

Sociología de las relaciones laborales

Antonio Martín Artiles

PID_00172989



Universitat Oberta
de Catalunya

www.uoc.edu

Índice

Introducción	5
Objetivos	8
1. Breve perspectiva histórica de las teorías	9
1.1. Orígenes de las teorías de relaciones laborales: 1870-1914	11
1.1.1. Los autores clásicos ante las relaciones laborales	11
2. Las teorías en el periodo de entreguerras (1919-1939)	15
2.1. Teorías pluralistas: Escuela de Oxford	16
2.2. El institucionalismo: la Escuela de Wisconsin	18
2.3. Funcionalismo: la Escuela de Relaciones Humanas	19
3. Las teorías de las relaciones laborales después de la Segunda Guerra Mundial	22
3.1. La teoría de Sistemas de Relaciones Industriales	22
3.1.1. La primacía del orden	25
3.1.2. Los principios generales del (sub)sistema de relaciones industriales	28
3.1.3. Las funciones del conflicto y su institucionalización	32
3.2. La revisión crítica neomarxista	36
3.2.1. Crítica a la Escuela de Oxford	36
3.2.2. Crítica a la teoría de Sistemas de Relaciones Laborales	37
3.2.3. Una teoría marxista de las relaciones laborales	38
3.2.4. Redefinición del concepto de relaciones laborales	40
3.2.5. El carácter dual del sindicalismo	40
4. Los actores sociales en el capitalismo avanzado	41
4.1. Las funciones de intermediación de los sindicatos hoy	41
4.2. Las asociaciones empresariales y tipos de acción	44
4.2.1. La acción individual de los empresarios	46
4.2.2. La acción colectiva de los empresarios	47
4.3. Las funciones del Estado en las relaciones laborales	49
4.3.1. El Estado como instancia de legitimación, mediación y arbitraje	49
4.3.2. El Estado como institución integradora	51
4.3.3. La función coordinadora del Estado en la negociación laboral	52
4.3.4. Interacción macrosocial de los actores: tripartismo y neocorporativismo	52

4.3.5.	El debate actual sobre el neocorporativismo	55
4.3.6.	Modelos de neocorporativismo en discusión	56
4.3.7.	Una crítica conceptual: las dos lógicas de la acción colectiva	58
4.4.	Interacción y negociación colectiva: el nivel microsociológico	58
4.4.1.	Definición de negociación	59
4.4.2.	Los objetivos conflictivos en la negociación	60
4.4.3.	Los procesos de la negociación	61
4.4.4.	La mediación, conciliación y arbitraje	64
5.	Aportaciones recientes: la teoría en las relaciones laborales..	65
5.1.	La teoría de sistemas sistema de relaciones laborales hoy: teoría de la Acción Orientada	65
5.2.	Teorías de la Acción Orientada	67
5.2.1.	Teoría de las Opciones Estratégicas de los Actores	67
5.2.2.	Escuela de Gestión de Recursos Humanos (GRH)	70
5.2.3.	La cultura corporativa como discurso integrador	72
5.2.4.	Críticas a la GRH: los niveles de las relaciones laborales	74
	Resumen	76
	Ejercicios de autoevaluación	79
	Solucionario	80
	Glosario	81
	Bibliografía	82

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 simbólico. 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 de las relaciones laborales en el cual podemos identificar dos líneas o ejes centrales, que atraviesan y resumen el debate sostenido a lo largo del siglo XX.

1) 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 ha 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, que trataron de ver las respuestas generales y globales de la sociedad (Comte, 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 indagar en el nuevo orden socioeconómico del capitalismo, orden que siempre se ha visto asociado a los problemas de la desigualdad, la cohesión social y del reconocimiento del conflicto de interés y del conflicto político.

2) La segunda línea viene marcada por el debate teórico sobre las relaciones entre **instituciones sociales, cohesión social y mercado laboral**. Esta línea cuestiona 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. Como 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.

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 relacionarse a través de sus representantes (como por ejemplo, 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 cuyo seno los especialistas pueden optar por ciertos temas de investigación, como 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 anteriormente. 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, en Estados Unidos también se creó una "comisión de relaciones industriales" por encargo del presidente William Howard Taft para analizar las causas de un conflicto derivado de un accidente mortal y 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 se ha visto compartido y fragmentado entre distintas disciplinas, como la sociología, la economía, la psicología social, el derecho y la ciencia política. De ahí que los enfoques y las perspectivas, así como su organización académica hayan sido diferentes, aunque con un diálogo cada vez más importante entre las distintas disciplinas.

En este módulo abordaremos el estudio de cinco apartados. En el primero exploraremos brevemente el debate entre conflicto y consenso, así como los distintos enfoques teóricos en los autores clásicos de la sociología (Marx; Durkheim y Weber). En el segundo apartado trataremos la emergencia de una teoría específica sobre las relaciones laborales en el periodo de entreguerras. En el

tercero abordaremos la consolidación teórica de la teoría de Sistemas de Relaciones Laborales y sus críticas entre los años cincuenta y ochenta. En el cuarto apartado estudiaremos las formas de interacción y las funciones de los actores colectivos (sindicatos, empresarios y Estado). Y, finalmente, en el quinto apartado analizaremos las aportaciones y críticas recientes en las teorías de relaciones laborales.

Objetivos

Los objetivos que el estudiante tiene que conseguir con este módulo didáctico son los siguientes:

- 1.** Obtener una visión general del desarrollo de la teoría e ideas sociológicas sobre las relaciones laborales y su marco conceptual.
- 2.** Conocer las relaciones entre instituciones sociales y mercado laboral. En particular ver cómo las instituciones sociales intervienen en las relaciones de trabajo.
- 3.** Tener 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.
- 4.** Obtener una visión general de las características de los actores de las relaciones laborales, de los sindicatos, de las asociaciones empresariales y del Estado.
- 5.** Conocer una caracterización de los tipos de asociaciones empresariales y de las diferencias en la lógica de su acción como empleadores y emprendedores.
- 6.** Saber analizar las funciones de legitimación, de integración y de coordinación que tiene el Estado en los sistemas de relaciones laborales.
- 7.** Finalmente, tener una perspectiva de las transformaciones de las relaciones laborales y de las aportaciones teóricas y conceptuales recientes.

1. Breve perspectiva histórica de las teorías

El hecho singular más relevante del debate es que por un lado, la teoría sociológica de las Relaciones Laborales ha estado sujeta al dominio de las teorías del conflicto y las teorías del consenso y 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 se han visto marcadas por una crítica al paradigma económico clásico, que ha considerado al mercado de trabajo como otro cualquiera, olvidando el papel de las instituciones sociales. La crítica de la sociología se distingue por subrayar la importancia de las instituciones sociales en la actividad económica y laboral.

El conflicto en la sociología se ha tratado de explicar mediante su clasificación en dos grandes grupos de teorías: las del consenso, vinculadas a la corriente teórica del funcionalismo, y las del conflicto, vinculada a la corriente marxista. Sin embargo, esta clasificación resulta hoy día claramente insatisfactoria, no sólo por su rigidez esquemática, sino también porque tampoco explica con claridad las aportaciones del *funcionalismo conflictivista*, ni otras perspectivas, como el interaccionismo.

Con todo, en la teoría social se observa una constante de fondo: el problema del orden y de la integración social. Como respuesta o soluciones a la cuestión del orden y la integración se suele ofrecer dos salidas:

1) La primera, se inspira en el pensamiento de Rousseau, que presenta una imagen de armonía de la sociedad, en la que la integración es el resultado del consenso de sus elementos y que influye en la concepción teórica de la sociología funcionalista (Durkheim, Parsons, Dunlop, entre otros autores). Los rasgos básicos de esta perspectiva son: la concepción de la sociedad como un sistema estable de elementos, la funcionalidad de cada elemento, la existencia de equilibrios entre los elementos y el consenso de todos ellos para el mantenimiento de la sociedad. Por consiguiente, en esta perspectiva el conflicto se convierte en un hecho disruptivo, disfuncional, aunque de carácter pasajero.

2) La segunda concepción toma la imagen de la discordia social. En ésta la integración sólo es posible por la vía de la coacción y corresponde con el modelo de pacto social presentado por Hobbes. Sus principales argumentos son: la sociedad está en constante cambio, la sociedad está integrada por elementos contradictorios que contribuyen al cambio social, la idea de la coacción de algunos elementos dominantes sobre otros para mantener el orden social. Por tanto, el conflicto se toma como un hecho ineluctable y necesario para el funcionamiento de la sociedad y particularmente de la sociedad industrial. Esta línea argumental la encontramos en autores como Marx y Weber en el ámbito de la sociología.

En otras palabras, podemos tomar inicialmente esta clasificación en dos concepciones en la cual se han inspirado varias teorías sociológicas distintas. De hecho, ha sido tradicional en la teoría de las relaciones laborales hablar de dos grandes miradas o perspectivas. En la primera mirada, de carácter funcionalista, el consenso sería la característica dominante de las relaciones laborales, el conflicto es meramente coyuntural. Su origen es difuso, múltiple y no está vinculado necesariamente a la lucha de clases. El sindicalismo se concibe como una institución de mediación entre los trabajadores, los empresarios y el Estado. La negociación colectiva se entiende como una institución de cooperación alternativa a la huelga y, como perspectiva general, acentúa la idea de equilibrio general como característica básica de los sistemas de relaciones laborales.

Manifestaciones del conflicto

El conflicto en las relaciones laborales reviste 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.

En la segunda mirada (o perspectiva marxista) encontramos una interpretación opuesta. La característica básica de las relaciones laborales es el conflicto, que tiene un origen estructural. El origen estructural del conflicto está relacionado con la desigualdad social, la asimetría de poder entre capital y trabajo y con la lucha de clases. Pero el foco concreto de ese conflicto radica en el proceso de control y conversión de la *fuerza de trabajo* en *trabajo efectivo* (rendimiento). El sindicalismo desempeña un papel contradictorio porque está sujeto a la presión de dos vectores: el desorden y la regulación, que son reflejos del conflicto y del pacto. La negociación colectiva se entiende como un procedimiento para resolver temporalmente el conflicto. Y como perspectiva general se entiende desde esta perspectiva que el equilibrio de las relaciones laborales es precario.

Los enfoques del consenso y el conflicto en las relaciones laborales

	Consenso	Conflicto
Características de las relaciones laborales	La característica de las relaciones laborales es el consenso. El conflicto no es coyuntural	El conflicto es estructural entre capital y trabajo. Permanente.
Origen del conflicto laboral	El conflicto es diverso	Conversión de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo, en rendimiento. Foco de conflicto en el proceso de control del trabajo
Origen del conflicto en la sociedad	No está vinculado necesariamente a la lucha de clase	Lucha de clases, propiedad privada del capital
El sindicalismo	No está necesariamente ligado al conflicto. Las estructuras de poder restringen la acción sindical al marco normativo.	Los sindicatos están sometidos a dos vectores: el desorden y la regulación. Límites a las funciones del sindicalismo
Negociación colectiva	La negociación colectiva y la cooperación son alternativas a la huelga	La negociación colectiva es un procedimiento para resolver temporalmente el conflicto.
Perspectiva general	Presta atención al equilibrio, legitimidad institucional y a la distribución de funciones de los actores	El equilibrio en las relaciones laborales es precario. Aporta una visión dinámica

Hoy estas dos perspectivas entendidas de forma opuesta resultan insuficientes, por cuanto entre el funcionalismo y el marxismo se ha venido registrando un diálogo teórico que ha generado nuevas interpretaciones de síntesis (véase Dharendorf), como veremos más adelante.

Las teorías del conflicto y el consenso se entienden 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 teorías. En el desarrollo de la teoría de las Relaciones Laborales podemos distinguir cuatro etapas históricas: 1) entre 1870 y 1914, donde se encuentra sus orígenes teóricos sociológicos; 2) etapa que corresponde al periodo de entreguerras (1919-1939), donde ya aparece una teoría específica de relaciones laborales; 3) etapa que podemos calificar de consolidación teórica y se corresponde con la etapa de posguerra hasta las transformaciones recientes (1950-1980); 4) etapa que aborda las transformaciones recientes.

Lucha de clases

La noción de lucha de clases en el pensamiento marxista proporciona conciencia, identidad y cohesión de clase frente al capital.

1.1. Orígenes de las teorías 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, sino que 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 que además pretendían crear 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.

1.1.1. Los autores clásicos ante las relaciones laborales

El sindicalismo y la cuestión de las relaciones laborales están 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 a una parte de la tradición marxista le resulta conveniente que el verdadero poder revolucionario y subversivo del proletariado esté fuera de las organizaciones sindicales de la época, que tienen una orientación fundamentalmente economicista y

Lectura recomendada

Una lectura clásica sobre esta materia es siguiente:

E. Durkheim (1893). *La división social del trabajo*. Madrid: Akal.

Lectura complementaria

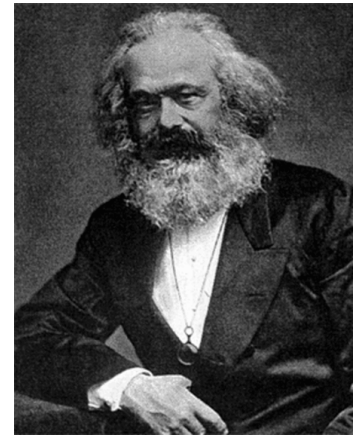
Para una visión del papel del Estado en las relaciones laborales se puede consultar la magnífica obra:

Colin Crouch (1996). *Relazioni industriali nella storia politica europea*. Roma: Ediesse.

carecen de una conciencia política, siendo 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?* 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 por qué la teoría marxista específica, sobre las relaciones laborales, se desarrolla tardíamente (véase Richard Hyman, 1978).

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.

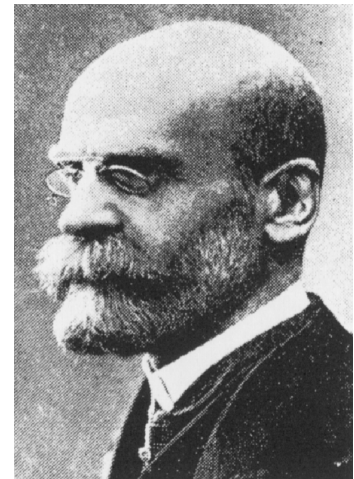
La obra de Emile Durkheim (1987), publicada por primera vez en 1893, se enmarca singularmente en este contexto, en el cual entiende dicho autor que las corporaciones u organizaciones profesionales constituyen una forma de defensa de la sociedad ante el efecto corrosivo del mercado sobre las instituciones 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 han 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.



Karl Marx

Códigos del trabajo artesanal

El trabajo de oficios artesanales se distinguía por la existencia de un código moral y ético en el desempeño de las tareas.



E. Durkheim

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:

1) 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.

2) Entiende Durkheim 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 su 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.

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 o reificar al trabajo implica 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 el 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 Max Weber encontramos una noción pesimista sobre el trabajo. La *racionalización* capitalista del trabajo comporta su creciente división y fragmentación, así como su sometimiento a pautas normativas y burocráticas. Las bases de dicha racionalidad son el cálculo, la medición del rendimiento y el control del trabajo. La modernidad supone una tendencia hacia la racionalización y subordinación del trabajo al control del capital. El trabajo está encerrado trágicamente en la "jaula de hierro" normativa propiciada por la organización científica del trabajo (taylorismo), que es una forma de dominación técnica. La técnica y la ciencia avanzan bajo la misma lógica de la producción en masa: la racionalización es inevitable en las sociedades de masas, como inevitable será también el crecimiento de las organizaciones y corporaciones profesionales y sus mecanismos de "cierre social" para defender los privilegios de los grupos profesionales ante el mercado. Desde esta perspectiva, el derecho aparece como un medio de dominación política, pero también de defensa de los intereses organizados de las corporaciones profesionales ante el mercado y el Estado. En la perspectiva weberiana el advenimiento del "capitalismo organizado" y de la burocratización del mundo será un proceso ineluctable.

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 en este periodo histórico aún no tenemos una teoría específica sobre las relaciones laborales. Ésta comenzará a emerger después de la Primera Guerra Mundial, cuando también se den los factores institucionales propicios, como será el reconocimiento del derecho de negociación colectiva en algunos países y el tripartismo auspiciado con la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919.

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 haciéndose cargo de la formulación y control de los niveles salariales y de las relaciones laborales.

Lectura recomendada

B. Martín (1992). *Los problemas de la modernización. Movimiento obrero e industrialización en España*. Madrid: MTSS.

2. Las teorías en el periodo de entreguerras (1919-1939)

La etapa de la emergencia de una teoría especializada en las relaciones laborales se extiende aproximadamente entre los años veinte y treinta del siglo XX. En esta etapa de emergencia de la teoría podemos destacar tres escuelas o corrientes, resumidas en la siguiente tabla, en las que mencionamos a los principales autores y los conceptos centrales de sus teorías.

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 de 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 se produce en Inglaterra y Estados Unidos. El matrimonio Webb, estudioso de la cuestión sindical y autor 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 sólo tienen 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. Teorías pluralistas: Escuela de Oxford

El origen de esta escuela se sitúa en la Inglaterra de los años veinte y está 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:

1) Una, como ideología: el pluralismo se refiere al reconocimiento de intereses diferentes y en conflicto. Pero los intereses no son homogéneos. Ello no sólo sucede entre capital y trabajo, sino que los intereses también 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.

