dos se ocupa del comportamiento total—. Por tanto, su descripción está limitada a ser una representación. En este entramado teórico, propone atender tres problemas particulares: el de las relaciones del sistema de relaciones industriales con el conjunto de la sociedad; el de sus relaciones con el subsistema económico; y el de la estructura propia del subsistema de relaciones industriales.

La referencia a la noción de sistema remite a la noción de función. En este sentido, asume la diferenciación analítica establecida por Parsons y la adapta al campo de las relaciones industriales. Cuatro son las funciones del sistema. Primera, la función adaptativa, que alude a los procesos de regulación y confección de reglas que «relacionan los actores con el entorno tecnológico y de mercado». Segunda, el imperativo de los fines que implica que la política del subsistema persigue la supervivencia y estabilidad del sistema de relaciones industriales, así como de la jerarquía de determinados actores necesarias para la consecución de los fines. Tercera, la de integración que hace referencia al amplio campo de «entendimientos compartidos» y a la ideología común del sistema que relaciona los papeles individuales a las jerarquías y, a su vez, a las jerarquías entre sí. Y cuarta, la de mantenimiento del modelo y control de la tensión que es desempeñada por el papel del experto o profesional en los tres grupos de actores del sistema.

En este contexto, el sistema de relaciones industriales tiene unas determinadas relaciones con el sistema social. Por un lado, mientras la función adaptativa de la sociedad aporta riqueza y renta al sistema, la de relaciones industriales aporta reglas que incluyen los índices salariales y otras formas de compensación. Por otro, las funciones integradoras de ambos sistemas interactúan mutuamente en una sociedad industrial:

«un alto grado de solidaridad en la sociedad puede reforzar el sistema de relaciones industriales, y un amplio campo de entendimientos compartidos integrado en el sistema de relaciones industriales puede reforzar la solidaridad de la sociedad... Por último, los subsistemas de mantenimiento del modelo y control de la tensión de la sociedad y de un sistema de relaciones industriales, pueden también reforzarse o estar en conflicto» (1978: 50).



Por tanto, Dunlop no asume plenamente el discurso de Parsons. Sin embargo, resulta evidente que sí extrae una serie de orientaciones, formalismo, conservadurismo, que resultan apropiados para la racionalización y legitimación de un ámbito de estudio particular que se va a desarrollar aceleradamente a partir de entonces. Las interacciones entre una y otra perspectiva fueron muy bien expuestas por Hyman a mediados de los setenta:

«El análisis sistémico ofrece una alternativa ideológicamente aceptable a los que doptan sus perspectivas pragmáticas, pero rechazan su lenguaje y sus conceptos poco sofisticados. Los imperativos de eficacia, de adaptación a las necesidades y al cambio, de reforma en el orden de las relaciones laborales pueden ser tratadas en una u otra perspectiva. Las principales preocupaciones de la sociología de Parsons son paralelas a las de los industrialistas»<sup>6</sup>.

Ahora bien, el discurso teórico de Dunlop no sólo abre el camino a la expansión de un ámbito de estudio sino que supone también una inflexión significativa respecto al objeto de estudio y a los planteamientos existentes en ese tiempo en el examen de la realidad industrial. En primer lugar, su énfasis en considerar las normas que regulan el centro de trabajo y la comunidad laboral como el núcleo substantivo de las relaciones laborales en la industria no solo es difícilmente rebatible, en tanto que normas de distintos tipos impregnan el mundo del empleo y del trabajo, sino que también suponen un distanciamiento respecto a lo que constituye el foco analítico de dos autores de referencia obligada, Taylor y Mayo, que centran su atención en los factores que aumentan el rendimiento laboral de los trabajadores. A este respecto, los planteamientos de Dunlop amplían la mirada en un sentido más sociológico (y jurídico). En segundo lugar, porque la consideración de las limitaciones de carácter técnico, económico y político que impone el entorno implica una ruptura en la concepción de la empresa como unidad cerrada válida en sí misma para su observación. En tercer lugar, frente a una visión muy restrictiva de la organización económica como suma de individuos que tienen intereses individuales diversos, Dunlop los reconoce junto a las organizaciones que los agrupan y defienden como intereses grupales diferenciados dando entrada así a las asociaciones empresariales y a los sindicatos. Esta consideración supone un afianzamiento de la mirada sociológica. Y por último, tanto en *Sistemas de Relaciones Industriales*, como en la obra colectiva realizada con Kerr, Harbison y Myers, Dunlop plantea la importancia de los estudios comparados con el fin de superar el aislacionismo de los análisis norteamericanos.

Resulta evidente que los planteamientos de Dunlop suponen un importante impulso en el estudio de las relaciones laborales. Lo reconoce alguien muy alejado de los presupuestos de Dunlop, como Hyman:

«estos análisis... son de gran importancia por su condición de intentos iniciadores de dar unidad teórica y precisión al estudio de las relaciones industriales; y por esta misma razón han resultado sumamente influyentes» (1981: 21).

---

<sup>6</sup> Citado en Hyman. R. (1979), pág.420.

Entre otras razones porque como se acaba de escribir, normas de distinto tipo regulan el mundo del empleo y del trabajo. Ahora bien, definir el objeto de un ámbito de estudio en términos de normas es todavía restrictivo, a pesar de la ampliación y diversificación que encierra con respecto a miradas precedentes o coetáneas. Es lo que señalan otros autores británicos en congruencia con la experiencia británica. Pero además, en esa concepción del objeto de estudio subyace una determinada valoración: que el fin de las relaciones industriales es conseguir la estabilidad económica. En este sentido, la atención se centra en cómo contener y controlar los conflictos, más que en los procesos que los generan.