2) Otra, como 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, tal como lo considera la perspectiva marxista.

Este enfoque pluralista ha sido considerado de tono juricista en la medida en que se centra en cuestiones de normas y reglamentos del trabajo. Teóricamente se nutre del funcionalismo que aparece en la obra de Durkheim, quien apunta la importancia de 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, pero ello viene guiado por una serie de valores, como la idea de Justicia Social y la de equidad (Poole, 1991).

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

1) 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.

2) 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.

3) En tercer lugar, la negociación colectiva también es concebida como un procedimiento dinámico de adaptación de las instituciones al entorno cambiante.

4) En 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**.

5) 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.

6) 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 y 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 han 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 mismo. La segunda crítica se ha referido al excesivo apego a las normas de procedimiento, mientras que han 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 ofreció en los años cuarenta otro autor de esta misma escuela pluralista: Otto Kahn-Freund.

Sociología jurídica en la Escuela de Oxford

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, ocultándola 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.

Por ello Kahn-Freund sugiere 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 sobre el terreno de las relaciones laborales y no sobre el 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

Otto Kahn-Freund

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 y este profesor revolucionó el estudio del derecho en Gran Bretaña gracias a su formación sociológica y jurídica.

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 desigualdades 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 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, optando por llegar a acuerdos basados en el principio de la autonomía de las partes. En el continente, en cambio, el convenio colectivo y la autonomía colectiva tienen carácter normativo, pues son fuentes de producción del ordenamiento jurídico laboral en mayor o menor medida.

2.2. El institucionalismo: la Escuela de Wisconsin

Las consecuencias de la industrialización también suscitan numerosas reflexiones de los profesionales de las ciencias sociales en Estados Unidos. Encontramos los analistas más fecundos de los años veinte en la escuela de Wisconsin. Dos autores en especial merecen atención. Commons (1967) se interesa por estudiar cómo 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. Commons y Perlman (1962) sostienen el argumento de que los mecanismos de mercado no producen por sí mismos resultados equitativos para los diferentes grupos de la economía. La economía capitalista comporta una falta de equidad debido a las diferencias de poder de negociación de los diferentes grupos sociales. La acción colectiva puede hacer posible las reformas sociales si se presiona sobre el poder legislativo controlado por los ricos. En este sentido, el sindicalismo como grupo de presión puede hacer posible el logro de un orden económico justo y racional. Por tanto, el conflicto y la presión entre los distintos grupos sociales son los vehículos de la reforma y el progreso.

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.

En la terminología del institucionalismo, las *instituciones* pueden ser definidas como una construcción social que ofrecen programas de acción con una cierta estabilidad y permanencia y, por tanto, proporcionan al conjunto de la sociedad elementos de estabilidad, recursos y procedimientos regulados que hacen previsible el comportamiento, la canalización y resolución de los conflictos mediante la negociación y una red de normas consuetudinarias y formales.

Estas instituciones son resultado de anteriores acciones, de tradiciones y costumbres históricas que expresan resultados de anteriores procesos de conflicto y pacto.

La originalidad del enfoque de esta escuela institucionalista radica en su método de aproximación inductiva, esto es, el estudio empírico de los usos y costumbres como fórmulas de regulación social; la búsqueda de ejemplos que permitan formular reglas, así como el estudio de las formas de acción colectiva como fuente productoras de normas. Por tanto, a partir de la descripción, de la narración y del estudio de casos elaboran formulaciones teóricas de alcance medio. En este sentido, uno de los debates teóricos más importantes en el ámbito de la sociología económica (que incide de forma particular en el estudio de las relaciones laborales) es la discusión entre el papel del mercado y las instituciones sociales. Este debate es esencialmente una crítica al enfoque de la economía clásica y neoclásica, hoy de especial relevancia.

En efecto, a partir de los años ochenta se ha revitalizado el paradigma del mercado neoclásico (y del individualismo competitivo), tanto a través de las políticas conservadoras como a través del ámbito académico. En este marco de política neoliberal se ha reavivado el debate entre la economía y la sociología, así como entre la *lógica del mercado* y la *lógica de las instituciones sociales*. Economía y sociología parten de diferentes perspectivas de análisis. La economía convencional tiene un cierto carácter predictivo, basado en la previsión de tendencias a partir de indicadores macroeconómicos. Esta perspectiva macroeconómica se construye a partir de la agregación individual de datos y su enfoque de análisis privilegiado es el individualismo metodológico, mientras que la sociología (y el institucionalismo) han abordado los mismos problemas que la economía convencional desde la descripción y la explicación. Tanto desde la sociología como desde el institucionalismo, los hechos económicos son "hechos sociales". Por tanto, la economía no se puede separar de la sociedad (Polanyi, 1989). Por ello, para el institucionalismo el mercado es una institución insertada en la "organización social" y no separada de la misma.

2.3. Funcionalismo: 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. 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 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 en el ámbito de planta y de puestos de trabajo y con una fuerte orientación empirista. Como técnica de gestión laboral se expandió entre los años treinta y 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 por entonces en lograr la integración de los trabajadores, ofrecer una visión "unitarista" y propiciar la participación en el trabajo.

La noción unitarista se ve 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 a empresarios e ingenieros.

La finalidad perseguida era, por tanto, doble: reducir la conflictividad y aumentar la productividad. De ahí que en Europa esta corriente fuera conocida como *política de relaciones humanas para acrecentar la productividad* (Bolle de Bal, 1973, p. 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 ha sido, en cierto modo, más una ideología del liderazgo para los mandos intermedios que una escuela en el sentido académico, según ponen de relieve algunos de sus críticos.

En el clima social y político de aquellos años también encontró críticas teóricas y resistencias. Los sindicatos fueron 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, considerando 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.

La Escuela de Relaciones Humanas se encuentra con tres problemas: a) No explica el papel de los sindicatos como organización de los trabajadores presente dentro y fuera de la empresa. b) No introduce la idea de conflicto como una de las características de las relaciones laborales y, por tanto, tampoco explica los

Lectura complementaria

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

fundamentos del pacto. c) 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, descubriendo la importancia de los grupos informales en el trabajo y poniendo 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 considerar 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.

3. Las teorías de las relaciones laborales después de la Segunda Guerra Mundial

Después de la Segunda Guerra Mundial podemos considerar que se consolidan las teorías de las relaciones laborales, distinguiendo tres grandes corrientes. La del **estructural-funcionalismo**, cuya teoría ha sido dominante en las relaciones laborales desde la década de los sesenta, así como la 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 formulada en las teorías del **neocorporativismo** a finales de los setenta y principios de los ochenta. A continuación mencionaremos los principales autores y los conceptos centrales de las teorías de cada una de estas corrientes, que pasamos a resumir de la siguiente manera:

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 Teoría de la Regulación	Harry Braverman; Richard Hyman, P. K. Edwards; Hugh Schullion Aglietta; Boyer, Coriat et al.	Conflicto estructural Propiedad, poder, relaciones asimétricas capital/trabajo Conflicto/pacto Conflicto permanente Pacto temporal Regulación salarial fordista
Neocorporativismo	P. Schmitter, P. Kazanstein; Colin Crouch; W. Streeck; S. Berger	Dominación legítimo-racional Acción concertada Control reivindicaciones Grupos de intereses Armonización de intereses Mediación y gobernabilidad

3.1. La teoría de Sistemas de Relaciones Industriales

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, 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 cincuenta. Asimismo, esta influyente obra ha con-

tribuido 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 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.

Trabajo-mercancía. Concepción del trabajo en la escuela neoclásica

En 1932 Hick escribía, en *La teoría de los salarios*, las siguientes palabras: "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).

Y continúa recordando que la mayoría de los textos escolares de economía laboral asumen que el trabajador ofrece cuando el empresario compra trabajo, con lo que se convierte en un *input* más.

El mérito de la teoría de **Sistemas de Relaciones Industriales** es que parte de los mismos supuestos ideológicos del funcionalismo, pero los supera. Presenta una gran amplitud en el tratamiento de las relaciones laborales y no como un ámbito aislado, de manera que relaciona los subsistemas económico, industrial y político con el sistema general. Por consiguiente incluye en su perspectiva analítica al Estado junto con los empresarios y sindicatos. La incorporación del Estado supone la introducción del concepto de institución social reguladora sobre la pura lógica mercantil. Además, el campo de las relaciones laborales pasa 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 una superación del funcionalismo. En primer lugar, al señalar que el número substantivo 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, abriendo 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 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 recogen los distintos aspectos de la realidad de las relaciones industriales estudiados en el área anglosajona.

Por otra parte, hay que recordar que en el momento de su primera publicación (1958), la ortodoxia dominante aún presuponía que el mercado de trabajo era como otro mercado cualquiera, el trabajo un factor más de producción y el salario era considerado 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, por lo que supone una primacía de la política sobre la economía.
- 2) Entiende que el mercado de trabajo es una institución regulada por los actores sociales. 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.
- 3) La estructura jurídico-formal limita la acción de los actores o agentes sociales.
- 4) Constituye 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 habían 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 y C. A. Myers *Industrialism and Industrial man*, que nos habla de la tendencia hacia la **convergencia** de los sistemas de relaciones

Conflicto y consenso

Incluso autores neomarxistas críticos, como Richard Hyman, reconocen 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 cómo *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 lo es el consenso.

laborales sometidos a las mismas pautas de modernización. Las exigencias estructurales que acarrear 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, la cual logra, a través de la negociación colectiva, controlar y canalizar la oleada de conflictividad social derivada de la gran depresión norteamericana de 1929.

En la teoría de Sistema de Relaciones Laborales existen cuatro cuestiones en las que debemos detenernos:

- a) Los temas relativos al orden y el poder en los cuales se enmarca la acción, cuestión que se hereda de la obra de Talcott Parsons.
- b) Los principios generales del sistema de relaciones industriales.
- c) La estructura de los sistemas de relaciones industriales.
- d) 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, 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 anticuado liberalismo decimonónico omnipresente en la ideología de los países anglosajones. La ideología del *laissez-faire*, del individualismo metodológico, iniciado por Adam Smith deniega un papel al bien colectivo, al papel de las instituciones sociales en la economía.

Precisamente Parsons es crítico con las ideas de autorregulación y equilibrio implícito contenidas en la teoría liberal, según la cual si 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 derivada de la idea de que con los intereses de cada uno se construyen 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 un 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 ele-

mentos que después retoma Dunlop para escribir su teoría; a saber: 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.

1) Primero, el problema central para Parsons y Dunlop es el **orden social**, que se encuentra en los autores clásicos, como ya hemos visto antes, particularmente en Emile Durkheim. 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 a la idea de contener el conflicto mediante una serie de mecanismos que permita a los actores desenvolverse dentro del sistema. En otras palabras, el orden está asociado al problema de la gobernabilidad.

2) 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.

3) Tercero, todo sistema tiene condicionantes estructurales o imperativos funcionales que supone normas coercitivas sobre la acción. De este modo la estructura institucional –de carácter colectivo– puede coordinar los actos individuales mediante la coerción y 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.

4) Cuarto, el problema para el estructural-funcionalismo es lograr el equilibrio social, la recuperación de las instituciones sociales a partir de la armonía entre el individuo y la sociedad.

5) Y quinto y último, 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.

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

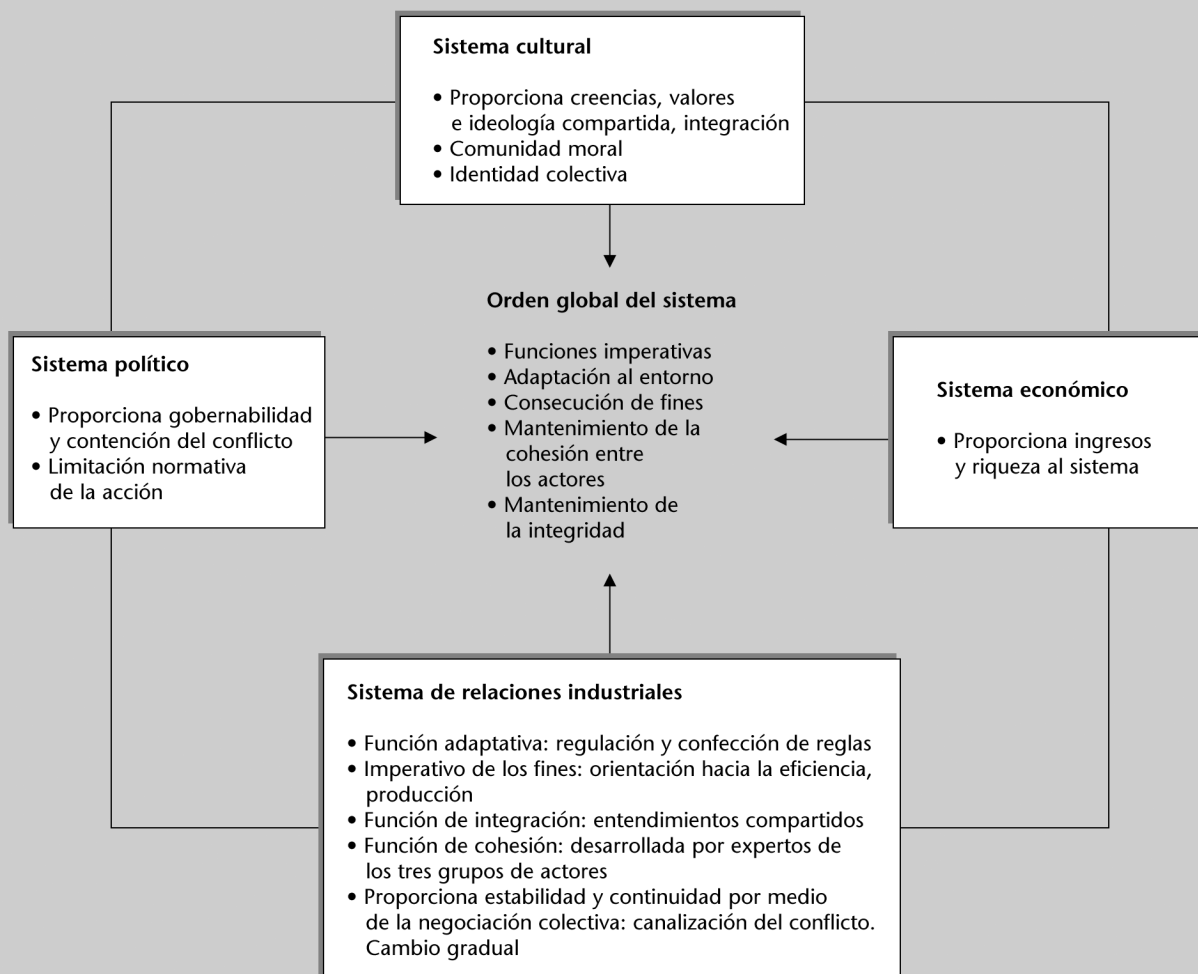
Limitaciones del Derecho de Huelga, artículo 55.1

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

Sistema general y relaciones industriales en el estructuralismo



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 1) los actores, 2) sus contextos de actuación, 3) sus funciones en la elaboración de reglas y 4) la ideología del sistema como valores compartidos.

1) 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.

"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."

Dunlop (1978, p. 30)

2) El contexto del sistema

John T. Dunlop

Fue profesor de la Universidad de Harvard y 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); y coautor de *Industrialism and Industrial man* (1960) entre otras publicaciones.

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, uno que represente a la empresa y otro, sindical, que represente 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 competencia son imperativos que condicionan los márgenes y posibilidades de actuación. Lo mismo ocurre con las restricciones del presupuesto de la empresa. Ambos condicionantes, mercados y presupuestos, constituyen 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 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, 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.

En suma, mediante 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 enfrenten continuamente a los tres 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 de superar la noción de sistema cerrado y estático que ofrecía el funcionalismo de la Escuela de las Relaciones Humanas.

3) 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 lugar de trabajo y de la comunidad laboral. Todo sistema particular de reglas puede adoptar cualquiera de estas formas; pueden ser escritas, constituir una tradición oral, o una práctica costumbrista."

Dunlop (1978, p. 37)

El objetivo normativo de los actores es el orden; o sea, establecer normas para 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 regla-

mentación, como presuponía el pluralismo que nos sugerían 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 bien 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:

a) Reglas de procedimiento, que sirvan para negociar el establecimiento de sistemas 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 se relacionan con los imperativos tecnológicos, del mercado y los presupuestarios. En la definición y administración de las reglas de procedimiento las autoridades públicas juegan un papel central.

b) Reglas substantivas, 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 varía enormemente de un sistema a otro, especialmente debido a los distintos contextos tecnológicos de los puestos de trabajo.

c) 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.

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 establece vínculos que tienden a contribuir a la estabilidad del sistema y a mantener unidos entre sí a los actores del sistema.

4) 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, p. 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.

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 y 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 conservadora del orden que figura en la obra de Parsons nos la ofrece, en 1956, Lewis Coser (1961). Esta obra es importante porque constituye una crítica (desde el propio seno de la corriente funcionalista) a la disfuncionalidad del conflicto como una patología de las sociedades industriales. Asimismo, implica una crítica a la Escuela de las Relaciones Humanas, que aborda el 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, pp. 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 seno de los grupos no sólo son destructivos, sino que constituyen 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, p. 97)

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

"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, p. 173)

La concepción de Coser es más afín al marxismo, aunque no comparte la idea que el origen del conflicto es un hecho derivado de la desigualdad existente en la estructura social. Este autor, apoyándose en la obra de otro autor alemán, Simmel, pone de relieve las *funciones positivas del conflicto*. Sus principales proposiciones son las funciones y efectos conectivos del conflicto; la función del conflicto como mecanismo de protección del grupo; la distinción entre conflicto real e irreal; la función del conflicto como inductor del proceso de estructuración del grupo y unificación del adversario.

Funciones positivas del conflicto

Funciones del conflicto	Efectos
Funciones conectivas del grupo	Unidad, identidad y límites del grupo
Protección del grupo	Mantenimiento del grupo, evitar disolución
Real Irreal	Proviene de frustraciones Liberar tensiones
Estructuración del grupo	Grupos cerrados: eliminar elementos divisionistas Grupos abiertos: manifestación de discrepancias
Unificación adversario	Uso de normas y reglamentos comunes Poder de negociación

1. El conflicto tiene funciones conectivas para el grupo. El antagonismo desempeña una función integradora, de modo que la discordia y la divergencia se hallan relacionadas con la unidad del grupo; lo que significa que el conflicto sirve para establecer y conservar la identidad y las líneas fronterizas de los grupos sociales. Por consiguiente, el conflicto con otros grupos sociales contribuye a establecer y reafirmar la identidad del grupo propio, así como a mantener sus fronteras en torno al mundo que le rodea. El conflicto se distingue de la idea de hostilidad. En este sentido, el conflicto supone una forma de interacción social, mientras que la hostilidad implica actitudes y sentimientos sin interacción social. La hostilidad es una predisposición, pero no conduce necesariamente al conflicto.

2. Funciones del conflicto en la protección del grupo. La expresión de hostilidad en el conflicto tiene funciones positivas, porque permite el mantenimiento de las relaciones entre los miembros del grupo, impidiendo así su disolución. Los grupos necesitan evacuar su hostilidad para no sentirse abrumados.

3. Conflicto real e irreal. Los conflictos reales son aquellos que surgen de la frustración de demandas específicas dentro de un marco de relaciones, mientras que los irreales son los que tienen por finalidad liberal una tensión específica.

4. La función del conflicto en la estructuración del grupo. La situación de conflicto puede servir para eliminar los elementos divisionistas y restablecer la unidad del grupo. Pero no todos los conflictos son positivamente funcionales; únicamente lo son aquellos que no contradicen los supuestos básicos sobre los que se establece la relación (Coser, 1961; p. 91). Los grupos abiertos permiten una manifestación de la discrepancia y del conflicto, lo que contribuye a crear salvaguardas para no poner en peligro el consenso básico.

5. El interés en la unificación del adversario. El conflicto introduce una necesidad común entre los adversarios, sometiéndolos al recurso de normas y reglamentos para gobernar la lucha. Los sindicatos o las asociaciones empresariales desean que sus adversarios actúen con sus mismas normas, por tanto se puede llegar a desear tanto su propia unificación como la del adversario. Este es un problema frecuente en las relaciones laborales. Por ejemplo, la inexistencia de asociaciones empresariales en la pequeña empresa puede impedir la negociación de acuerdos por la simple falta de un interlocutor organizado.

Esta noción de conflicto es instrumental, lo que supone considerar la existencia de fines, valores y estrategias. En este sentido, el conflicto responde a una conducta deliberada, racional y con objetivos precisos. Este tipo de conflicto instrumental cesará cuando los actores hayan encontrado un medio, un acuerdo o un pacto satisfactorio para alcanzar sus objetivos. Los argumentos de Coser se apoyan en elementos teóricos de la psicología y de la sociología. Aunque cabe matizar que el conflicto social no siempre se puede explicar utilizando conceptos psicológicos, por ejemplo, la hostilidad y la agresividad no siempre están presentes en el conflicto social; como tampoco están presentes los elementos afectivos o impulsivos. El conflicto social tiene lugar en el proceso social mismo, por lo cual muchos sociólogos rechazan el reduccionismo psicológico del conflicto.

Sociedad post-industrial

Este término aparece por primera vez en 1969, en la obra de Alan Touraine, *La sociedad postindustrial*. Barcelona: Ariel. Posteriormente, en la de Daniel Bell *El advenimiento de la sociedad postindustrial*. Madrid: Alianza Editorial. La tesis central es que la fuente del cambio estructural está en el conocimiento. 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.

Otro autor neofuncionalista, Rex (1981), conecta la obra de Coser con la de Dharendorf, publicada en 1957, a modo de crítica y contestación al estructural-funcionalismo. De hecho, Dharendorf resume un diálogo teórico entre el estructural-funcionalismo y el marxismo clásico, tomando elementos de ambos. La comparación entre estas dos perspectivas distintas 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 neofuncionalismo 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 que debemos considerar es la violencia del conflicto, la cual no depende de las causas del mismo, de su origen; 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, el conflicto disminuye. Por el contrario, si hay una multiplicación de asociaciones y grupos, las zonas de conflicto tienden a multiplicarse. 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".

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.

En pocas palabras, podemos resumir los supuestos básicos de esta visión conflictivista (sobre la institucionalización del conflicto) emergente en los años sesenta del siguiente modo:

Sir Ralph Dharendorf

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 finalmente porque dicho autor se muestra interesado en la cuestión integrativa del conflicto y no realmente en sus aspectos disruptivos (véase en este sentido el libro de Giner, 1974).

1. "La vida social es el resultado de una interacción constante de intereses, y el interés es el elemento básico de la conducta social del hombre.
2. El conflicto de intereses domina la vida social y se expresa en normas coactivas, sistemas represivos y contiendas de todo género.
3. El equilibrio social es precario. Esencialmente es un equilibrio de fuerzas, no un consenso normativo generado sin coacción.
4. El consenso normativo existe como expresión ideológica de las formas de represión o explotación que ejercen unas colectividades sobre otras.
5. El conflicto social tiende a la división de la sociedad en bandos, clases, instituciones y grupos competitivos que luchan por el poder (económico, político, ideológico). El orden social depende de la naturaleza de esta lucha y del sistema de fuerzas que se establece entre sectores dominantes y dominados, es decir, el conflicto mismo posee una estructura.
6. La contienda entre los diversos sectores conduce al cambio, que es universal y permanente."

S. Giner (1974). *El progreso de la conciencia sociológica* (p. 169). Barcelona: Ediciones Península.

3.2. La revisión crítica neomarxista

La revisión neomarxista está asociada especialmente a la Escuela de Warrick y sus principales autores, de mediados y finales de los años setenta son Richard Hyman (1978, 1981) P. K. Edwards (1990) y Edwards y Schullion (1987), además de otros, 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.

3.2.1. Crítica a la Escuela de Oxford

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

Teoría de la Regulación

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 interdependientes (Producción, Estado del Bienestar y Relaciones Laborales) que forman un todo o sistema general. Pero la teoría de la Regulación no será tratada en este texto.

En relación al pluralismo de la Escuela de Oxford, subraya críticamente su concepción reduccionista, circunscrito 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, olvidando 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. 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 en que la teoría de Sistemas tiene también un carácter normativo y quizás estático.

Ciertamente las aportaciones de Kahn-Freund, Flanders y Clegg prestaron en los años cincuenta y sesenta más 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 la explicación que ofrece sobre la diversidad y unidad de las instituciones y sus funciones, cosa 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 hace la escuela estructural-funcionalista.

3.2.2. Crítica a la teoría de Sistemas de Relaciones Laborales

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. En segundo lugar, el modelo sistémico de Dunlop enfatiza el mantenimiento y el equilibrio del orden, como un orden exógeno a los propios actores sociales. El énfasis en el **orden** y la centralidad de las normas supone soslayar 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 juegan 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 dé 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. Tampoco presta suficiente atención al papel de las relaciones informales o la dinámica de los pequeños grupos de trabajo, razón por la cual tiene dificultades para explicar cuestiones tales como la motivación o 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, Edwards y Schullion 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 fundamental 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.

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 o de poder deben vender su fuerza de trabajo al mercado. La propiedad y el poder determinan los roles de los actores sociales.

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), 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, tiene a su vez dos significados:

a) 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.

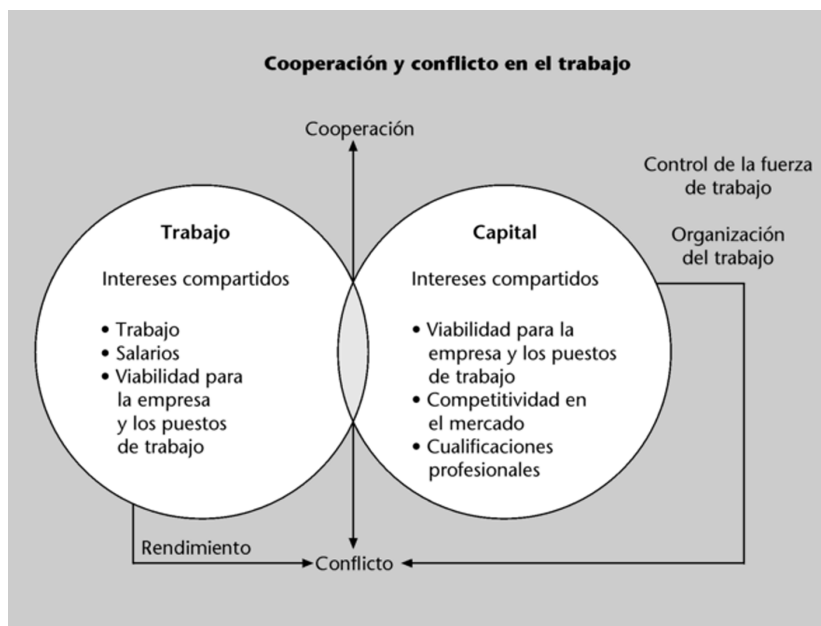
b) El control de la organización del trabajo en la empresa, para convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo. La división del trabajo y la fragmentación de las tareas (que

Lectura complementaria

Si estáis interesados en conocer las tesis marxistas sobre el control del trabajo y sus efectos sobre las cualificaciones profesionales, sugerimos la lectura siguiente: H. Braverman (1975). *Trabajo y capital monopolista*. México: Ediciones Era.

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.

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 del 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.



Por otra parte, una crítica de Hyman al estructural funcionalismo (teoría de Sistema de Relaciones Laborales) nos permite reubicar 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, lo cual lleva a suponer que el objetivo de los agentes sociales es meramente económico. 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, que también es un importante actor de la regulación del trabajo, además de 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, y además regula la jornada laboral y 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. Redefinición del concepto de relaciones laborales

Siguiendo el hilo argumental de los autores neomarxistas, 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, pues uno condiciona al otro.

Esta tensión entre conflicto y pacto limita necesariamente la acción del sindicalismo y 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 cual a su vez ayuda 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 en 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.

4. Los actores sociales en el capitalismo avanzado

En este apartado vamos a examinar cinco dimensiones relacionadas con los sujetos de la acción colectiva. La primera tratará de las características de los actores colectivos, como es el caso de los sindicatos y sus diferentes tipos y funciones. La segunda dimensión abordará las características de las asociaciones empresariales y su lógica de acción colectiva. La tercera dimensión de análisis serán las funciones del Estado en el sistema de relaciones laborales. La cuarta dimensión analizará la interacción macrosocial de los actores colectivos, lo que se conoce bajo el nombre de *neocorporativismo*. En quinto lugar, analizaremos la interacción microsocia de los actores sociales, lo que se refiere en particular a la negociación colectiva.

Dimensiones de análisis	Conceptos y términos	Autores
Sindicalismo: funciones y sus tipos	Funciones de intermediación Sindicalismo control sindicalismo adversario sindicalismo oposición	Hyman Touraine Wilson Lange et al.
Asociaciones empresariales	Lógica monológica Lógica dialógica Minimalismo	Lanzalaco
Las funciones del Estado en las relaciones laborales	Funciones legitimadoras Funciones integradoras Funciones de coordinación negociación laboral	Aglietta, Boyer Esping-Andersen Regini
Interacción macrosocial	Teorías tripartismo Teorías neocorporativismo "Capitalismo organizado"	Schmitter, Lembruch, Berger, Olson, Offe
Interacción microsocia	Teorías interaccionistas Teorías de la negociación colectiva	Walton, Mackrsie; Touzard; Enterman

4.1. Las funciones de intermediación de los sindicatos hoy

En las sociedades modernas de capitalismo avanzado, la institucionalización del conflicto ha comportado la aparición de fórmulas estables de interacción y negociación entre los actores colectivos (sindicatos, asociaciones empresariales y Estado). Dicha interacción se denomina *tripartismo* y *neocorporativismo* y su forma de expresión política es el pacto o concertación social. En los años setenta y ochenta el tripartismo ha formado parte de las políticas keynesinas en Europa occidental. Dicho diálogo tripartito supone reconocer al sindicato como una institución de mediación entre los trabajadores, el Estado y las asociaciones empresariales.

El modelo de Wilson (citado en Lange et al., 1991) proporciona una explicación teórica sobre las funciones del sindicalismo en el capitalismo avanzado. Dicho modelo permite estudiar su complejo papel de intermediación y consta de cuatro tipos de incentivos; a saber, 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 permiten 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 condiciones de trabajo, entre otras cuestiones. Los **incentivos funcionales** son suprapersonales 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** son compensaciones intangibles por el mero hecho de asociarse, de tener conciencia de pertenencia y filiación al grupo.

Las funciones de intermediación del sindicalismo



Representación y representatividad

La representación es un criterio cuantitativo. El indicador usual es el número de afiliados y constituye el criterio fundamental para medir la fuerza de los sindicatos en el área anglosajona.

La representatividad es un criterio cualitativo que utiliza distintos criterios para medir la fuerza de los sindicatos, como son los criterios de proporcionalidad política y los de audiencia electoral (elecciones sindicales). Estos criterios son típicos de los países latinos. En el caso de España, CCOO y UGT tienen mayor representatividad electoral, pero la tasa de afiliación es baja (17%) en el 2000.

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

¿Cuáles son las funciones actuales de los sindicatos?

El papel que ha jugado y todavía juega hoy el sindicalismo lo resume Richard Hyman (1997) en cuatro preguntas: ¿qué intereses representa? ¿Cuáles son los intereses prioritarios? ¿Cómo se organizan los sindicatos? ¿Qué significa hoy la crisis de solidaridad?

1) ¿Qué intereses representa?

En la mayoría de los países, el sindicalismo ha aparecido históricamente ligado a los trabajadores cualificados. Así sucedió, desde el último tercio del siglo XIX hasta principios del siglo XX, con el sindicalismo de oficio, denominado también sindicalismo de la "aristocracia obrera". Pero a lo largo del siglo XX, el sindicalismo de masas ha constituido la forma de representación colectiva de los trabajadores no-cualificados. La organización del trabajo taylorista ha posibilitado la expansión del sindicalismo, que a través de la acción colectiva ha ido adquiriendo derechos y garantías laborales. Este tipo de sindicalismo de masas es el que se ha visto influido por ideologías como el anarquismo, el socialismo y el comunismo. Dichas ideologías han proporcionado argumentos para influir y extender su acción hacia otros colectivos periféricos, no directamente vinculados con el trabajo, como puede ser el caso de las políticas sociales.

2) ¿Cuáles han sido los intereses prioritarios?

Los intereses prioritarios del sindicalismo de masas se resumen en torno al empleo fijo, estable y ubicado en grandes empresas, aunque cabe hacer algunas matizaciones y jerarquización de las prioridades. En este sentido, las prioridades siguen el siguiente orden: 1) Pan y mantequilla, con esta consigna se hace referencia a la prioridad de los salarios y del poder adquisitivo de los mismos, que ha constituido en todos los países una cuestión prioritaria en las reivindicaciones del sindicalismo; 2) le siguen los derechos laborales, cuya finalidad es poner límites al poder y a la autoridad arbitraria de los empresarios; 3) el aprendizaje, la formación y la carrera profesional han ocupado también un lugar importante; 4) la demanda de regulación pública al Estado a través de la política social y de la intervención macroeconómica (incluso reclamación de medidas económicas proteccionistas frente a la competencia extranjera) ha constituido un tema importante que trasciende el ámbito estricto y reducido de la empresa. Estas demandas han supuesto una significación política de la reivindicación y de la acción sindical. Y, por último, el medio ambiente y el desarrollo sostenible constituye un nuevo tema reclamado recientemente por los sindicatos.

El periodo que va desde los años cincuenta hasta casi finales de los años ochenta se puede considerar como de hegemonía del sistema de relaciones industriales tradicional. Durante este periodo se puede considerar que la negociación colectiva ha sido el procedimiento de regulación del mercado de trabajo. La consolidación de la posición de los sindicatos y el crecimiento de su afiliación tienen una correlación con la creación de empleo y la mejora del poder adquisitivo de los salarios durante un largo periodo de crecimiento económico.

3) ¿Cómo se organizan los sindicatos?