Asimismo, Dunlop reconoce que existen diferentes ámbitos normativos, el centro de trabajo, la empresa, rama de actividad económica, territorio, nación, ... Ahora bien, no explica como se relacionan unos con otros o si los procesos internos son iguales en todos ellos; tampoco, explica si los actores se comportan de igual modo, sea cual sea el marco de intervención. Dunlop vuelve a caer como sus predecesores en una concepción cerrada del sistema, que implica a su vez una concepción muy estática del mismo en que sólo cambian los elementos internos al sistema. De aquí se infiere otra laguna en su argumentación teórica: la falta de perspectiva histórica; o mejor, el desplazamiento de su centralidad analítica a favor de un tratamiento y análisis de las relaciones laborales en un momento determinado (Estivill, 1978: 13).

Y es que la concepción de Dunlop del sistema de relaciones industriales se efectúa desde su mirada sobre la sociedad estadounidense, la sociedad más industrializada. Pero esta mirada no sólo es americanocéntrica sino también conservadora cuando en esa concepción subyace una apuesta porque los procesos implicados tengan lugar en el sentido de mantener la estabilidad y el equilibrio, porque las instituciones y procedimientos sean compatibles y porque el conflicto se autorresuelva. Esta perspectiva resulta más evidente cuando Dunlop considera que la ideología de los actores del sistema constituye una fuente de orden:

Un sistema de relaciones industriales crea una ideología o un cuerpo de ideas y reencias comúnmente compartidas, relativas a la interacción y papeles de los actores, que contribuye a mantener unido al sistema» (353). «La ideología de un sistema de relaciones industriales viene a mantener una estrecha relación con la ideología de la sociedad industrial particular de la que constituye un subsistema» (39); (es decir, cuando se escora a favor del papel integrador de la ideología): «La ideología del sistema de relaciones industriales es un cuerpo de ideas comunes que define el papel y el lugar de cada actor con respecto al cargo y función de los demás actores del sistema. La ideología de un sistema estable comporta una congruencia o compatibilidad entre estas perspectivas y el resto del sistema» (38).

Por tanto, las ideologías de los actores han de ser suficientemente compatibles como para permitir la existencia de un campo común de ideas que reconozcan como aceptables los papeles de cada actor.

Por otro lado, los supuestos ideológicos que inspiran *Sistema de Relaciones Industriales*, se hacen patentes no solo en los temas en que Dunlop vuelca su atención o en la forma de hacerlo, sino también en los aspectos que omite, la acción

humana en tanto que motor de las relaciones sociales de la industria, y sobre todo, en las preguntas que elude contestar: una de las principales es la influencia de la estructura de propiedad y control vigente en las relaciones industriales; o más concretamente, si puede ser considerada como fuente de conflictos. Dunlop evade la respuesta aludiendo que dicha estructura es externa al estudio de las relaciones industriales que únicamente deben preocuparse de cómo los empresarios y sus asociaciones, los trabajadores y sus sindicatos y otras instituciones afrontan tales conflictos mediante reglas.

A pesar de todas estas limitaciones que hacen difícilmente aceptable la pretensión de Dunlop de que constituya una teoría general, *Sistemas de Relaciones Industriales*, desencadena toda una serie de trabajos (Flanders, 1970 —e.o. 1965—; Derber, M., 1969 y Craig, A.W.J, 1975, ...) en los años siguientes que tienen como objeto las relaciones industriales aunque no coinciden a la hora de delimitar lo que debe constituir el núcleo central de la teoría: la democracia industrial, según Derber; los términos y condiciones de empleo, según Craig, ... O las instituciones de regulación del trabajo, según Flanders o Clegg, que ya antes de la publicación del libro de Dunlop, y en contraposición abierta con la Escuela de Relaciones Humanas, señalaban:

«somos conscientes de que centrar nuestra atención en las instituciones formales de las relaciones industriales puede suscitar las críticas de los que están influidos por las enseñanzas de la nueva escuela de 'relaciones humanas en la industria'. Esta escuela aplica las técnicas de la sociología y de la psicología social a situaciones que observa en fábricas y otros centros de trabajo. En principio, no hay ninguna razón 'a priori' por la que este método no sea preferible al nuestro. Ahora bien, la Escuela está en una fase temprana de su evolución y todavía tiene que proporcionar material que pudiera utilizarse para la enseñanza. Además, la mayor parte de los trabajos publicados muestran una carencia deplorable de rigor histórico y, a veces, falla al apreciar la naturaleza de la situación estudiada debido a la ignorancia de las instituciones formales que la rodean. Así pues, el estudio de las instituciones nos parece el paso preliminar apropiado a la hora de utilizar métodos ambiciosos» (1954: v-vi).

## 5. LA PERSPECTIVA PLURALISTA DE LA ESCUELA DE OXFORD

Las instituciones formales constituyen, pues, el objeto de estudio privilegiado por lo que se ha dado en denominar la aproximación pluralista de la escuela de Oxford. Una aproximación que ha sido considerada frecuentemente como la variante británica del modelo sistémico. A partir de los años sesenta se registran cambios importantes en los temas que preocupan a quienes estudian la realidad industrial en el Reino Unido como consecuencia no solo de la expansión y mayor respeto que merecen la enseñanza e investigación de las ciencias sociales, sino también de la influencia de la Comisión Donovan (Comisión Real de Sindicatos y Asociaciones Empresariales) que funciona activamente entre 1965 y 1968. En este

último año, la Comisión reconoce la existencia de un sistema «formal» de negociación colectiva de la gran industria materializado en las instituciones oficiales y el sistema «informal» de negociación del trabajo a destajo, de complementos del salario mínimo y de realización de horas extras a nivel de fábrica, que queda en gran medida fuera del control de las asociaciones de empresarios y de los sindicatos. También reconoce que la evolución del sistema «informal» en un entorno de pleno empleo conduce a un aumento de la conflictividad y de la protesta laboral. huelgas no oficiales. La Comisión encuentra la solución a estos problemas en las relaciones industriales, en la intervención de partidos y sindicatos, con la colaboración del Estado. Con dichas intervenciones se deberían llevar a cabo reformas constitucionales para establecer procedimientos ordenados y eficaces de negociación colectiva de los salarios, así como un control bilateral de los mismos y de las prácticas laborales.