Por lo general en el continente europeo los sindicatos tienen una doble estructura: una horizontal, basada en el territorio y la unión intersectorial, lo que supone una orientación más general, porque se representa a todos los trabajadores de un territorio, lo que a su vez comporta dotar de carácter político a su orientación. Y otra estructura vertical: por sectores de actividad vinculadas a cuestiones más directas con el trabajo, tales como salario, contratos de trabajo, condiciones de trabajo, seguridad e higiene y otras materias. La estructura vertical, conocida como federación o sindicato de rama o de categoría, conecta con la representación de los afiliados en el nivel de empresa: la sección sindical, mientras que el comité de empresa es un órgano independiente en el cual habitualmente están representado todos los trabajadores.

Las relaciones entre estas dos estructuras, horizontal y vertical, son en muchas ocasiones complejas y a veces conflictivas entre sí. Además, la dinámica de la propia acción sindical resulta relativamente contradictoria. Por un lado, recurre a la movilización y al conflicto y, por otro lado, necesita del acuerdo, de la concertación y el compromiso. La dinámica

Lectura complementaria

Una publicación importante para conocer los sindicatos europeos es la *Transfer Review*, publicación del Instituto Sindical Europeo. Para ver las funciones del sindicalismo actual véase:

R. Hyman (1997). Trade Unions and interest representation in the context of globalisation. *Transfer Review*, 3 (3). Bruxelles.

sindical consiste en una dinámica continua entre el conflicto y el pacto para gestionar el descontento.

4) ¿Qué significa la crisis de solidaridad?

La solidaridad está vinculada a la agregación de intereses. Dicha agregación de intereses ha sido esencial para la acción colectiva. En especial, el fordismo ha propiciado una cierta homogeneización en las condiciones de trabajo y por ende ha contribuido a facilitar la agregación de intereses durante las décadas de los sesenta y setenta. Históricamente la gran empresa industrial y la concentración de la misma en determinados áreas han dado lugar a un gigantismo industrial que ha facilitado la agregación y armonización de intereses entre diferentes colectivos de trabajadores, cuyas condiciones de trabajo no han sido muy diferentes ni distantes en los años de la expansión industrial en los setenta y ochenta. A estos años corresponden la expansión de la afiliación sindical, la mejora de las condiciones de vida y la extensión de los derechos sociales.

Sin embargo, las transformaciones del sistema productivo en los años ochenta nos lleva de nuevo a revisar el sentido de las preguntas anteriores. ¿Qué intereses representan hoy los sindicatos, el de los trabajadores de la gran empresa o el de las pequeñas? ¿Representan los sindicatos los intereses de aquellos que tienen empleo (*insiders o de dentro*) o también los intereses de los desempleados y de quienes trabajan en las pequeñas empresas (*outsiders o de fuera*)?

4.2. Las asociaciones empresariales y tipos de acción

Los empresarios pueden actuar de dos formas: a) individualmente, como dirigentes de empresas o colectivamente, a través de estructuras organizativas o en coaliciones, tales como las asociaciones, los cárteles, consorcios, conglomerados y grupos de presión; b) los empresarios pueden también actuar como empleadores cuando operan o actúan sobre el mercado de trabajo o en confrontación con los trabajadores y los sindicatos. También pueden actuar como hombres emprendedores cuando intervienen en el mercado de productos y de capitales, o bien pueden ser hombres de acción en el campo político.

Si cruzamos estas dos polaridades, por un lado la acción individual y la acción colectiva, y por otro lado la función de empleador y la de hombre emprendedor, podemos obtener la siguiente tipología.

Tipología de la acción empresarial

	Acción como empleador	Acción como emprendedores
Individual	a) <ul style="list-style-type: none"> • Dirección de personal. • Relaciones sindicales en la empresa. • Gestión de recursos humanos. 	b) <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia competitiva. • Elección tecnológica. • Política de marketing. • Organización del trabajo. • Relación con los partidos políticos y la administración.

Fuente: Luca Lanzalaco (1995). L'evoluzione dell'azione imprenditoriale: il ruolo delle associazioni datoriali. En Chiesi, A. M. et al. *Lavoro e relazioni industriali in Europa* (p. 114). Roma: La Nuova Italia Scientifica.

	Acción como empleador	Acción como emprendedores
Colectiva	c) <ul style="list-style-type: none"> • Asociaciones empleadores • Mercado de trabajo. • Regulación laboral. 	d) <ul style="list-style-type: none"> • Asociaciones empresariales y comerciales. • Cárteles, consorcios. • Conglomerados. • Participaciones cruzadas. • <i>Joint venture</i>.

Fuente: Luca Lanzalaco (1995). L'evoluzione dell'azione imprenditoriale: il ruolo delle associazioni datoriali. En Chiesi, A. M. et al. *Lavoro e relazioni industriali in Europa* (p. 114). Roma: La Nuova Italia Scientifica.

En primer lugar (cuadrante *a*), hay que considerar la actuación de los empresarios como empleadores individuales, lo que supone considerar distintos tipos y modalidades de actuación para regular las condiciones del contrato de trabajo, desde las formas tradicionales y paternalistas, las formas de acciones y decisiones individuales, a la práctica de la consulta y negociación con los comités de empresa y sindicatos, e incluso a las formas más recientes de gestión de los recursos humanos. En segundo lugar (cuadrante *b*), podemos considerar la acción relativa a la tecnología, a las decisiones en la organización del trabajo, a las estrategias competitivas, cuya lógica de actuación se basan en la idea de racionalidad económica, lo que se identifica con la eficacia, la eficiencia y la maximización de los beneficios.

En tercer lugar, (cuadrante *c*) hemos de considerar la actuación colectiva de los empresarios como *empleadores*. En este caso, la actuación representa los intereses de clase, los políticos y sociales de los empresarios, su influencia en el campo de las decisiones relacionadas con la regulación del mercado de trabajo. Y, en cuarto lugar (cuadrante *d*) podemos considerar la acción colectiva como *emprendedores*, en un campo más estrictamente económico: tratando ahora de influir en la política económica, en la política comercial, participando en la construcción de cárteles, consorcios, formando conglomerados y *joint ventures* para reducir el riesgos de las inversiones. Estos dos últimos tipos de acción son muy diferentes. Como *empleadores* colectivos, las asociaciones empresariales disponen de un limitado campo de actuación: el mercado de trabajo. En cambio, como *empendedor* colectivo disponen de una pluralidad de medios y de campos de acción. De hecho, la lógica de actuación de las asociaciones empresariales en estos dos campos puede ser relativamente autónoma o separada.

Las dos lógicas de la acción empresarial: empleadores y emprendedores

Como *empleadores*, la acción de las asociaciones empresariales se articulan a partir de los intereses de clases para mantener una posición dominante. De hecho, el origen histórico como asociaciones *reactivas* es como respuesta al conflicto de clases y al creciente poder organizado de los trabajadores en sindicatos. Obviamente el principal interlocutor en este campo es el sindicato, con el que trata de negociar. Por lo general estos intereses de las asociaciones de empleadores se localizan en el ámbito territorial y local, de carácter centrípeto en la medida que el terreno de actuación es relativamente concreto y limitado al mercado de trabajo.

Por otro lado, como *emprendedores* los intereses empresariales se articulan en función del mercado de productos, los intereses sectoriales y comerciales. El principal interlocutor es el Estado, que decide sobre la política económica del sector. Y el principal foco del conflicto se da entre los propios empresarios del sector o entre diferentes sectores.

Diferencias de la acción como empleadores y emprendedores

	Acción como empleadores Intereses de clase	Acción como emprendedores Intereses ligados a la producción
Mercado sobre el que se forman los intereses.	Mercado de trabajo.	Mercado de productos.
Eje de divisiones sobre el que se forman los intereses.	Clase.	Sector económico.
Tipo de asociaciones que representan los intereses.	Asociación de empleadores.	Asociación comercial.
Tendencia generada por los intereses.	Centrípeta.	Centrífuga.
Principales interlocutores de las asociaciones.	Sindicato.	Estado.
Principio de legitimación de la acción.	Defensa de los intereses colectivos de los empresarios como empleadores de fuerza de trabajo.	Defensa de los intereses como emprendedores y vendedores de productos.
Parámetro de organización preferido.	Territorio.	Sector.
Principal causa histórica de la emergencia de los intereses.	Conflicto de clase entre trabajadores y capitalistas.	Conflicto entre capitalistas de diferentes sectores.

Fuente: Luca Lanzalaco (1995). L'evoluzione dell'azione imprenditoriale: il ruolo delle associazioni datoriali (p. 116) En A. M. Chiesi, I. Regalia, M. Regini. *Lavoro e relazioni industriali in Europa*. Roma: La Nuova Italia Scientifica.

En pocas palabras, la lógica de acción como empleadores, por un lado, y como emprendedores, por otro lado, no es excluyente entre sí. Pero nos permite entender el papel de las asociaciones empresariales en las relaciones laborales. En este sentido se suelen distinguir en el debate teórico al menos tres líneas de investigación: la acción individual de los empresarios, la acción colectiva y la de los empleadores de trabajo.

4.2.1. La acción individual de los empresarios

¿Cuál de las dos lógicas guían la acción empresarial, la lógica como *empleador* (*cuadrante a*) o la de *emprendedor* (*cuadrante b*)? Dos tesis nos permiten responder a esta pregunta. La primera tesis consiste en señalar que la gestión de la empresa y las decisiones empresariales en materia de organización del trabajo se toman en base al criterio de la eficiencia económica. La segunda tesis sostiene el argumento de que la principal motivación de la política empresarial no es la eficiencia económica, sino política: el ejercicio del poder interno de la empresa, el control de la fuerza de trabajo y la reproducción de las relaciones de producción capitalista. Más allá de estas dos tesis, con posiciones polarizadas, es lógico pensar que el comportamiento empresarial puede ser explicado por la interrelación de motivaciones económicas y políticas, según las fases históricas y el conflicto entre capital y trabajo.

La explicación de que los empresarios actúan sólo sobre la base de criterios de eficiencia es insatisfactoria, como lo es la explicación que fundamenta la idea de que la gestión empresarial es sólo una respuesta a las reivindicaciones de los trabajadores y sindicatos. En otras palabras, la estrategia como *empren-*

dedor está relacionada con la estrategia como *empleador*, tal como se pone de relieve en las políticas de gestión de recursos humanos destinadas a mejorar la competitividad y la calidad de los productos, lo que necesita el concurso de la fuerza de trabajo mediante la participación, motivación, e implicación en el trabajo, así como la mejora de las cualificaciones profesionales.

4.2.2. La acción colectiva de los empresarios

El debate sobre la lógica de la acción colectiva de los empresarios como empleadores y emprendedores (cuadrantes *c* y *d*, respectivamente) se ha visto marcado por la diferencia que existe en relación a la acción colectiva de los sindicatos. En esencia, la diferencia entre ambas lógicas de la acción colectiva es el poder estructural de las asociaciones empresariales.

Las asociaciones empresariales tienen una estructura más compleja y menos articulada que la de los sindicatos. La tesis más conocida sobre las diferencias en las dos lógicas de la acción colectiva es la de Offe (1992), según la cual éstas ponen de manifiesto el distinto significado y problemas de la *mediación* entre la organización y sus representados, en las organizaciones sindicales y empresariales. Podemos hablar de dos lógicas de la acción colectiva: la lógica empresarial, de carácter monológico y la lógica sindical, de carácter dialógico.

Lógica empresarial versus lógica sindical

1) *Lógica empresarial (monológica)*. La diferencia fundamental es que las organizaciones empresariales tienen que representar intereses materiales, económicos y políticos, que *garanticen la obtención de una determinada tasa de beneficios*. El principal factor en torno al cual se aúnan los intereses empresariales son los costes laborales, como son los salarios, los costes de la seguridad social y las políticas de empleo. Otro motivo más general es la demanda de garantías para la obtención de determinado nivel de beneficios. En este sentido, se puede decir que la lógica empresarial es monológica por cuanto sus intereses se concretan en el plano económico en determinadas exigencias que pueden contribuir a la unificación de intereses.

Teniendo en cuenta estos objetivos prioritarios, la forma de mediación entre la organización empresarial y las empresas se hace menos compleja que la de los sindicatos. Las asociaciones empresariales median entre organizaciones, no necesitan movilizar, crear conciencia, ni un sistema continuo de consulta con sus bases como el que necesita los sindicatos. Las empresas no necesitan recurrir continuamente a consensuar sus planes de acción. Lo importante es que las asociaciones empresariales pugnan política y económicamente para que se den las condiciones necesarias para la "eficiencia del capital", para mantener las expectativas de rentabilidad, beneficios e inversión. En este sentido, los intereses generales empresariales son relativamente "homogéneos", al menos en lo que se refiere a demandas generales (lo que no quiere decir que no tengan problemas de unión). Estos intereses tienen un *locus* muy concreto: la empresa, lo que contribuye a aunar los intereses, pues la consulta de la organización con sus bases es mucho más rápida, selectiva y directa.

2) *Lógica dialógica*. Por el contrario, los sindicatos operan con una perspectiva dialógica, reivindicando intereses materiales (salarios, condiciones de trabajo, etc.) y morales (solidaridad de clase, apoyo mutuo, etc.). Los sindicatos tienen que mediar con bases sociales muchos más complejas, compuestas por individuos y grupos de trabajadores. Tienen dificultades para armonizar intereses diversos, heterogéneos, y no sólo reivindican intereses económicos, sino también intereses políticos e ideológicos. Se trata, pues, de intereses dispersos. El *locus* es la empresa, pero el problema es conectar con la pequeña empresa. Comunicarse con sus bases es mucho más complejo y lento. Necesita crear consenso en torno a la acción a través de asambleas en empresas, órganos de participación como los comités de empresa y las SSE (Secciones Sindicales de Empresa).

Organizaciones empresariales

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales se constituyó en 1977. Los antecedentes remotos del asociacionismo empresarial catalán datan de 1771, con la creación de la Comisión de Fábricas de Hilaturas y Tejidos de Algodón. En 1869 se fundó el Fomento de la Producción Española. En 1889 cambió su nombre por Fomento Nacional del Trabajo.

Las organizaciones empresariales son grupos de intereses privados que tienen una singular importancia en la economía, la política y la sociedad. La lógica de la acción colectiva de estos grupos de intereses es diferente a la de los sindicatos; los sindicatos son organizaciones de solidaridad, basados en asociaciones condicionadas por las prácticas culturales y la asimetría en el mercado. En cambio, las organizaciones empresariales representan a otras organizaciones previas, que son las empresas. Las empresas son organizaciones independientes por derecho propio y muchas compiten directamente entre sí en el mercado de productos; de ahí que las organizaciones empresariales tengan dificultades de estructuración y organización. En cambio, los sindicatos tienen dificultades para aunar la acción debido a otras cuestiones, ligadas a la cultura, a la segmentación del mercado de trabajo y a otros factores.

Sin embargo, esta tesis de Offe, ha sido contestada por Van Waarden (1998) con dos argumentos contrarios, como son la idea del *minimalismo asociativo* y la idea del conflicto entre *unidad y división*.

Minimalismo asociativo. En primer lugar, una acción colectiva empresarial que comporte una excesiva disciplina y unidad de posiciones representa una posible amenaza para la propia discrecionalidad empresarial individual: significa una limitación para su prerrogativa empresarial procedente de las asociaciones empresariales que representan sus intereses. Por tanto, las diferencias entre intereses de los *representantes* y los intereses de los *representados* se presentan de forma amplificada para los empresarios, incluso a veces con mayor distancia de la que se da entre los sindicatos y los trabajadores.

Cada organización de representación de intereses sólo tiene un punto óptimo de equilibrio: aquel de la máxima satisfacción de los intereses organizativos compatible con el mínimo de satisfacción de los intereses de los representados. Sin embargo, esta hipótesis es sólo válida para la defensa de los sindicatos, por cuanto la defensa de los intereses de los trabajadores depende exclusivamente de su capacidad de organización y acción colectiva. Los intereses que refuerzan la organización prevalecen sobre los intereses de sus afiliados. Por el contrario, en el caso de los empresarios, la defensa de los intereses y del poder económico individual de la empresa (especialmente grandes empresas) depende menos de los intereses colectivos.

Por consiguiente, los intereses para reforzar el poder organizativo de las asociaciones empresariales tienen un peso menor que los intereses inmediatos de la "base". En otras palabras, las asociaciones empresariales se caracterizan por el "minimalismo"; lo que consiste en mantener un nivel mínimo indispensable de su dimensión organizativa a fin de dejar al empresario individual amplios márgenes de actuación.

Unidad y división. Otra razón por la que la acción colectiva de los empresarios resulta más problemática que la de los trabajadores estriba en que aquellos detentan la propiedad de los medios de producción y son responsables de su gestión.

Los empresarios no pueden limitarse a la defensa de sus intereses de clase como *empleadores*, sino que deben defender, en tanto que *emprendedores*, sus intereses relacionados con la producción en el mercado de productos, de materias primas y de capital. Estas dos lógicas de la acción empresarial marcan imperativos y estrategias muy diferente a la de los sindicatos. De ahí que en muchos países europeos encontremos separadas funcionalmente las asociaciones de empresarios: por un lado las *asociaciones de empleadores* (*employers associations*) y por otro, las *asociaciones comerciales o de emprendedores* (*trade associations*). Las primeras se ocupan de la negociación colectiva, de la política social y de las relaciones con los sindicatos, mientras que las segundas se dedican a la política económica y comercial en sentido amplio, como veremos más adelante.