En este contexto, difícilmente se puede afirmar que las investigaciones sociológicas de la realidad industrial tienen poco o nada que ofrecer al conocimiento de las «relaciones industriales». Se genera así, un ambiente favorable para el desarrollo de la nueva disciplina que debe llevar a la construcción de un marco teórico propio y a la investigación directa de las relaciones entre capital y trabajo, así como, de la estructura institucional «formal» bajo la que tienen lugar. A este nuevo clima, no son ajenos los planteamientos de Allan Flanders que, en 1965, publica un folleto, «Las relaciones industriales, ¿qué es lo que va mal del sistema?», reeditado en 1970, en el que no solo aborda los problemas habituales de las «relaciones industriales británicas» de ese tiempo (y a los que se ha hecho referencia) sino que también ofrece argumentos para considerar las relaciones industriales como una materia que posee un discurso teórico propio porque:

«su desarrollo debe apoyarse en el soporte mutuo de la teoría y la investigación, ... El inconveniente de fiarse de la teoría de cualquiera de las variadas disciplinas que abordan las relaciones industriales es que nunca pretenden ofrecer un punto de vista integrado de todas las instituciones en este ámbito. En términos teóricos, estas disciplinas despedazan la materia al concentrar la atención en alguno de sus aspectos hasta la exclusión o el olvido comparativo de otros y una visión parcial de cualquier cosa, aunque sea acertada dentro de sus límites (...), siempre está necesariamente distorsionada, y por tanto, el significado de la noción de sistema de relaciones industriales. ...» (1970: 85).

En este sentido, Flanders aborda el contenido del sistema de relaciones industriales tomando como referencia el libro de Dunlop y su consideración de que «un sistema de relaciones industriales... es un sistema de normas». Estas normas surgen bajo distintas formas: en la legislación y en los estatutos, en las regulaciones con los sindicatos, en los convenios colectivos y las resoluciones del arbitraje, ..., en la «costumbre y la práctica aceptada», ..., de modo que aunque las relaciones personales o «desestructuradas» tienen (o pueden tener) importancia para la dirección o los trabajadores, sin embargo, son situadas fuera del ámbito de las relaciones industriales. De ahí que considere que el objeto de estudio de las relaciones industriales son las instituciones de regulación del empleo.

Así pues, es perceptible que Flanders comparte algunas preocupaciones y consideraciones de Dunlop, si bien, rechaza la concepción integradora de la ideología ya que reconoce la pluralidad de intereses. Esto explica que esté interesado por los mecanismos de producción de reglas en tanto que instituciones en las que organizaciones que representan intereses diferentes se enfrentan y en las que el equilibrio y el acuerdo nunca está garantizado definitivamente. Parte de la argumentación que acompaña a estos planteamientos de Flanders ha sido controvertida y criticada ya que su consideración del poder es formal omitiendo el poder real que tienen las partes, y por tanto su distinta capacidad de incidir políticamente, tanto en el proceso de trabajo como en la sociedad en general, omisión que le permite atribuir una legitimidad, aceptación y «justicia» a los resultados de la negociación que no poseen. De modo que aunque Flanders acepta que existen conflictos de intereses inherentes a las relaciones entre patronal y empleados —y con esta visión ya difiere claramente del pensamiento de las Relaciones Humanas—, sin embargo, sus ideas parecen tener una fuerte afinidad con un funcionalismo normativo de carácter pluralista ya que asume que tales conflictos pueden estar regulados y contenidos dentro de una estructura institucional configurada normativamente. Al mismo tiempo, no da cabida explícita a la consideración de los conflictos como irresolubles, ni a las desigualdades de poder.

Todo parece indicar que Flanders intenta configurar la materia de «relaciones industriales» como una disciplina distinta de aquellas otras, incluida la sociología, que se aproximan previamente a este campo de estudio. En ese sentido, las «relaciones industriales» deben suplantarse a las disciplinas que estudian este ámbito de la vida social hasta ese momento.

## 6. APOGEO DE LA NUEVA DISCIPLINA Y PRIMERA CRISIS

Se expande, pues, un nuevo ámbito de conocimiento: el de las «relaciones industriales». En esa expansión se dejan sentir de distintas maneras (y de modo desigual), las consideraciones que Coser había efectuado sobre las funciones del conflicto laboral poco tiempo antes; sobre todo, la de «institucionalización del conflicto». Dicha noción es uno de los fundamentos de una buena parte de los trabajos en sociología de las relaciones laborales desde finales de los cincuenta. Y no sólo en los aludidos, sino también en otros como el diagnóstico de Kerr, Dunlop, Harbison y Myers en *El industrialismo y el hombre industrial* sobre el imparable desarrollo de un «industrialismo pluralista» en el que la protesta de los trabajadores contra el impacto del mismo «se organiza, se canaliza y se controla» (241) dando lugar a los sistemas de relaciones industriales. Uno de los presupuestos básicos de este tipo de análisis es que los conflictos de intereses entre trabajadores y empresarios, que desde entonces, son claramente expresados por instituciones legítimas representativas, pueden ser fácilmente contenidos y desactivados.

Este movimiento que ha tenido mucha fuerza en el ámbito de la sociología, especialmente, en la tradición angloamericana, supone un peculiar desarrollo teóri-

co de las relaciones laborales. En él subyace un paradigma que comporta dos postulados fundamentales. El primero implica una concepción naturalista de los intereses: los actores básicos del «sistema de relaciones industriales» son una multiplicidad de individuos y de organizaciones que representan sus intereses; las colectividades más amplias (las clases sociales) no tienen reconocida su existencia más que a través de las alianzas y sistemas de organizaciones articulados por (y sobre) estos actores básicos. El segundo —más claro en el caso de ciertos autores que en el de otros— refleja una visión americanocéntrica de la naturaleza y de los fines de los sindicatos: a partir de una visión restrictiva de los intereses legítimos de los trabajadores, se realiza una apología de la negociación colectiva, y una definición de los sindicatos como organizaciones de los trabajadores que son por naturaleza economicistas, acomodadas y respetuosas con la jerarquía establecida. Estos dos postulados llevan a considerar las relaciones laborales como una serie de instituciones estables, a través de las cuáles los fines e intereses, considerados como inputs, son convertidos en una «red de reglas» que revierten en la progresión sin tropiezos de la producción capitalista (Craig, 1975).

El peso e influencia de estos postulados en las perspectivas que estudian las relaciones industriales se comprende cuando se los sitúa históricamente. A este respecto, lo primero que hay que tener en cuenta es el clima ideológico de la guerra fría que presiona fuertemente en los universitarios para que desarrollen un cuadro de análisis explícitamente antimarxista. Este clima tiene repercusiones sobre el análisis sociológico en general, y por supuesto, en el de aspectos particulares, como las relaciones laborales. Lo segundo que hay que considerar es que el entorno en el que las relaciones laborales se instauran como disciplina académica es el del capitalismo en plena expansión de postguerra y de hegemonía del imperialismo americano. Se trata de una base favorable para una resolución «de suma positiva» de los conflictos entre capital y trabajo; especialmente, en los países desarrollados. El modelo del «industrialismo pluralista» fue el producto de la misma coyuntura que hace nacer construcciones del tipo «sociedad de la abundancia», el «fin de las ideologías», y el «sistema de convergencia social».

A finales de los sesenta, el entorno comienza a modificarse radicalmente. Recesión económica y reducción de los beneficios limitan el margen de las concesiones empresariales en las negociaciones de los salarios al mismo tiempo que la subida de precios aumenta las exigencias de los trabajadores. Otras formas de racionalización empresarial en la gestión de mano de obra se activan. Frecuentemente, se pone el acento en controlar el hecho mismo del empleo; es decir, se hace hincapié en aquellas formas que son menos susceptibles de conducir a compromisos. Las iniciativas promovidas desde el Estado suponen un distanciamiento de las orientaciones mantenidas hasta entonces.

Se abre así, un proceso de inestabilidad social y política como resultado de una mayor radicalidad de los objetivos y de las formas de acción obrera. Las teorías optimistas de los especialistas universitarios de postguerra en «relaciones industriales» que consideran factible controlar el conflicto laboral son desterradas temporalmente. Al mismo tiempo, la relativa calma que se conoce en las relaciones internacionales se traduce en un cierto relajamiento de las presiones que había conocido la vida

intelectual durante la guerra fría. En esta coyuntura, tanto en el análisis de las relaciones laborales como en el de las ciencias sociales en general, se constata una tendencia creciente a buscar fundamentos teóricos en unas aproximaciones más radicales, y más próximas al marxismo.

## **7. MARXISMO Y «RELACIONES INDUSTRIALES»**

La mayor parte de estos trabajos sobre «relaciones industriales» son rechazados por el pensamiento crítico de ese tiempo. Una muestra ilustrativa es el comentario que merece la expresión misma «relaciones industriales»: «eufemismo consagrado para designar el conflicto permanente, unas veces agudo, otras atenuado, entre los capitalistas y los trabajadores» (Miliband, 1970: 79). La razón esgrimida es que ayudan al control ejercido por las clases dominantes. A esta primera acusación de servidumbre a las gerencias y a los capitalistas, determinados autores marxistas añaden más tarde una crítica dirigida a los fundamentos intelectuales de este dominio de estudio y consideran que no se puede comprender correctamente el proceso de «regulación del empleo» más que analizándolo en un contexto definido, por un lado, por la dinámica de la producción y de la acumulación capitalista —el entorno económico—, y por otro, por una concepción más general de las relaciones sociales y políticas —el entorno sociopolítico— (Hyman, 1979: 423). En este sentido, las actividades de empresarios y trabajadores deben ser analizadas a partir de conceptos como las relaciones de producción y la lucha de clases.

Ahora bien, aún rechazando la aproximación académica prototípica (y conservadora) a las «relaciones industriales», no se puede negar que la realidad empírica a la que se refiere tal vocablo tiene una importancia práctica y teórica considerable para cualquier tradición intelectual, y por supuesto, para la marxista. Y ello independientemente de que se considere relevante incluir dos postulados básicos en la problemática de las «relaciones industriales» y en su estudio. El primero es que las relaciones sociales de producción reflejan y reproducen una oposición estructurada de intereses entre capital y trabajo. El segundo es que el capitalismo organiza al mismo tiempo los trabajadores sobre una base colectiva —la del proceso de producción— y genera en consecuencia la base material para una resistencia efectiva al capital y a los objetivos del modo de producción capitalista.