Estas dos funciones diferenciadas comportan asimismo dos lógicas en la acción. Por un lado, la actuación como asociación de empleadores requiere una cohesión de la clase capitalista frente al adversario (los sindicatos de trabajadores). Y, por otro lado, la actuación para defender los intereses como emprendedores y productores genera divisiones internas en el seno de la propia clase capitalista, porque las empresas también compiten entre sí cuando tienen el mismo tipo de producción o bien cuando sus intereses sectoriales se contraponen. Por consiguiente, las asociaciones empresariales deben representar

una gama de intereses heterogéneos mucho más compleja que la de los sindicatos, que generan simultáneamente unidad y división: unidad de clase y división como productores en competencia. De hecho, en las investigaciones empíricas se pone de relieve que los sistemas de representación se caracterizan por un elevado grado de fragmentación y complejidad estructural, así como por una tendencia centrífuga que conduce a la atomización organizativa. Asimismo, la articulación de los intereses se caracteriza por una elevada multiplicidad de niveles jerárquicos (asociaciones de primer, segundo y tercer orden) y recurre a formas de afiliación múltiple.

La tendencia centrífuga a la fragmentación y la debilidad estructural de las asociaciones empresariales varía de un país a otro. Algunos autores han subrayado que la intervención del Estado puede mitigar o reducir este problema de la dispersión de los intereses empresariales. En algunos países se pone de relieve que la intervención del Estado puede contribuir a sostener la capacidad de organización colectiva de los empresarios (mediante la concesión y delegación de funciones públicas, funciones comerciales a nivel nacional e internacional, por ejemplo cámaras de comercio). Estas funciones de apoyo del Estado a la agregación de intereses y a la cohesión de las asociaciones empresariales aparecen con más claridad en los países pequeños.

4.3. Las funciones del Estado en las relaciones laborales

El Estado tiene tres funciones en las relaciones laborales. La primera es como instancia de legitimación, mediación y arbitraje. La segunda, como institución de integración y la tercera, como coordinador y a la vez agente de la negociación laboral, lo que en la teoría de relaciones laborales se ha denominado *neocorporativismo*.

4.3.1. El Estado como instancia de legitimación, mediación y arbitraje

Desde finales del siglo XIX el Estado viene generando sus primeros actos determinantes como legislador, mediante el reconocimiento de los sindicatos, la normalización de los modos de expresión del conflicto y de la negociación colectiva. Pero el papel del Estado como instancia de legitimación, mediación y arbitraje de las relaciones laborales se ve impulsado de forma extensiva a partir del Tratado de Versalles, del que nace el tripartismo impulsado por la OIT (1919). Este papel protagonista del Estado no es ajeno a los propósitos de contención del conflicto y al auge del sindicalismo. Así, en el periodo de entreguerras el estado legislador fija por la fuerza de la ley las reglas de juego, con derechos y deberes para los actores, los modos de negociación, de reglamentación del conflicto y el marco legal de los acuerdos y convenios.

En numerosos países, el Estado se ve antes que nada como el garante del marco legal que prevé las formas del conflicto y la negociación. Inicialmente el papel que desempeña el Estado en las sociedades industriales de finales del siglo XIX es el de árbitro y proveedor de las normas de las relaciones de trabajo y de empleo. Más allá de esta tendencia general, las formas concretas que adopta el Estado en cada país es diferente. En el caso de Estados Unidos, la Ley Wagner (1935) tiene una singular importancia porque organiza el marco procedimental para la negociación colectiva, sin intervenir en el fondo de la misma. La ley federal obliga a negociar de buena fe sobre ciertas cuestiones (salarios, jornada laboral, condiciones de trabajo). Los conflictos resultantes de la interpretación

Fuentes del Derecho

Hay tres tipos de fuentes implicadas en la relación salarial:

Derecho interno, que se deriva 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, contratos de trabajo, usos y costumbres.

Las fuentes están jerarquizadas por su importancia: leyes, reglamentos y convenios colectivos.

y aplicación de los acuerdos son también reglados, aunque en la mayor parte de los casos pasan a ser objetos de arbitraje privado y voluntario, conforme a las disposiciones adoptadas en los convenios colectivos.

En Europa, las opciones son diferentes, porque la organización y las tradiciones de los estados es menos descentralizada. En Alemania la reglamentación laboral es muy detallada en lo que concierne al tripartismo. La negociación colectiva es de carácter sectorial y está fuertemente articulada con los acuerdos de empresa. En Francia, el papel del Estado es igualmente determinante, tanto en el reconocimiento de los sindicatos como en la vigilancia de las normas y las prerrogativas de negociación.

En los estudios comparados se suelen distinguir tres modelos diferentes de implicación del estado. En primer lugar, el modelo *románico-germánico*, característico de los países donde el Estado desempeña un papel esencial en las relaciones laborales (como en Alemania, Bélgica, Francia, Italia, España y Holanda, entre otros). Los derechos y deberes están recogidos en las constituciones y los estatutos nacionales, donde además se asume el derecho a formar un sindicato, la libertad de afiliación, el derecho de representación y de negociación colectiva. En segundo lugar, el modelo *anglo-americano*, donde las relaciones laborales se caracterizan por la mínima intervención estatal y el carácter voluntarista de las relaciones laborales, de lo que se deriva una escasa regulación del mercado de trabajo y la existencia de menores derechos que en otros países europeos. Y, en tercer lugar, el modelo *escandinavo*, donde el sistema de regulación del mercado de trabajo está sólidamente arraigado y consolidado a través de pactos *neocorporativistas* entre los sindicatos y las organizaciones empresariales. El Estado juega un papel relativamente limitado en las relaciones laborales, pero el Estado del Bienestar es sólido y cuenta con una amplia cobertura social.

En general, podemos colegir que las relaciones laborales y el mercado de trabajo en las sociedades occidentales no pueden estudiarse al margen del papel del Estado como actor regulador. Tampoco podemos considerar al Estado como una mera entidad instrumental al servicio de una sólo clase, la capitalista, sino que es una institución contradictoria: condensa las relaciones de fuerza socio-políticas. Por tanto, el Estado dispone de una autonomía relativa respecto a las clases y grupos sociales y constituye un espacio de intercambio político. Podemos decir que hoy el Estado tiene como función reconciliar y armonizar la economía capitalista organizada privadamente y los procesos sociales conflictivos disparados por esta economía.

El papel del Estado como actor de las relaciones laborales se debe a un doble fenómeno. Por un lado, es una respuesta histórica a la creciente necesidad de regulación de las relaciones económicas y sociales en el capitalismo. Y, por otro

lado, la intervención del Estado es una respuesta integradora a la agudización de los conflictos entre las clases sociales, así como a la necesidad de racionalizar los procesos sociales en una sociedad caracterizada por la pluriconflictividad.

En pocas palabras, la institucionalización del conflicto en el capitalismo avanzado constituye un modo de gestionar el conflicto. Los conflictos no siguen la trayectoria irreconciliable que se podría derivar de la propia lógica del capitalismo, sino que son abordados a través de un conjunto de reglas y acuerdos. Así, el "capitalismo salvaje" es domesticado políticamente a través de reglas de procedimiento, mediación, conciliación y arbitraje.

4.3.2. El Estado como institución integradora

El modelo de Estado integrador keynesiano-fordista se construye y generaliza (en distinto grado) en Europa después de la Segunda Guerra Mundial. Dicho modelo se halla estrechamente vinculado al fuerte crecimiento económico del periodo que oscila entre 1950 y 1973, lo que se ha dado en llamar la *edad de oro del capitalismo avanzado*. La función integradora del Estado de Bienestar no cuestiona la esencia de la relación salarial capitalista, sino que mitiga sus efectos mejorando las condiciones de vida y trabajo y asegurando el acceso a compensaciones, servicios públicos y protección social. De ese modo, el conflicto social virulento se va canalizando progresivamente en el marco de la "lucha de clases democrática", idea que nos permite describir cómo la negociación consensual ha ido reemplazando a la lucha de clases abierta.

En efecto, el estado en el capitalismo de bienestar ha sido un actor social central en la construcción de un orden social fructífero, logrando unir el sistema de relaciones industriales con los derechos de ciudadanía social, la extensión de los derechos sociales, el pleno empleo y la educación en masa. Como sugiere el sociólogo escandinavo Esping-Anderson (2000), la "lucha de clases democrática" se ha apoyado en cuatro pilares.

Lectura complementaria

T. H. Marshall, T. Bottomore (1998). *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza.

Lectura complementaria

Teoría de la Regulación. Es una teoría neomarxista sobre el pacto keynesiano-fordista de postguerra. Véase:
M. Aglietta (1979). *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: siglo XXI.
R. Boyer (1992). *La teoría de la regulación*. Valencia: Alfons El Magnànim.

El primer pilar, ha sido el Estado del Bienestar, con su promesa de una ciudadanía universal y de solidaridad social. El segundo pilar ha sido la democracia política y económica, asociada al concepto de ciudadanía política y social (propuesto teóricamente en los años cincuenta por Marshall, 1998), y que ha implicado derechos de participación activos y pasivos. El tercer pilar ha sido el reconocimiento y consolidación del sindicalismo; la institucionalización del sistema de relaciones laborales, que ha permitido regular y controlar la expresión del conflicto de clases, además de facilitar la regulación y corrección de las asimetrías de poder en el mercado de trabajo. Y el cuarto pilar lo ha constituido el derecho a la educación masiva, lo que ha contribuido a la movilidad social ascendente para determinadas capas de población. Esta configuración institucional de postguerra logró absorber enormes masas de población procedentes de la desruralización de Europa a partir de los años cincuenta.

En conjunto, estos cuatro pilares han sido los fundamentos para sostener el proyecto igualitarista de la socialdemocracia europea y han propiciado una reducción de las diferencias de clase.

4.3.3. La función coordinadora del Estado en la negociación laboral

La función coordinadora del Estado en la negociación laboral se expresa mediante el concepto de neocorporativismo, que alude también a una forma de interacción estable entre sindicatos, asociaciones empresariales y Estado. Teóricamente encontramos el origen del corporativismo sociológico en los trabajos de autores funcionalistas como Durkheim. Pero en las últimas décadas el debate en torno al neocorporativismo ha sido impulsado por los autores neo-weberianos, preocupados por el papel de las organizaciones en el capitalismo actual. Con conceptos como tripartismo y neocorporativismo, la literatura se ha referido a la influencia y capacidad de negociación macroeconómica de los actores colectivos. Pero conviene aquí distinguir entre tripartismo y neocorporativismo, como nos sugiere Hans Slomp (1998).

4.3.4. Interacción macrosocial de los actores: tripartismo y neocorporativismo

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 suele encarnarse 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 so-

Teorías del neocorporativismo

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 neocorporativismo 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.

cial. 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:

- 1) La interlocución es regular y se desarrolla al nivel de las cúpulas dirigentes o de los representantes en los CES. En algunos países tiene mayor relevancia que en otros.
- 2) 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.
- 3) 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, acerca 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).

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.

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

El corporativismo 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 **corporativismo** ('viejo') procede del movimiento católico (*Rerum Novarum*) y denota la cooperación entre sindicatos y empresarios, que comparten intereses en el nivel de sector o ramo de actividad. El objetivo de este corporativismo 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 corporativismo de Estado, propio de los regímenes autoritarios de los años treinta. Este tipo de corporativismo 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 corporativismo autoritario supone una imposición de la cooperación entre capital y trabajo en aras de la unidad nacional.

El corporativismo democrático (o neocorporativismo), se distingue por la libertad de asociación, por una importante participación de las organizaciones representativas en la es-

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 corporativismo de la sociedad medieval (asociaciones gremiales) y el actual neocorporativismo. El capitalismo rompió con los lazos asociativos y de solidaridad de las sociedades tradicionales. Sin embargo, a finales del siglo XIX el movimiento obrero y 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 neocorporativistas 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 postguerra recompone las relaciones a través de las organizaciones que median entre el Estado y el individuo. En cierto modo, el neocorporativismo sustituye el 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, 1985).

El neocorporativismo 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 neocorporativismo 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).

Lectura complementaria

En los ochenta han contribuido al debate: Schmitter (1985). *La mediación de intereses* (núm. 31). Madrid: REIS. Schmitter(1985). La mediación entre intereses y la gobernabilidad de los regímenes en Europa occidental y Norteamérica en la actualidad. En Berger, *La organización de los grupos de interés*. Madrid: MTSS

Como podemos intuir, el neocorporativismo 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 canalizan los intereses nacionales a través de estructuras de representación. Las organizaciones sindicales y empresariales interactúan 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 también cuenta con una autonomía relativa, lo que implica que tiene también intereses propios. El Estado representa simbólicamente los intereses comunes de los ciudadanos. El neocorporativismo es, por tanto, un modelo de cooperación concertada. En términos weberiano, el neocorporativismo 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 neocorporativismo no constituye una alternativa al capitalismo sino una forma de regular al capitalismo de mercado. Como sugiere Schmitter, (1985), el **neocorporativismo es una forma de capitalismo organizado y de racionalización que aporta estabilidad y gobernabilidad a la economía.**

4.3.5. El debate actual sobre el neocorporativismo

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 neocorporativismo son la concentración y centralización de los intereses económicos y sociales; la presencia de gobiernos *pro-labour* y socialdemócratas y 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 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 ha 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 se ha visto 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 sesenta, setenta y ochenta. 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.

A través de la concertación se produce un intercambio político entre empleo y derechos sociales, por un lado, y estabilidad y legitimidad del orden económico por otro lado. Es decir, el neocorporativismo es una estructura que trata de reducir los conflictos básicos del orden capitalista, al tiempo que se propone sostener el proceso de acumulación de capital. Como sostiene Josep Picó (1990:79), desde una perspectiva crítica, el neocorporativismo 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.

Pactos y acuerdos sociales celebrados en España

Acuerdo Básico Interconfederal, celebrado entre UGT y CEOE, 10 de julio de 1979.

Acuerdo Marco Interconfederal, celebrado entre UGT, CEOE, 5 de enero de 1980.

Acuerdo Nacional de Empleo, UGT, CCOO, CEOE, CEPYME, Gobierno, 9 de junio de 1981.

Acuerdo Interconfederal, firmado por UGT, CCOO, CEOE-CEPYME, 15 de febrero de 1983.

Acuerdo Económico y Social, UGT, CEOE-CEPYME, Gobierno, 9 de octubre de 1984.

Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización de la Seguridad Social, Gobierno, CCOO, UGT, 9 de octubre de 1996.

Pactos de Abril 1977, CCOO, UGT, CEOE-CEPYME, abril de 1997.

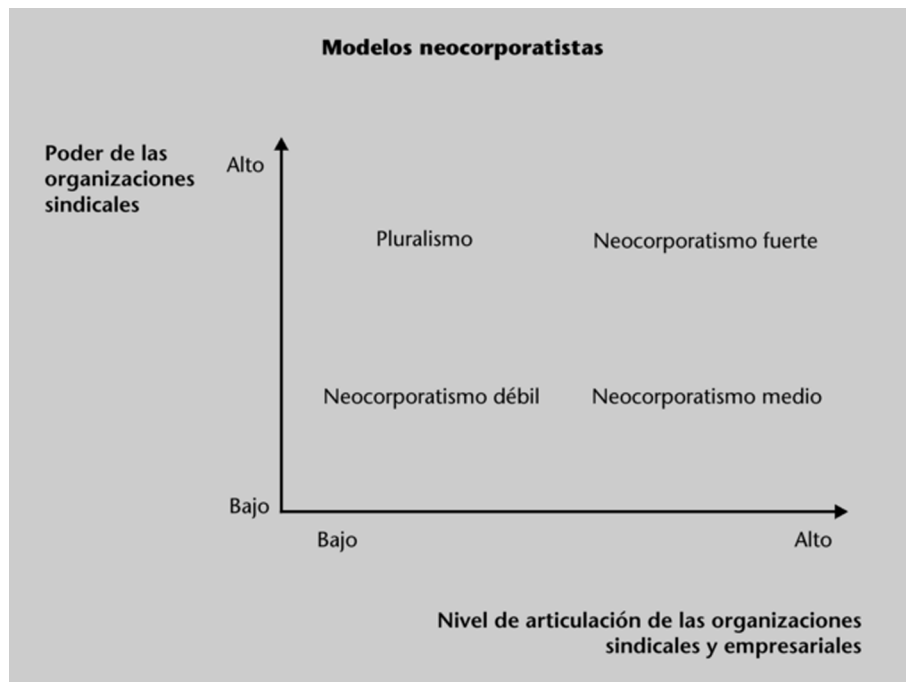
ANC 2002 (Acuerdo Negociación Colectiva).

4.3.6. Modelos de neocorporativismo en discusión

La distinción entre modelos de neocorporativismo 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 suelen establecer cuatro modelos de corporativismo. En primer lugar, los países de neocorporativismo 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 neocorporativismo 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 corporativismo 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 corporativismo sectorial son los costes laborales comparados.

Modelos de neocorporativismo



El neocorporativismo débil prolifera en los 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 países). 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 neocorporativismo débil la negociación colectiva no está suficientemente centralizada, ni las estructuras de representación sindical y empresarial se encuentran suficientemente articuladas.