Hubiera sido de esperar, pues, que los autores ubicados en la corriente marxista hiciesen esfuerzos importantes, no solo para criticar, sino también para reanalizar, reinterpretar y reaplicar lo que es producido bajo el vocablo de «relaciones industriales»: los procesos de mediación institucional (Hyman, 1979: 424). Y sin embargo, sorprenden los escasos esfuerzos que se dedicaron para impulsar sistemáticamente en los años de postguerra, otro cuadro de análisis de esta realidad concreta que constituye el campo de los especialistas universitarios de las «relaciones industriales». Esto refleja la falta de bases sólidas para una teorización en este sentido en la tradición marxista. El entorno de los trabajos de Marx y Engels no era el de un sindicalismo rutinarizado, ni de una negociación colectiva institucionalizada; sus

comentarios sobre estos temas son respuestas a problemas inmediatos más que un análisis de fondo. Lo que se puede esperar directamente de estos trabajos<sup>7</sup> es, pues, limitado. En sus escritos no se encuentra la noción de «relaciones industriales». Tampoco se hallan referencias a la institucionalización de un modo de regulación de los conflictos de intereses a pesar de la atención que han prestado al mercado de trabajo, la empresa o los primeros sindicatos; y cuando se refieren a éstos, privilegian la lucha contra la explotación y la pauperización y olvidan las acciones a favor de una regulación de los salarios o de las condiciones laborales.

En los años posteriores a la IIª Guerra Mundial, en la época de compromiso de clase, característica del periodo keynesiano de postguerra, tampoco se desarrolló una teoría de matriz marxista en ese sentido. Habrá que esperar a principios de los setenta para que el contexto cambie. Por un lado, porque el periodo de estabilidad que experimenta la institucionalización de las relaciones laborales iniciada después de 1945 supone un desafío para la tradición marxista forzando así, una reevaluación de las primeras aproximaciones a las «relaciones industriales». Por otro, porque la conflictividad laboral no sólo se reactiva en ese tiempo, sino que cambia asimismo, sus formas de producción y de expresión. Todo ello acarrea un cambio de perspectiva en los trabajos de numerosos marxistas. En este sentido, se produjeron movimientos significativos hacia un análisis que concede importancia a la organización y a las luchas colectivas de los trabajadores, pero también a los procesos de mediación institucional en los conflictos de trabajo: un análisis que comienza a indagar sus características, su origen y sus contradicciones internas.

Uno de los primeros análisis sistemáticos fue desarrollado por R. Hyman en su «introducción marxista» a las relaciones laborales. En este libro adopta una posición claramente opuesta a la oferta teórica dominante en los sesenta, la formulada por Dunlop y Flanders, especialmente a la del primero. A estos autores opone una economía política de las relaciones laborales que cuestiona la definición estrecha y unívoca de las relaciones industriales: «definir su objeto exclusivamente en términos de normas es demasiado restrictivo y mantiene desgraciadamente tonos valorativos. Implica que la tarea de las relaciones industriales es lograr el mantenimiento de la estabilidad y la normalidad en la industria. La atención se centra en cómo se contiene y controla un conflicto, más que en los procesos a través de los que se generan los desacuerdos y los conflictos» (Hyman, 1981: 21).

Por esta razón, el orden y la regulación no constituyen más que una parte de las dimensiones de las relaciones industriales. Si se tienen en cuenta los procesos contradictorios y los intereses antagonistas que dividen a los actores, entonces el conflicto y el desorden se convierten en objetos de estudio importantes. La preocupación de Hyman es redefinir el campo de estudio para incluir el conflicto industrial, sus causas, sus consecuencias, ..., es decir, «los procesos de control sobre las relaciones industriales» (1981: 22). Desde un punto de vista teórico, tales procesos no son comprensibles y explicables más que ubicados en el contexto de la estructura

<sup>7</sup> Recogidos en dos volúmenes (1976). Están organizados alrededor de dos ejes: por un lado, la teoría, la organización y la actividad; por otro, el contenido y significado de las reivindicaciones.



social, de la dinámica de acumulación y de crisis, así como, de las correlaciones entre fuerzas sociales.

Estos planteamientos son realizados en ese contexto que se configura a partir de la ruptura de la relativa estabilidad del capitalismo de post-guerra entre finales de los sesenta y principios de los setenta. Esto constituye un estímulo para una redefinición de los principios básicos del pensamiento marxista, con debates significativos, entre otros hechos, sobre las condiciones de aplicación de la ley de la caída tendencial de la tasa de beneficio. Asimismo, comienza a examinarse la relación de esta última discusión teórica con el análisis de la dinámica cotidiana de la conflictividad social lo que va abriendo paso al análisis de la realidad concreta, algo que había estado ausente en las décadas anteriores. Por una parte, la resistencia colectiva de los trabajadores es teorizada como fuente de crisis de la tasa de beneficio; por otra, y relacionada con la consideración anterior, las estrategias específicas de las gerencias hacia los trabajadores son tenidas en cuenta en tanto que implican un desarrollo desigual de modelos y de problemas en la acumulación de capital (Hyman, 1979: 427).

En esta línea de reelaboración y revitalización del pensamiento marxista, otro de los aspectos que merece atención es el proceso de trabajo. A este respecto, se imponen dos precisiones previas. Una primera, que a menudo, los especialistas en «relaciones industriales» han realizado análisis sofisticados de la «regulación de tareas» y de los «sistemas normativos de relaciones industriales», sin reconocer que los procedimientos e instituciones sobre los que concentran su atención encuentran sus fundamentos en la esfera de la producción. Una segunda, que el análisis efectuado por Marx del proceso de producción, especialmente, en lo relativo a la cuestión de las modalidades y consecuencias de las transformaciones de la fuerza de trabajo comprada por el capital en trabajo efectivo realizado por el asalariado, no es suficientemente atendido en la literatura marxista de postguerra. A principios de los setenta, es centro de atención nuevamente con la publicación de la obra de Braverman, *Trabajo y capital monopolista*, y con el eco que adquiere. Resulta evidente que el carácter específico del proceso de trabajo capitalista, su función como motor de la acumulación y del valor, su dependencia con respecto a un sistema de control obligatoriamente coercitivo, proporcionan una base de elucidación de los problemas teóricos que las aproximaciones tradicionales de la sociología industrial apenas comienzan a formular. En primer lugar, el acento puesto sobre este proceso aclara el carácter concreto y la naturaleza ambivalente de lo que los especialistas de las relaciones industriales denominan «relaciones manageriales». En segundo lugar, indica el carácter de clase de la función managerial. En tercer lugar, reconoce que la dinámica inherente al modo de producción capitalista se refleja asimismo en las constantes crisis del proceso productivo que amenazan la estabilidad de las formas institucionalizadas de resolución de los conflictos. En definitiva, evidencia que las experiencias contemporáneas de «racionalización» empresarial han de ser situadas históricamente. Además, esta atención al proceso de trabajo provoca que la mirada se concentre también en los cambios profesionales con respecto a la producción. Lo que conduce a otro aspecto importante en el análisis marxista de los setenta, la diferenciación interna de la clase obrera.

Una primera distinción que va a dar lugar a importantes discusiones sobre las transformaciones de la estructura social es la que se establece entre trabajadores de «cuello blanco» y trabajadores de «cuello azul». Algunos autores (marxistas) interpretan que la proliferación de los primeros está relacionada con cambios en las formas de producir y más concretamente, con la automatización de los procesos de producción y con la terciarización de la economía. Son trabajadores más cualificados con mejores salarios que están engrosando las nuevas capas medias. Al mismo tiempo, el número de trabajadores manuales disminuye y con ello, se reducen las filas de la clase obrera tradicional. Otros autores son más cautos y hacen hincapié en la heterogeneidad de los cambios que han ocurrido en el ámbito profesional, ubicando esta evolución en el interior de una dinámica compleja de la producción capitalista que requiere por un lado, trabajadores más cualificados, pero por otro, también trabajadores más descualificados. La discusión no es baladí, como se ha comprobado posteriormente, ya que afecta tanto a la organización colectiva de ambos grupos de trabajadores, como a los fines y estrategias que persiguen colectivamente. Por otro lado, puede ayudar a la comprensión de la acción colectiva que protagonizan en las décadas siguientes determinados colectivos de la oferta laboral, así como las organizaciones sindicales.

En este mismo contexto y en ese tiempo, se emprende también, un debate entre científicos sociales marxistas y analistas tradicionales de la segmentación del mercado de trabajo. Aunque los precedentes de estos últimos, se localizan en los años cincuenta, sin embargo, los esfuerzos sistemáticos más conocidos los protagonizan Doeringer y Piore que interpretan globalmente la economía americana en términos de dualidad del mercado de trabajo. Según dichos autores, las empresas sólo crean mercados internos de trabajo si con ello se reducen sus costes, y esos costes se ven reducidos cuando el capital humano utilizado en el proceso productivo es específico; es decir, su perspectiva descansa en el concepto de capital humano específico.

Con posterioridad, determinados autores marxistas (Edwards, R. 1983 —e.o. 1975—) pusieron énfasis en encuadrar las formas de segmentación en los mercados nacionales de trabajo teniendo en cuenta la configuración de las estructuras de poder. El conflicto entre capital y trabajo no se limita al mercado, ni a ciertas cuestiones como el precio y la cantidad de trabajo, sino que se extiende asimismo al «centro de producción» y a cuestiones relacionadas con el control del trabajo y del proceso de trabajo. En este sentido, incorporan como variables significativas, las estrategias de los empresarios respecto a los trabajadores, así como los modos de organización y de resistencia obrera, que a su vez, pueden implicar la persecución y defensa de ventajas competitivas corporatistas.

De este modo, los debates que tienen lugar ayudan a explorar las lagunas de la tradición marxista, cuestionando una tendencia frecuente en su desarrollo vulgarizado que reduce la opresión económica y social a una polarización de clase y en la que se postula básicamente que la unidad obrera se constituye a partir de una relación común de intereses de clase opuestos al capital. Suponen, pues, nuevas perspectivas que implican el reconocimiento de la existencia de grupos con intereses particulares entre la fuerza de trabajo. Entre otras razones, porque si no fuera así, los distintos movimientos obreros no tendrían necesidad de apelar a la solidaridad. Su

ejercicio responde a un proyecto que busca reconciliar las diferencias de condiciones y de intereses, para sostener y ayudar las reivindicaciones de grupos o de individuos, sin tener en cuenta las ventajas inmediatas en cuanto a la propia situación. Si la solidaridad ha llegado a ser históricamente más que una consigna para los movimientos de los trabajadores, es precisamente porque la fuerza de trabajo no es homogénea (al menos, en lo que se refiere a la situación material), porque las disensiones debidas a la defensa de intereses particulares constituyen una amenaza en todo momento para el conjunto, y porque ciertas experiencias muestran que las luchas aisladas dirigidas por grupos particulares pueden acabar en fracaso.

Uno de los últimos problemas importantes abordados es el de la intervención de las instancias estatales en las relaciones empresarios-trabajadores; una intervención que supone un cuestionamiento del principio de autonomía del sistema de relaciones industriales. Ahora bien, más allá de la crítica al planteamiento funcionalista que se puede derivar de este hecho, este tipo de intervención propicia toda una reflexión sobre la interacción entre producción capitalista, lucha de clases y poder del Estado que está teniendo lugar y que no se puede captar mediante las sucesivas disyuntivas de lo «político», lo «económico» y lo «laboral». En este contexto, la ausencia de una intervención directa y sistemática del Estado en las relaciones organizadas entre trabajo y capital, como ha venido sucediendo en los países de tradición anglosajona, debe ser interpretado como un forma de implicación porque la «abstención» de los «políticos», la escasa legislación, supone una reproducción de un determinado discurrir de la sociedad civil.