El **modelo pluralista**, por su parte, está representado por 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, la tradición liberal tiene un peso singular, lo que implica también una menor intervención del Estado en la economía y en las políticas redistributivas de bienestar. Además, en este entorno las condiciones del empleo se han deteriorado más durante los últimos años, imponiéndose particularmente las formas de empleo flexibles y precarias (Regini, 2000).

Los modelos neocorporativistas no son uniformes, pero tienen ciertas regularidades que nos permiten establecer una clasificación de las distintas estructuras organizativas del capitalismo. En este sentido, es posible colegir algunas observaciones generales. La primera es que las prácticas de concertación neocorporativista exigen 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 corporativismo fuerte, la participación vertical y la integración tienden 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 neocorporativistas, 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 neocorporativistas en el capitalismo avanzado.

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

El modelo teórico del neocorporativismo 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 existencia 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 poseer el conocimiento históricamente acumulado y que facilita el control empresarial. Asimismo, el poder empresarial 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 se encuentran en una posición de desigualdad de fuerzas en el mercado laboral. En este sentido, la teoría del neocorporativismo es un modelo formal que no explica suficientemente las relaciones asimétricas entre capital y trabajo.

4.4. Interacción y negociación colectiva: el nivel microsociológico

Las teorías interaccionistas se han aplicado al estudio y análisis de las tácticas y estrategias de la negociación colectiva, así como a los métodos de mediación y solución de conflictos. Las teorías interaccionistas o del intercambio, así como la teoría de juegos ofrecen una perspectiva de análisis diferente a las

Lectura recomendada

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*.

Lecturas complementarias

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) con *Auge y decadencia de las naciones* (Barcelona: Ariel) y por otro lado, Claus Offe (1992) con *La gestión política* (Madrid: MTSS).

aproximaciones teóricas macrosociales examinadas anteriormente. Estas teorías se han ocupado de las relaciones formales e informales entre conflicto y negociación en el nivel micro y de las relaciones cara a cara.

4.4.1. Definición de negociación

El término de negociación se puede definir como "el proceso de interacción directa entre dos o más partes que tratan de llegar a un acuerdo que permita resolver o gestionar un conflicto existente entre ellas". Podemos colegir que la negociación es una interacción que presenta cinco características estructurales:

- 1) Deben estar implicadas dos o más partes que pueden ser individuos, grupos pequeños o unidades más amplias, como las organizaciones sindicales y empresariales.
- 2) Existencia de un conflicto de intereses sobre uno o varios asuntos entre las partes implicadas.
- 3) Existencia de una relación voluntaria entre las partes, que entienden que ganarían más si participan voluntariamente en la negociación que si no lo hacen.
- 4) La negociación supone un intercambio de recursos específicos y de asuntos intangibles; por tanto, toda negociación supone dar y tomar(*quid pro quo*).
- 5) La actividad negociadora es secuencial y no simultánea, lo que significa que una parte realiza una serie de demandas y proposiciones que la otra parte pasa a evaluar a continuación. Ésta a su vez responde con concesiones o con contrapropuestas.

Para que se produzca una verdadera negociación son necesarias al menos tres condiciones (Touzard, 1981). Primero, un mínimo de intereses comunes o complementarios entre los adversarios. Segundo, una sólida motivación por ambas partes para encontrar un acuerdo. Y, tercero, una autonomía reconocida recíprocamente. La mayoría de los estudiosos coinciden en señalar que en la negociación hay dos procesos distintos, aunque interconectados; a saber: uno cíclico y repetitivo y otro procedimental.

El proceso cíclico se caracteriza por un constante intercambio de información entre los adversarios. Esta información hace referencia a los objetivos y preferencias de los propios actores. Este proceso es más que un mero intercambio de información. La información recibida por las partes se evalúa y coteja con las propias preferencias y expectativas, lo que permite situarse frente al otro en las materias en que puede ceder o solicitar más. Por tanto, se trata de un proceso de aprendizaje, que puede llevar a proporcionar más información al adversario (por ejemplo sobre la situación económica de la empresa y de las expectativas del mercado) para ajustar debidamente las preferencias con relación a los intereses en disputa.

El proceso de desarrollo se refiere al progreso evolutivo de la negociación, desde el reconocimiento inicial hasta la consecución del acuerdo. Desde la década de los sesenta las teorías de la negociación se han desarrollando notablemente, elaborando modelos teóricos cuyo objeto consistiría no solamente en describir los procesos de la negociación, sino también en pronosticar sus resultados. Desde esta perspectiva microsocial tendríamos que distinguir dos aspectos: los objetivos conflictuales como materia de negociación y el proceso de negociación mismo.

4.4.2. Los objetivos conflictivos en la negociación

En general podemos distinguir tres tipos de objetivos que tienen distintos valores para los propios actores de la negociación. Estos objetivos pueden clasificarse en concretos, simbólicos y trascendentales (Enterlman, 2002, p. 101 y ss.).

En primer lugar, los *objetivos concretos* son aquellos objetivos tangibles, que pueden ser divisibles, como resulta habitual en la negociación colectiva, donde los actores plantean una lista jerarquizada de objetivos. Los objetivos concretos suelen ser divisibles, lo que facilita el intercambio y la gradación. En segundo lugar, los objetivos simbólicos son los que, exhibidos como tales, no son en realidad la meta última deseada por el actor en conflicto. En este tipo de conflicto resulta difícil la negociación y el alcance del fin perseguido. A veces, los objetivos simbólicos se ocultan detrás de un objetivo concreto, que puede ser sólo una excusa o un paso intermedio para llegar a otro objetivo de mayor envergadura. Ocurre que a menudo los conflictos simbólicos tienen distinto significado y valores para los actores sociales; igualmente pueden tener un significado estratégico, pudiendo su logro dar lugar al "efecto dominó". O sea, una vez conseguido, puede suponer la extensión de dicho efecto a otras empresas.

Por ejemplo, el convenio colectivo de Volkswagen en 1993 introdujo la flexibilización del tiempo de trabajo, de modo que la jornada laboral podía oscilar entre un mínimo de 28,8 horas hasta 35 horas semanales, incluyendo sábados, domingos y días festivos. Con esta flexibilización de la jornada laboral la empresa ha logrado reducir los costes laborales y adecuar la utilización de la fuerza de trabajo frente a las variaciones de la demanda, mientras que el comité de empresa lograba salvar el empleo de treinta mil trabajadores. Podemos considerar que el objetivo de flexibilizar el tiempo de trabajo (incluyendo días festivos) ha sido simbólico. Los días festivos representan muchas más cosas para ambos actores. Especialmente para los sindicatos, que en los años setenta habían logrado negociar el descanso en sábados. Hoy este modelo se extiende (efecto dominó) por diversas empresas europeas y se ha dado en llamar como de *acuerdo flexeguridad, porque se intercambia flexibilidad por seguridad en el empleo*.

Conflicto organizado

La capacidad de organización de sindicatos y empresarios condiciona la negociación. Se dice que el "conflicto es organizado" cuando la capacidad de organización de los actores permite agotar todas las posibilidades de negociación, también el conflicto sigue pautas previsibles, discurre por cauces institucionales, tiene objetivos jerarquizados. En definitiva, permite la gobernabilidad y la regulación.

Y, el tercer objetivo es trascendental, lo que significa que se debe lograr cueste lo que cueste. Estos objetivos raras veces están presentes en la negociación laboral, salvo que se trate de situaciones extremas relacionadas con despidos o cierre de empresas.

4.4.3. Los procesos de la negociación

La obra Walton y McKersie (1965) nos ofrece una descripción detallada y elaborada del proceso y los subprocesos de negociación. Dicha obra ha tenido también una notable influencia en los estudios sobre la resolución de conflictos. Estos autores ofrecen un modelo microsocia para estudiar los sistemas y procesos de la negociación y se apoyan en la teoría de juegos, lo que ha permitido formalizar la interacción entre los actores y determinar los subprocesos de la misma. Las negociaciones laborales se componen de cuatro sistemas o subprocesos que tienen sus propias funciones, su propia lógica interna y tácticas instrumentales.

El primer subproceso es de la *negociación distributiva*, cuya función es resolver conflictos de intereses. El segundo, la *negociación integradora*, tiene como objetivo buscar intereses comunes o complementarios y solucionar las diferencias que enfrentan a ambas partes. El tercero es la *reestructuración de las actitudes*, y su papel es influir en la actitud de los participantes con respecto a los demás e incrementar los vínculos básicos entre las dos partes a las que representan. El cuarto subproceso, la *negociación intraorganizativa*, está encaminada a alcanzar el consenso en el seno de los grupos involucrados.

La *negociación distributiva* es un concepto que designa el complejo sistema de actividades que resultan decisivos para lograr los objetivos de unas de las partes cuando están en conflicto con los de la otra. Es el tipo de actividad que mejor conocen los que estudian el tema de las negociaciones, y, de hecho, se trata de una negociación en el sentido estricto de la palabra. En la negociación laboral, el conflicto de objetivos puede estar relacionado con distintos valores, como la asignación de recursos económicos y salariales, o con símbolos de poder o estatus. Este primer subproceso de la negociación se conoce en la teoría de juegos como *juegos de suma cero o fija*, lo que significa que la ganancia de una parte supone la pérdida para la otra parte. Los puntos específicos en los que confluyen los objetivos de la negociación de las dos partes se definen como los temas de interés, que son temas de preocupación común en donde los intereses de las partes con contrapuestos y conflictivos.

La *negociación integradora* se refiere al proceso de actividades necesario para lograr los objetivos que no están en claro o abierto conflicto con los de la otra parte y que, por tanto, pueden integrarse hasta cierto punto. Tales objetivos definen un ámbito de interés común, aunque tanto la negociación integradora como la distributiva son procesos conjuntos de toma de decisiones. No obstante, ambos procesos son bastantes dispares y ofrecen respuestas racionales a situaciones distintas. Este potencial integrador de la negociación existe

Conflicto no-organizado

Se denomina así cuando no hay organizaciones capaces de tener suficiente representatividad y hay dificultades de interlocución. No hay objetivos jerarquizados, el conflicto se manifiesta de forma intermitente, espontáneo, incontrolado e ingobernable.

cuando la naturaleza del problema permite alcanzar soluciones satisfactorias para las dos partes, o al menos cuando los beneficios de una no equivalen a iguales sacrificios por la otra parte. Esta fase o proceso se denomina como *juego de suma positiva*, donde las dos partes ganan.

Las materias negociables que propician la negociación integradora suelen ser temas de interés común, como la seguridad e higiene en el trabajo, ascenso, promoción, aunque en los últimos años, en el contexto del incremento de la competitividad en los mercados (como consecuencia del proceso de integración económica en Europa) se ha venido enfatizando la función integradora de la negociación colectiva. Ésta tendría hoy una característica que subrayaría más los aspectos *integrativos* (como mantener el nivel de competitividad de la empresa a cambio de garantías de estabilidad en el empleo), característica que la diferenciaría de la negociación colectiva de los años sesenta y setenta, la cual pondría un mayor énfasis en los aspectos distributivos y más conflictivos (como los salariales).

La *reestructuración de las actitudes* es una función complementaria importante en las negociaciones laborales y hace referencia a aspecto socio-afectivos como las relaciones de amistad, hostilidad, confianza, respeto, así como a las motivaciones entre competencia y cooperación. En este proceso juegan también un papel importante la personalidad de los participantes y la escala de valores de ambas partes. Los negociadores pueden sacar provecho del sistema de interacción de las negociaciones para conseguir un cambio de actitud y un mejor clima de negociación.

La *reestructuración de las actitudes* es el término utilizado para designar el sistema de actividades requerido para lograr el modelo deseado de relación entre las partes. Los modelos deseados de relación dotan de contenido a este proceso, al igual que los ámbitos de interés y los problemas en el caso de la negociación distributiva e integradora, respectivamente. La diferencia entre los procesos radica en que, mientras los dos anteriores son procesos conjuntos de decisión, la reestructuración de las actitudes constituye un verdadero proceso socioemocional e interpersonal concebido para modificar actitudes y estilos de relación. Estos tres procesos, distributivo, integrador y de reestructuración de las actitudes, hacen referencia al proceso de conflicto, negociación y reconciliación entre representantes de los trabajadores y empresa. Sin embargo, aún queda un cuarto proceso: la negociación intraorganizativa.

La *negociación intraorganizativa* es el conjunto de actividades diseñadas para alcanzar el consenso en el seno del propio sindicato, o entre el comité de empresa y los trabajadores, así como en el propio seno empresarial. La negociación intraorganizativa alude al sistema de actividades que hace encajar las expectativas de los protagonistas con las de los sujetos negociadores en la mesa.

Es decir, se trata de un proceso de negociación del consenso en torno a un documento provisional, como el preacuerdo o con el documento definitivo del acuerdo.

"De hecho, los negociadores que se sientan frente a frente son al fin y al cabo recipiendarios de dos conjuntos de demandas, una, la lógica de la contraparte y otra, la de su propia organización. Esta negociación está necesariamente en conflicto con la negociación distributiva, pues mientras en ésta el negociador intenta modificar la posición del antagonista, llevándole al terreno en el que se mueven las expectativas del poder social que representa, en la negociación intraorganizativa el negociador se propone llevar las esperanzas de aquel poder social a alienarse con las del oponente. Respecto de la negociación integrativa, es frecuente su prejuicio por las mismas presiones intraorganizativas que obligan al negociador a actuar de forma específica; y también existe el peligro de colisionar con la estructuración de las actitudes, supuesto que el negociador a veces debe violar las normas de su relación con la contraparte para cumplir las expectativas de su propia organización."

L. E. Villa (1982). Estudio preliminar a la edición española (p. 17). En D. Carrier. *La estrategia de las negociaciones colectivas*. Madrid: Tecnos.

En el proceso de negociación existen normas implícitas que permiten gobernar la dinámica de la negociación. Dichas normas no son universales, sino propias del contexto sociocultural.

Con todo, muchos autores coinciden en señalar la existencia de algunas normas comunes como son:

- 1) El principio de buena fe, que hace referencia a mantener posiciones inamovibles que se saben inaceptables para la otra parte.
- 2) Asumir los acuerdos parciales y no cuestionarlos al abordar el siguiente punto.
- 3) Mostrar flexibilidad como condición indispensable para el éxito de la negociación.
- 4) La necesidad de contemplar concesiones recíprocas.
- 5) Y evitar las conductas hostiles y agresivas de naturaleza personal, a pesar de que éstas se manifiesten en las acciones de las respectivas organizaciones sindicales o empresariales (Tourzard, 1981).

Por otra parte, la teoría de juegos también ha contribuido a formular el problema del conflicto de intereses en términos matemáticos. Mediante un análisis deductivo de la situación, ha tratado de ofrecer un marco lógico que permitiese identificar el conflicto e identificar las soluciones posibles. Los principios básicos de la teoría de juego son: a) los negociadores son racionales y capaces de calcular el mejor resultado posible con la información disponible; b) las reglas de juego son conocidas con anterioridad y permanecen invariables a lo largo de todo el juego; c) cada jugador tiene un perfecto conocimiento de los resultados y valores alternativos asignados a cada resultado; d) los factores contextuales externos no inciden sobre el modelo; y e) las percepciones y expectativas de los jugadores permanecen invariables a lo largo del juego. El instrumento metodológico por excelencia para explicar la teoría de juego ha sido durante muchos años el dilema del prisionero, del que por razones de espacio no podemos dar detallada cuenta en estas páginas.

4.4.4. La mediación, conciliación y arbitraje

La noción de triada propuesta por Simmel hace referencia a la intervención de una tercera parte neutral que interviene en caso de bloqueo del proceso de negociación o bien en caso de conflicto. Las funciones de la mediación son tres: la conciliación, la mediación y el arbitraje. La conciliación es la función catalizadora, la menos activa de la tercera parte o tercer actor. Consiste en juntar a las partes facilitando las relaciones y la recuperación de la comunicación en el marco de un ambiente propicio que permita alcanzar el acuerdo. La mediación supone ya un papel más activo de la tercera parte o actor, de modo que puede intervenir en las discusiones, hacer sugerencias o propuestas e incluso formular recomendaciones orientadas hacia un posible acuerdo. No obstante, no siempre es fácil distinguir estas dos funciones, que en términos prácticos es muy parecida. El arbitraje es una función mucho más clara. El arbitraje implica una responsabilidad y una autoridad para tomar decisiones vinculantes para las partes en conflicto. El arbitraje interviene cuando las partes no llegan a un acuerdo; mientras que el mediador no tiene esa función (son las partes las que tienen el poder de decisión). El mediador representa una figura de consejero, que sugiere soluciones y está al servicio de las partes.

Las críticas a las teorías interaccionistas han subrayado el problema del individualismo metodológico en el que se basa la teoría de juegos y en su carácter ahistórico y descontextualizado. Es decir, se ha criticado el olvido de las variables políticas y de poder que inciden en la conducta de la negociación.

Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

Esta fundación (SIMA) fue creada en 1997 por acuerdo entre la CEOE, CEPYME, CCOO y UGT para promover la resolución extrajudicial de conflictos, así como para estimular las funciones mediadoras. Alrededor del 95% de sus actuaciones son de mediación, mientras que sólo un 5% son de arbitraje. La mayoría de sus intervenciones son de ámbito de empresa.