Dentro de esa amplia reflexión se examinan distintos aspectos de las relaciones entre producción capitalista y Estado y desde diferentes perspectivas. En primer lugar, la actuación de la administración pública como contratante de la fuerza de trabajo, por tanto, como actor directo de las relaciones laborales, de modo que su actuación es importante no sólo por las condiciones que ofrece a sus empleados, sino también, en tanto que puede servir de referencia al sector privado. Este examen tiene como marco analítico el rápido crecimiento del sector público en las economías occidentales.

En segundo lugar, la intervención pública facilitando la reproducción de la fuerza de trabajo, educación, sanidad, ..., lo que constituye una contribución indirecta al aumento de la plusvalía, al igual que la construcción de las infraestructuras necesarias para las empresas. Con estos exámenes, comienza a hacerse visible la intervención del Estado en el ámbito de las relaciones laborales aunque sea en un segundo plano.

Lo que es menos abordado es la intervención del Estado regulando aspectos substantivos de las relaciones laborales, como el salario mínimo, el tiempo máximo de trabajo anual y su distribución, ..., o procedimentales, promoviendo o no, instituciones (más o menos) estables de representación de los trabajadores, ..., abriendo o restringiendo la acción obrera y sindical, cooptando sindicatos para participar en las políticas económicas y sociales, ... A este respecto, Hyman señala que un análisis de los mismos, de las políticas que permiten su materialización, su conformación diferente de unos lugares a otros, no se pueden abordar únicamente en el ámbito de lo político, sino que requiere contextualizar concretamente los vínculos institucionales,

así como, las tensiones que aparecen entre empresarios, sindicatos y los diversos órganos del Estado dentro de la dinámica y las contradicciones de la reproducción capitalista. Ahora bien, el tratamiento concreto de esta coyuntura y un análisis minucioso de la multiformidad que encierra la relación entre Estado y «relaciones industriales» son carencias acusadas dentro de la tradición marxista.

## **8. UN BALANCE DE LOS «BUENOS» TIEMPOS**

Una vez examinada la fundamentación teórica de las perspectivas sistémicas, revisado el estado de la tradición marxista de ese tiempo en el mundo anglosajón, básicamente en el Reino Unido, se puede inferir que el desarrollo de la teoría de las relaciones laborales tropieza con problemas que, en parte, pueden ser abordados como problemas de integración de distintos niveles de generalización. Por un lado, porque si hay que asumir que el estado de las «relaciones industriales» no se puede desentrañar sin más, a partir de una caracterización general de la coyuntura económica y política, también hay que reconocer que no puede ser comprendido plenamente más que por referencia a esas dos dimensiones en las que han hecho hincapié Hyman y Miliband. Por otro, porque lo que se elucida, como bien delimitaron Dunlop o Flanders, es la especificidad de las instituciones y de las prácticas de mediación entre capital y trabajo que se diferencian de una país a otro, de una rama a otra, de una empresa a otra, ..., en algunos aspectos y cuyas consecuencias se pueden modificar en el tiempo. Ahora bien, unos procesos de mediación que constituyen respuestas a la diversidad de intereses en el ámbito de la producción y que reflejan un ámbito de resistencia y luchas reales o potenciales; por tanto, entendidos en su sentido más amplio.

Precisamente, el contraste que se observa en el desarrollo de las relaciones laborales en los distintos países, en los sistemas que constituyen, debe ser comprendido en buena medida como resultado de diferencias entre los niveles y formas de mediación; por tanto, como resultado, entre otros hechos, de las diferencias entre las formas de organización y acción sindical que son una de las principales instancias de mediación. Paradójicamente, las contribuciones sociológicas a la comprensión del fenómeno sindical eran (y son) todavía modestas. Incluso, desde la perspectiva marxista.

Otra parte de los problemas con los que se encuentra el desarrollo teórico de este nuevo ámbito de conocimiento es de matriz conceptual y está relacionada con el hecho de que la mayor parte de las versiones de las perspectivas analizadas tienden a centrar su atención en las estructuras bien sean institucionales u organizacionales o en sus resultados ya sean percibidos en términos de integración o en términos de regulación social, obviando en buena medida, la acción de las partes, la interacción entre actores comportándose estratégicamente. Bien se puede considerar que se trata de una limitación discursiva puesta de manifiesto por las perspectivas relacionadas con la interacción social. A principios de los sesenta, Tom Burns que acuña el término «Micropolitics», se interesa por la empresa en tanto que espacio de acción de modo que deja de ser considerada de manera simple, bien como un sistema articulado funcional y cooperativamente o bien como sistema de dominación. Esto supone

que pasa a ser concebida como un conjunto de relaciones políticas protagonizadas por actores que poseen diferentes poderes y capacidades para desarrollar estrategias que pueden resultar conflictivas. En 1965, Richard Walton y Robert McKenzie se fijan en las negociaciones entre las partes de las relaciones laborales y desarrollan una teoría «behaviorista» tipificando modelos microsociales de negociación y de resolución de conflictos, cada uno de los cuales tiene funciones específicas.

Despuntan ya, pues, otras perspectivas teóricas cuyo arraigo y dominio de estudio no coinciden con aquellas otras que predominan en el ámbito de las «relaciones industriales», si bien sus esfuerzos de conceptualización no son necesariamente excluyentes. Unas perspectivas que centran su atención en el ámbito micro y en la acción. Las miradas se van abriendo. Algunas cuajarán en minuciosos estudios a partir de los ochenta. Se puede comprobar en el que llevan a cabo Kochan, Katz y McKenzie (1986). Consideran que las transformaciones experimentadas en las relaciones laborales en Estados Unidos obligan a revisar las categorías analíticas utilizadas o su lugar en el discurso lo que repercute en las sistematizaciones teóricas existentes hasta entonces. En primer lugar, la centralidad concedida a la negociación colectiva en los enfoques tradicionales, especialmente, en los sistémicos, ya que la información disponible les lleva afirmar que existe una política de soslayamiento de los sindicatos en muchas empresas, al mismo tiempo, que se activan formas de participación y/o de implicación corporativa. De aquí, derivan la necesidad de precisar lo que significa la autonomía de los actores. Todos la poseen aunque la de los empresarios tiene un alcance estratégico mayor ya que influyen decisivamente en la función y en el margen de acción de los otros actores.

A finales de los setenta, se puede observar que se han multiplicado los esfuerzos para sistematizar teóricamente las relaciones industriales, desde que Dunlop y Flanders construyen sus primeros discursos de matriz sistémica en los años cincuenta. Este potencial heurístico se hace explícito según el tipo de interrogante planteado o según el objeto de estudio seleccionado: sistemas de relaciones industriales, las instituciones y su génesis, conflicto, negociación, cambios organizativos. Cada tradición teórica se puede enriquecer con los progresos interpretativos de otras corrientes siempre que se esté suficientemente atento a la naturaleza compleja y contradictoria de las mediaciones habituales entre capital y trabajo. Esta posibilidad se hace tanto más viable cuanto que las interconexiones entre los niveles y elementos de la formación social se hacen más transparentes en períodos de crisis como el que se abre a mediados de los setenta.

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRAVERMAN, H.,

1978 *Trabajo y capital monopolista*, México: Nuestro tiempo, México.

BURNS, T.,

1961/62 «Micropolitics. Mechanim of institutional change», *Administrative Science Quaterly*, 6, pp. 257-281.

CAIRE, G.,

- 1991 «Des relations industrielles comme objet théorique», *Sociologie du Travail* nº 3/1991, pp. 375-401.

COSER, L. A.,

- 1961 *Las funciones del conflicto social*, México: Fondo de Cultura Económica, (e.o., 1956).

CRAIG, A.W.J.,

- 1975 «A framework for the analysis of industrial relations systems», en BARRETT, B., (ed.), *Industrial relations and the wider society*, Collier MacMillan, pp. 8-26.

DAHRENDORF, R.,

- 1979 *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*, Madrid: Rialp, (e.o.1957).

DENNIS, N, HENRIQUES, F. y SLAUGHTER, C.,

- 1956 *Coal is our life*, Londres: Eyre & Spottiswoode.

DERBER, M.,

- 1969 «Industrial democracy as an organizing concept for a teheory of industrial relations» en SOMERS. G., *Essays in industrial relations theory*, Iowa State University Press.

DOERINGER, P.B y PIORE, M.J.,

- 1983 «Los mercados internos de trabajo» en TOHARIA, L. (comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. (e.o. 1971).

DUNLOP, J. T.,

- 1978 *Sistemas de relaciones industriales*, Barcelona: Península, (e.o.,1958).

EDWARDS, R.,

- 1983 «Conflicto y control en el lugar de trabajo», en Toharia, L., *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*, Madrid: Alianza, (c. o. 1979).

ESTIVILL, J.,

- 1978 «Prólogo» en DUNLOP, J.T. (1978).

FLANDERS, A. y CLEGG, H.A. (eds.),

- 1954 *The system of industrial relations in Great Britain*, Oxford: Blackwell.

FLANDERS, A.,

- 1970 *Management and Unions. The theory and reform of industrial relations*, Londres: Faber&Faber.

HYMAN, R.,

- 1979 «La théorie des relations industrielles: une analyse matérialiste», *Sociologie du Travail*, nº 4, pp. 418-438.

- HYMAN, R.,  
1981 *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Madrid: Blume, (e. o., 1975).
- KERR, C., DUNLOP, J., HARBISON, F. y MYERS, Ch.,  
1963 *El industrialismo y el hombre industrial*, Buenos Aires: Eudeba (e.o. 1960).
- KOCHAN, T.A, KATZ, H.C. y MCKERZIE, R.B.,  
1993 *La transformación de las relaciones laborales en los Estados Unidos*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (e.o. 1986)
- KORSCH, K.,  
1980 *Lucha de clases y derecho del trabajo*, Barcelona: Ariel (e. o. 1922).
- LOCKWOOD,D.,  
1959 *The blackcoated worker*, Londres: Allen&Unwin.
- MARX, K. y ENGELS, F.,  
1976 *El sindicalismo*, Barcelona: Laia.
- MILIBAND, R.,  
1970 *El Estado en la sociedad capitalista*, México: Siglo XXI.
- PINILLOS, J. L.,  
1969 *Las ciencias humanas y la organización industrial: nuevos caminos*, Madrid: Instituto Superior de Dirección de Empresa.
- ROETHLISBERGER, F.J. y DICKSON, W. J.,  
1964 *Management and the worker*, Nueva York: Wiley, (e. o. 1939).
- SIGUAN, M.,  
1959 *Problemas humanos del trabajo industrial*, Madrid: Rialp.
- WARNER, W. L. y LOW, J.O.,  
1947 *The social system of the modern factory*, New Haven, Conn.:Yale University Press.
- WALTON, R.E. y MCKERSIE, R.B.,  
1965 *A behavioral theory of labor negotiations. An analysis of a social interaction system*, Nueva York: ILR Press, Ithaca, (2ª ed. 1991).
- WATSON, T.,  
1994 *Trabajo y sociedad*, Barcelona: Hacer.