5. Aportaciones recientes: la teoría *en* las relaciones laborales

El poder explicativo de la teoría clásica de las relaciones laborales es hoy relativamente insatisfactorio en el marco de la reestructuración industrial y el postfordismo. En las tres últimas décadas del siglo XX se ha registrado un declive en el interés por las grandes teorías generales, como el estructural-funcionalismo y el marxismo y, en cambio, un creciente interés por las teorías de alcance medio. A tenor de la proliferación de teorías podríamos decir que se ha pasado desde las teorías de las relaciones laborales a las teorías en las relaciones laborales. Las revisiones teóricas hoy tratan de abordar y explicar los nuevos escenarios de las relaciones de empleo.

La discusión de la teoría de sistemas cuestiona la ya conocida teoría de Dunlop y el problema del consenso en los valores compartidos sobre el orden social, así como la centralidad del orden social. En cambio, trataría de explicar la nueva centralidad de la organización empresarial como *sistema autorreferente y autopoietico*, y también la función reproductora del mismo que tendría la gestión de recursos humanos. En esta perspectiva renovadora hemos de subrayar el papel de las teorías de la Acción Orientada.

Las teorías actuales en las relaciones laborales

Corrientes	Teorías	Autores
Sistemas	Sistemas autopoieticos y autorreferentes	Luhmann
Teoría acción orientada	Teoría Opciones Estratégicas. Recursos Humanos	Kochan; Katz; Dolan, Schuler, Valle

5.1. La teoría de sistemas sistema de relaciones laborales hoy: teoría de la Acción Orientada

Los supuestos teóricos de Sistemas de Relaciones Laborales en el estructural-funcionalismo están en crisis. La centralidad del consenso en los valores, la ideología compartida entre los actores y la idea de sistema social con distintos subsistemas parecen cuestionadas por las evidencias empíricas y las prácticas de los actores. La influyente revisión de la teoría de sistemas, realizada por Luhmann (1996), niega la centralidad de un *consenso normativo sobre el orden general*. En efecto, hoy el enfoque teórico más importante de esta corriente es el de Luhmann, que combina elementos teóricos del estructural-funcionalismo de Parsons con la teoría general de sistemas procedente de la cibernética, de la ingeniería y de la biología. Lo interesante del planteamiento de este autor es que ofrece un concepto diferente de sistema, que no está referido a un supuesto *todo social*.

"La clave para comprender el significado de un sistema en Luhmann es la distinción entre un sistema y su entorno. En lo fundamental, la diferencia entre los dos es su grado de complejidad. El sistema es siempre menos complejo que su entorno."

G. Ritzer (2001). *Teoría sociológica moderna* (p. 227). Madrid: McGraw Hill.

Los sistemas autopoieticos son autorreferenciales a sus propias representaciones del entorno y a sus patrones de orientación (como es la racionalidad y eficiencia en la empresa). Luhmann nos propone una noción de sistemas cerrados, aunque comunicados entre sí y con el entorno, de manera que pueden captar las perturbaciones exteriores y las señales de presión (por ejemplo, el incremento de la competitividad). De este modo, los sistemas tienden a la autopreservación y a la perpetuación de su papel. Asimismo, los sistemas se relacionan a la vez con otros sistemas a través de instituciones del entorno. Éstas desempeñan la función de intermediarias entre sistemas (sin necesidad de un orden general consensuado). Luhmann (1996, p. 247) maneja también un concepto peculiar de integración, distinto al usado tradicionalmente en sociología y referido al hecho de compartir valores y a la armonía social. La idea de integración que propone se entiende como una restricción del grado de libertad individual, lo que puede favorecer las condiciones de cooperación. La restricción del grado de libertad es impuesta por el derecho, cuya finalidad es inmunizar a la organización frente al conflicto. Por consiguiente, el derecho se constituye como una manera de anticipar los posibles conflictos mediante la disposición de medios de comunicación. La comunicación es, por tanto, la clave para dar cuenta de las transformaciones, de las exigencias de adaptación al entorno y de requerimientos de cambios en el sistema de empresa.

A tenor de esta revisión de la teoría de sistemas podemos reexaminar las anomalías de la teoría de Sistemas de Relaciones Laborales, inspiradas en el paradigma estructural-funcionalista. Si ponemos en diálogo la teoría de sistema de Luhmann con la teoría de Dunlop podríamos observar dos anomalías:

- La primera es que los actores no entran en conflicto, sino que se integran, lo que suponen cooperar debido a las restricciones normativas del sistema autopoietico, cuya finalidad principal es su propia autorreproducción.
- La segunda anomalía es la inexistencia del consenso sobre el orden general de la sociedad y del entorno. Los sistemas son autorreferentes y su principal función es la diferenciación con el entorno.

Las mencionadas anomalías también han sido examinadas por Kochan, Katz y MacKersie (1993) del siguiente modo. En primer lugar, un presupuesto fundamental del modelo de Dunlop es que los actores del sistema comparten un consenso básico que aporta estabilidad y orden al sistema. Pero hoy se ha debilitado dicho consenso en los valores y esa ideología compartida entre los actores a la que antes, en los años sesenta, se apelaba para explicar el orden y el equilibrio del sistema. La expansión de la ideología neoliberal a partir de los años ochenta supone una menor necesidad de búsqueda del consenso para las organizaciones empresariales.

En segundo lugar, la preocupación empresarial por la búsqueda del orden, el consenso y la integración se tiende a desplazar hacia el nivel micro, el nivel de empresa. La expansión de la gestión de recursos humanos se inscribe en esta tendencia que enfatiza la idea de intereses compartidos y valores comunes en el nivel de empresa, lo que a la postre supone

Autopoiesis

Un sistema no puede ser tan complejo como su entorno. Los sistemas desarrollan nuevos subsistemas con la finalidad de relacionarse mejor con su entorno a fin de enfrentar y superar la complejidad del citado entorno. El planteamiento de Luhmann consiste en señalar que hay una complejidad de sistemas (y no un único sistema social, como hace Parsons). El concepto de *autopoiesis* hace referencia a la diversidad de sistemas, lo que aplicado al campo de las relaciones laborales significa que la empresa, las relaciones laborales y la economía se pueden interpretar como sistemas que producen sus propios elementos internos de reproducción. Los *sistemas autopoieticos* están autoorganizados de dos formas: por un lado, organizan sus propios límites y, por otro lado, organizan también sus estructuras internas, de modo que los sistemas tienden a reproducirse a la vez que adaptarse a las variaciones del entorno (por ejemplo, el sistema de empresa se adapta continuamente a las variaciones del entorno mediante las señales e indicadores económicos que emite dicho entorno).

una vuelta a la concepción unitarista y microcorporativista de la empresa. De hecho, incluso la actitud de los empresarios hacia los sindicatos ha variado en la última década, de modo que el consenso y el pacto hoy parece buscarse más con determinados grupos de trabajadores e incluso de manera individual, al margen de los sindicatos, del comité de empresa u otras formas de representación colectiva.

En tercer lugar, la tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva refuerza la lógica hacia la concepción unitarista y microcorporativista de las nuevas relaciones laborales. Y, en cuarto lugar, otro problema para la teoría es el debilitamiento de los sindicatos desde la década de los ochenta, lo que ha afectado a la distribución del poder entre los actores dentro del sistema de relaciones laborales.

5.2. Teorías de la Acción Orientada

Las teorías de la Acción Orientada nos ofrecen hoy también una revisión crítica de la teoría de sistemas de Dunlop y a la luz de nuevas investigaciones. Las teorías de la Acción Orientada intentan explorar el papel y la estrategia de los actores en las relaciones laborales en proceso de cambio. En el marco del paradigma de la Acción Orientada podemos distinguir dos corrientes importantes: 1) la teoría de las Opciones Estratégicas de los Actores y 2) la Escuela de Gestión de Recursos Humanos (GRH).

5.2.1. Teoría de las Opciones Estratégicas de los Actores

Esta teoría se ha venido forjando en la Sección de Relaciones Industriales Sloan School of Management, vinculada al Departamento de Massachusetts Institute of Technology (MIT). No hay una obra explícita de dicha teoría, sino que está diseminada en la contribución de distintos autores como Piore y Sabel (1990); Kochan; Katz; McKersie (1993) et al.

El concepto de opciones estratégicas se refiere al campo de operaciones de los actores sociales y toma a la empresa como espacio fundamental de las relaciones laborales (sin olvidar la importancia de otros niveles de las relaciones laborales, ni el papel de las instituciones sociales). Pero lo fundamental es que la empresa, como nivel básico de las relaciones laborales, se ve influenciada por las estructuras establecidas (los mecanismos institucionales, las normas laborales y los órganos jurídicos), que limitan su libertad de acción. Estas limitaciones no sólo son propias de las empresas, sino también de los demás actores. Por consiguiente, las prácticas y resultados de las relaciones laborales se configuran en las interacciones de las fuerzas ambientales, así como en las decisiones estratégicas y en la escala de valores de los empresarios, dirigentes sindicales, trabajadores y autoridades públicas.

La teoría de las Opciones Estratégicas de los Actores es en cierto modo una teoría que podría tener cabida en ese campo más amplio de las teorías institucionalistas, aunque con un cambio de énfasis. Las instituciones aparecen como estructuras que condicionan y limitan la acción (aunque no las determinan), pero el dinamismo del cambio está en la empresa: la empresa es la mano visible. La mano visible se refiere a la gran empresa oligopolista que reemplaza los mecanismos de mercado en la coordinación en las actividades de la economía y en la asignación de sus recursos. La mano visible de la dirección de la empresa sustituye a lo que Adam Smith denominó *la mano invisible de las fuerzas del mercado*. La gran empresa es la que ahora coordina el proceso de producción y distribución. Este capitalismo gerencial define a la empresa moderna; ahora es la alta geren-

cia la que propugna el cambio en las relaciones laborales, la que introduce la gestión de recursos humanos.

La teoría de las Opciones Estratégicas de los actores, a pesar de centrarse en el nivel micro, ofrece un puente entre este nivel (de empresa) y las instituciones. El marco institucional no solamente limita el campo de acción de los actores, sino que también les proporciona legitimidad como tales y garantías jurídicas para la acción. En este sentido, las instituciones de las relaciones laborales proporcionan estabilidad y previsibilidad. Tales instituciones son de carácter meso, que median entre el nivel micro y el nivel macro. Éste último es el nivel de la política y del orden social. Por tanto, las relaciones laborales se entienden como un campo articulado en tres niveles: el nivel superior (de la política), el medio (de la negociación colectiva) y el nivel micro (de empresa y centro de trabajo). Examinaremos estos tres niveles más adelante.

Otro elemento de esta teoría es que retoma el concepto de interacción. Los roles de los actores se condicionan mutuamente, las expectativas de un actor incide sobre las expectativas del otro. Asimismo, las expectativas del otro inciden en la construcción de las propias expectativas y en el planteamiento de los propios objetivos y estrategias. Se trata de un juego de espejos, donde *ego* no sólo espera el desarrollo de su acción y una respuesta de *alter*, sino que además se ve asimismo desde *alter* y por ello sabe (o cree saber) lo que *alter* espera de él. Esto es lo que *Lamo de Espinosa* (1993) denomina *interacción reflexiva*. Asimismo, dicha interacción se produce en un marco institucional. El comportamiento institucional de los actores (el entramado jurídico normativo, reglas y costumbres) construye la acción de los actores, al mismo tiempo que hace previsible los distintos tipos de acción posible para los representantes de los trabajadores y empresarios. Este marco institucional que restringe la acción es el resultado de otras interacciones sociales anteriores. Se trata de lo que podríamos denominar una *construcción social histórica*.

Los analistas de la Escuela de la Acción Orientada del MIT (Kochan et al., 1993), son críticos con las opciones estratégicas orientadas hacia el mercado. Por el contrario, consideran la existencia de diversos caminos para responder a las exigencias de competitividad y la viabilidad de las empresas durante el último cuarto del siglo XX. Estos autores sostienen que no hay una sola respuesta a los problemas y retos que plantean el mercado y las instituciones. Por consiguiente, las relaciones laborales adoptan distintas formas a tenor del tipo de interacción entre los actores y en función del tipo de presión de las instituciones.

Los cuatro elementos de la Opción Estratégica de los Actores son: entorno, mentalidad, interacción y estructura institucional.

En primer lugar, igual que lo hacía la teoría tradicional, consideran que los cambios en el entorno inducen a los empresarios a efectuar reajustes en sus estrategias comerciales competitivas. Estos reajustes reducen las posibilidades de elección, pero pueden resultar coherentes con la mentalidad y las convicciones compartidas por los agentes en la toma de decisiones. Pero la gama de opciones posibles está inmersa y limitada por estructuras institucionales, históricas y culturales concretas, lo que comporta una distribución del poder (o al menos una influencia) de los sindicatos y organismos gubernamentales u otras organizaciones externas con las que se relaciona la empresa. Por ejemplo, en términos aplicados la reestructuración económica y organizativa después de la década de los ochenta ha supuesto una limitación contingente del entorno, a la cual han respondido los empresarios en función de su contexto concreto, de modo que allí donde la presencia del sindicalismo ha sido fuerte ha tenido que contar necesariamente con él (caso de los países escandinavos y del centro de Europa); mientras que en el mundo anglosajón, las decisiones empresariales han tendido a dejar al margen a los sindicatos.

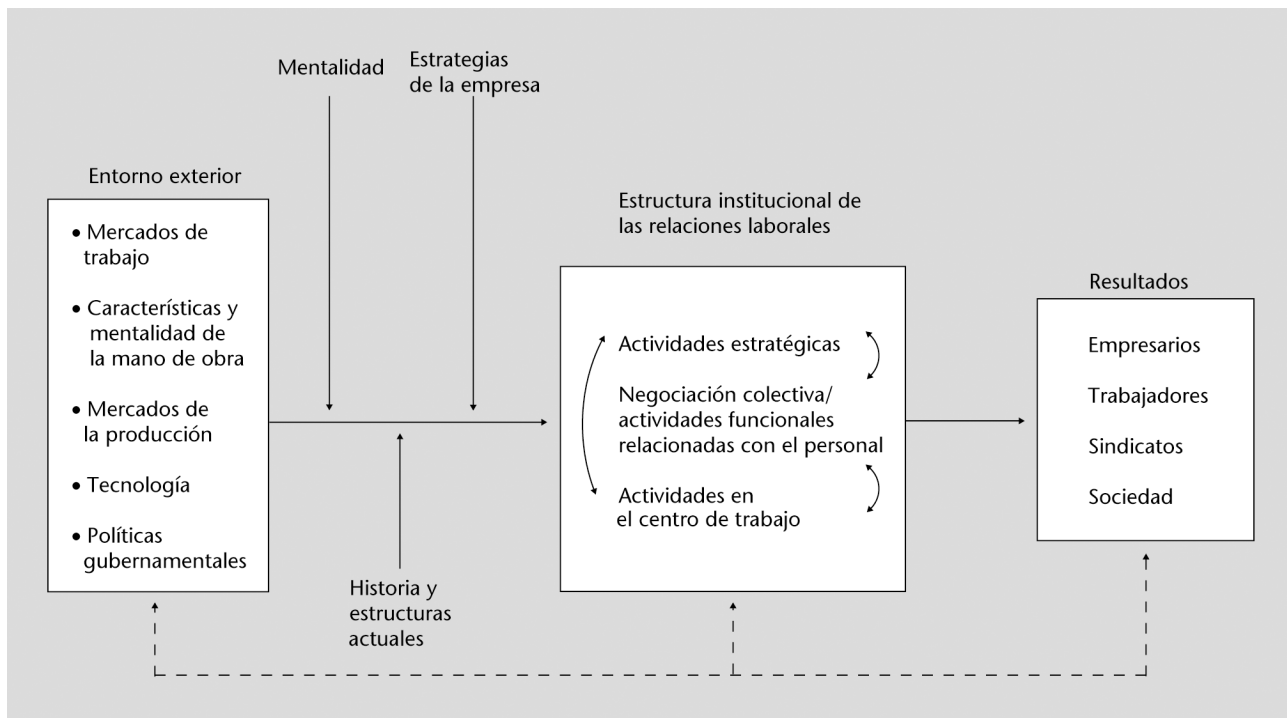
En segundo lugar, la mentalidad y estrategia de los empresarios influyen en el comportamiento y las estrategias de los sindicatos y de las autoridades gubernamentales. La primacía y centralidad de la mentalidad empresarial y de sus estrategias se deben a que son éstos los que deben responder con mayor celeridad a los cambios en el entorno, mientras que sindicatos y autoridades públicas lo hacen con mayor lentitud. La globalización y la integración europea han supuesto un incremento de la competitividad, que ha obligado a las empresas a reaccionar rápidamente para adaptarse a las variaciones del entorno, lo que parece haber producido un desajuste en las relaciones laborales.

Por tanto, en tercer lugar, la premisa fundamental de los mencionados autores consiste en que los procesos y resultados de las relaciones laborales están determinados por la interacción de las presiones externas y las respuestas de los actores. La adaptación de las

relaciones laborales no se produce de forma constante, sino cuando se acumulan suficientes presiones del entorno; de ahí los largos periodos de estabilidad de las relaciones laborales, que sólo cambian cuando la presión de las transformaciones del entorno lo hace inevitable.

En cuarto lugar, las opciones y la capacidad de decisión de los trabajadores, empresarios y gobierno repercuten en el desarrollo y estructura de los sistemas de relaciones laborales. En este sentido, la historia contribuye a configurar la gama de adaptaciones estratégicas viables. La estructura institucional en el nivel de empresa y la historia limitan las opciones de los actores. La presión del entorno no explica por sí sola el cambio en las relaciones laborales, sino que *el hecho fundamental está en la interacción entre los actores*. Por ello, cuando un actor se resiste a introducir determinada materia en la negociación, sopesa otra salida. Esta idea puede contribuir a explicar la opción empresarial por buscar flexibilidad laboral en el contexto de las "rigideces normativas, jurídicas e institucionales" adjudicadas al modelo fordista y señaladas como fuente de problemas de ajuste de las empresas desde la década de los ochenta. Por consiguiente, más que hablar hoy de ideología, valores y preferencias compartidas, como lo haría Dunlop, los empresarios más bien han venido buscando una adaptación pragmática y estratégica, que en determinados periodos puede haber supuesto aceptar el papel interlocutor de los sindicatos y en otros periodos simplemente prescindir de ellos.

Marco general para el análisis de las cuestiones referentes a las relaciones laborales.



Fuente: T. A. Kochan, H. C. Katz, R. B. McKersie (1993). *La transformación de las relaciones laborales en los Estados Unidos*. Madrid: MTAS.

Con este modelo de sistema, los citados autores institucionalistas revisan los supuestos de la teoría del consenso en los valores y de la ideología compartida, a la vez que introducen una noción dinámica que trata de explicar el cambio de las relaciones laborales a través del proceso de retroalimentación, que conecta la presión del entorno con la capacidad de interacción y respuesta de los propios actores. A partir de esta revisión del modelo teórico se puede intentar explicar la *nueva Escuela de Gestión de Recursos Humanos*. Ésta no enfatiza la búsqueda del consenso en los valores ni se preocupa por la cuestión del orden social general. Al contrario, la preocupación central de la Escuela de Recursos Humanos está en la integración y en los intereses compartidos en el nivel micro, en la empresa y en los puestos de trabajo; lo que supone volver a recuperar el viejo discurso "unitarista", marcado por un tono normativista y positivista.

5.2.2. Escuela de Gestión de Recursos Humanos (GRH)

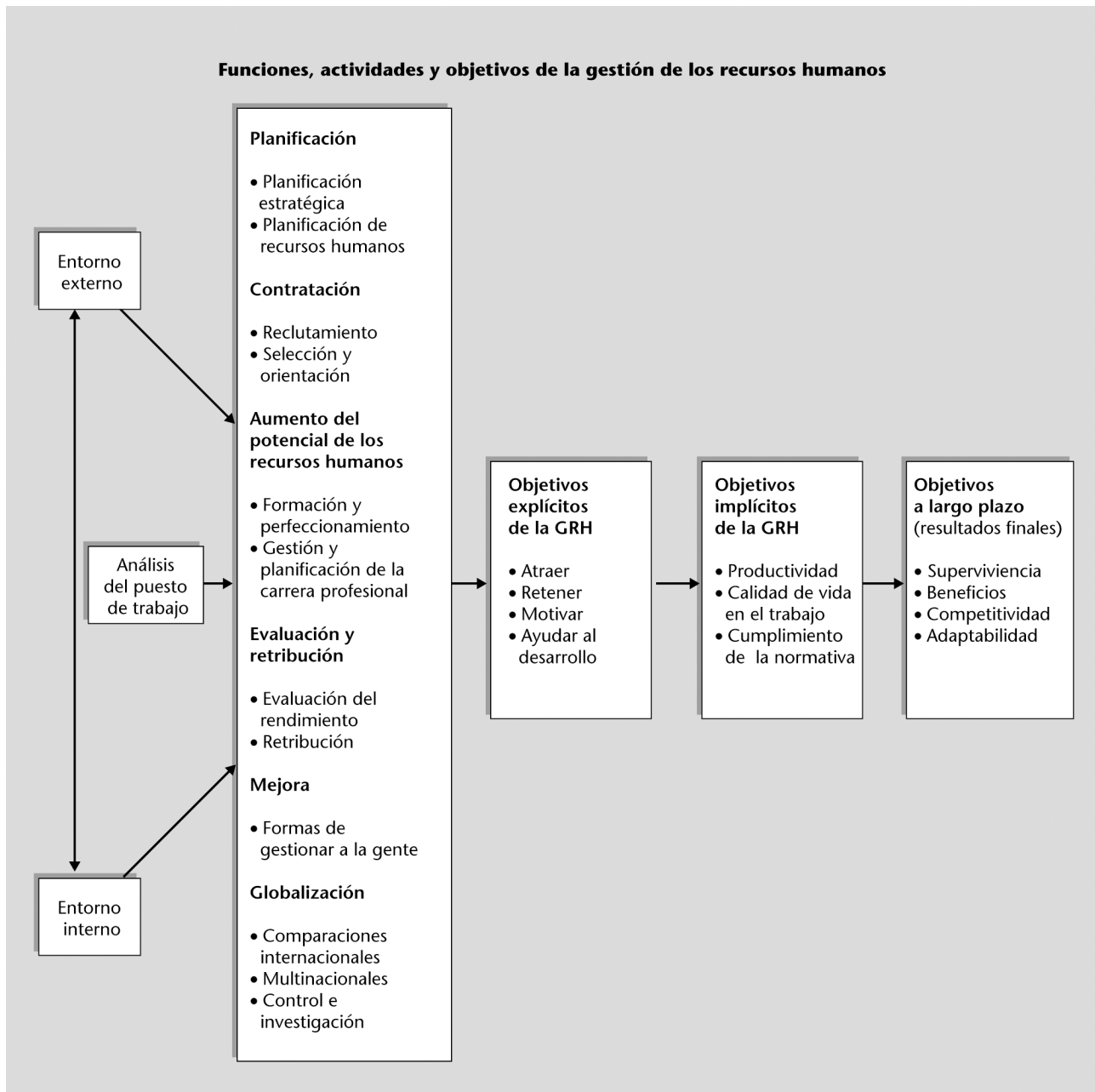
Hasta los años setenta, los departamentos de personal estaban a cargo de las relaciones laborales en la empresa, tenían tareas subalternas y rutinarias. A partir de los años ochenta estos departamentos se reconvierten en departamentos de recursos humanos y sus responsables pasan también a formar parte de la dirección de la empresa. Este cambio es indicativo de la importancia estratégica que tienen en las últimas décadas los recursos humanos en la organización empresarial. En el impulso de la Escuela de Gestión de Recursos Humanos han jugado un papel importante las nuevas formas de organización del trabajo postayloristas.

En la concepción de GRH subyace la nueva versión de la teoría de sistemas, como hacen, por ejemplo, Dolan, Schuler y Valle (1999), que distinguen entre sistemas (empresas) y entorno (mercado, economía, legislación laboral, instituciones, sociedad, valores, etc.). En otras palabras, el sistema de organización empresarial (guiado por los patrones de racionalidad y eficiencia) ha venido respondiendo a los cambios en el mercado a través de una serie de estrategias de adaptación y diferenciación frente a la complejidad del entorno económico desde los años ochenta. El resultado de estas estrategias de adaptación consistiría hoy en disponer de una serie de principios de auto-organización que inspiraran la planificación y gestión de los recursos humanos en un contexto dinámico, competitivo y en continuo cambio. La tendencia en la gestión de los recursos humanos estaría hoy orientada por varios patrones de auto-organización.

Sistema abierto

Es una visión que entiende la organización empresarial alternativamente, como un *sistema abierto* que se retroalimenta del entorno. En este sentido, la empresa como sistema está compuesta por un conjunto de personas que actúan con funciones, objetivos e intereses diferentes, aunque vinculados por una determinada estructura y con una dirección que actúa persiguiendo un fin común. Los sistemas abiertos reciben energía e información del entorno, la transforman y la devuelven al entorno; mediante este proceso de retroalimentación la empresa (o sistema) se adapta de forma dinámica a las variaciones cíclicas del entorno, a la vez que tiende a la diferenciación y a la especialización de funciones.

I. Brunet, A. Belzunegui (1999). *Estrategias de empleo y multinacionales*. Barcelona: Icaria.



Los elementos nuevos en los que se enmarca la gestión de recursos humanos son, en primer lugar, un cambio en la concepción de la organización empresarial; en segundo lugar, las nuevas formas de organización del trabajo que requieren un uso distinto de la gestión laboral; en tercer lugar, el cambio en el contenido del trabajo, de carácter más mental y menos directamente ligado a la producción; en cuarto lugar, la creciente importancia del trabajo emocional, de implicación personal, en quinto lugar, el énfasis en la integración y comunidad de intereses compartidos y finalmente, en sexto lugar, la diversificación en las formas de contratación del empleo.

Teoría de la motivación

Dos principios nos permiten entender la motivación:

- Las necesidades satisfechas son las que realmente influyen en la conducta;
- las necesidades se jerarquizan siguiendo una graduación: fisiológicas, seguridad, sociales, de prestigio, confianza y autorrealización.

5.2.3. La cultura corporativa como discurso integrador

La "cultura corporativa" o "cultura organizacional" es una metáfora recurrente en la perspectiva positivista normativa en el discurso de Gestión de Recursos Humanos. En este sentido se entiende la cultura como una ideología unitaria, basada en valores, lenguaje y experiencias compartidas. Esta visión consensualista nos recuerda algunas ideas del *funcionalismo organicistas*, que ya estudiamos en la Escuela de Relaciones Humanas: todos los miembros persiguen la meta de la organización. Las cuestiones relacionadas con el poder, el conflicto y la resistencia quedan fuera. La cultura compartida no es sólo un paradigma integrador, es también una fuente de motivación ideológica para movilizar el interés, la participación, la responsabilidad y la autonomía de los recursos humanos. La ideología compartida es fuente de la subjetividad y de motivación intrínseca.

La GRH se apoya en las teorías de la motivación intrínseca (véase Maslow, 1956). Por consiguiente, la organización debe propiciar a sus individuos la satisfacción de las necesidades intrínsecas de sus miembros, como son la seguridad en el empleo, la participación en la organización del trabajo, el desarrollo del sentimiento de filiación, pertenencia e identificación con la empresa como grupo humano, el desarrollo de carrera profesional, acceso al prestigio y al reconocimiento social. El logro de la satisfacción y el desarrollo se enmarca en un sistema de premios y castigos, que se expresa con mayor contundencia en las técnicas de dirección por objetivos.

El logro de la satisfacción, el desarrollo de la personalidad y la gratificación es muchas veces un discurso retórico que esconde prácticas de gestión laboral diferenciadas para los empleos cualificados y los no cualificados. La diferenciación en la gestión laboral de los distintos colectivos nos sugiere una visión integradora de la GRH, pero retórica en el fondo; por ello se le califica de discurso positivista normativo. Es decir, la GRH propone un marco normativo y pautado para orientar la gerencia laboral. Sin embargo, otra cosa es la realidad de sus prácticas. Las investigaciones empíricas ponen de relieve el papel que juegan los "marcos de referencia", o sea, cómo las estructuras institucionales, jurídicas y los actores colectivos condicionan la GRH.

En este sentido se puede decir que las estructuras y contextos generan dos estilos de gerencia laboral diferentes. El primero es el "estilo unitarista": la autoridad y poder están en la dirección, que debe ejercer un liderazgo continuo para guiar a la organización hacia el logro de metas comunes. Los intereses de todos los elementos de la organización son comunes. Así sucede con la supervivencia de la empresa y la mejora de la competitividad. El conflicto es disfuncional y transitorio. El segundo es el "estilo pluralista", que reconoce la existencia de diferentes intereses en el seno de la organización, pero los distintos grupos interactúan para alcanzar un orden negociado dentro de la diversidad. Por tanto, el conflicto es relativamente normal dentro de ciertos límites. Éste tiene una función dinamizadora: estimula el cambio y facilita el entendimiento mutuo.

Sin embargo, el poder es el medio de resolución de los conflictos internos. El estilo pluralista está relacionado con un enfoque metodológico interaccionista, que se puede explicar mediante la interacción y negociación de diferentes grupos con distintos intereses, pero con conocimientos, creencias y sistema de símbolos y significados compartidos que, a su vez, son producidos y reproducidos mediante la propia interacción y negociación de los grupos.

Efectos de la gestión de recursos humanos sobre las relaciones laborales

La gestión de recursos humanos ha venido propiciando una tendencia hacia un cierto cambio en las relaciones laborales. Esquemáticamente podríamos resumir tres tipos de cambios: la concepción y sentido de las relaciones laborales; las materias centrales objetos de la negociación y los cambios en los procesos.

1) En primer lugar, las viejas relaciones laborales se han caracterizado por operar en un contexto económico de relativa estabilidad, con una organización del trabajo estandarizada y caracterizada por las nociones de justicia social e igualdad, mientras que las relaciones entre empresarios y representantes de los trabajadores se han visto marcadas por la conflictividad. En cambio, hoy las nuevas relaciones laborales se caracterizarían por el énfasis en la cooperación, por la mejora continua, por el cambio constante en el entorno competitivo de la empresa, pero también por la tendencia hacia la delegación y descentralización de responsabilidades en los puestos de trabajo, lo que se conoce como el desarrollo del *principio de subsidiaridad*.

2) En segundo lugar, las materias centrales objeto de negociación en el viejo modelo han sido las condiciones salariales, además de los derechos y obligaciones. Por su parte, las nuevas relaciones laborales se caracterizarían por la mayor demanda de información y por la vinculación del empleo a objetivos de competitividad de la empresa, es decir, la vinculación de los salarios a objetivos y resultados previamente determinados.

3) Y, en tercer lugar, la negociación colectiva también registra un cambio. En las viejas relaciones laborales, la negociación colectiva se ha caracterizado por el tono fuertemente distributivo, por la primacía de la lógica normativa amparada por el derecho del trabajo, de tono "fuerte", que delimita las posibilidades del acuerdo. Sin embargo, en las nuevas relaciones laborales la negociación colectiva enfatiza más la fase integradora de la negociación, el diálogo social como forma de consenso de una regulación laboral "blanda" y genérica que permite un posterior desarrollo y concreción en los acuerdos colectivos en otros niveles inferiores.

Efectos de la gestión de recursos humanos sobre las relaciones laborales

Tabla viejas	Viejas relaciones laborales	Nuevas relaciones laborales
Elementos clave	Estabilidad. Conflictividad. Justicia Social. Estandarización del trabajo. Tendencia a la centralización de la negociación.	Cambio constante. Cooperación. Mejora continua. Diversidad de tareas. Multiplicación de los niveles de negociación.
Materias centrales	Reivindicación. Derechos y obligaciones. Condiciones salariales.	Información. Dirección por objetivos. Resultados. Resultados.
Procesos de negociación	Negociación distributiva. Primacía lógica normativa. Integración vertical. Sistema de premios y castigos.	Negociación integradora. Diálogo social. Coordinación horizontal. Formación continua.

5.2.4. Críticas a la GRH: los niveles de las relaciones laborales

En la literatura podemos distinguir dos líneas de críticas. La primera, la referida al nuevo concepto sistémico de la organización y, la segunda, la crítica sobre la articulación de niveles en las relaciones laborales.

1) Por un lado, la concepción de la empresa como un sistema autopoiético, cerrado, y funcionalmente diferenciado no permite explicar claramente la relación entre el sistema y el "todo social", ni tampoco actuar en nombre del todo social. Esta concepción de sistema esconde una visión microcorporativista de la sociedad. En cambio, contribuye a explicar cómo los sistemas (la empresa) producen sus propios elementos básicos, organizan sus fronteras y se adaptan a las variaciones del entorno. La idea de Luhmann (1996) de que los sistemas son cerrados y autónomos no parece tan evidente, por cuanto éstos (las empresas) tienden a integrar códigos y pautas organizativas provenientes de otros sistemas y del propio entorno. Es decir, no explica los procesos de retroalimentación. Con todo, esta nueva concepción de la empresa como sistema y su diferenciación del entorno han contribuido a simplificar las explicaciones sobre los procesos de adaptación de las empresas a las variaciones y contingencias del entorno.

2) Por otro lado, desde la teoría institucionalista, también se ha criticado la excesiva atención que se ha prestado en la literatura a la negociación colectiva. Ello ha comportado el olvido de los otros planos de las relaciones laborales. Particularmente la Escuela de Gestión de Recursos ha pasado por alto los aspectos institucionales. Desde la obra pionera de Commons y Perlman, la teoría de las relaciones laborales ha venido subrayando la importancia de la estructura institucional en la que se desarrollan las relaciones entre trabajadores y empresarios. Un argumento importante (subrayado por Commons y Veblen) es que "las estructuras institucionales, las leyes, las tradiciones y las costumbres ejercen una presión independiente sobre las condiciones de elección y actuación de los actores y de los individuos". Este efecto independiente de las mencionadas estructuras institucionales también se ejercen sobre el mercado, de modo que también condiciona las posibilidades de actuación de las fuerzas del mercado. Estas observaciones del papel que juegan las instituciones sociales condicionando los resultados de la interacción entre trabajadores y empresarios constituye un hecho diferencial respecto a la teoría económica neoclásica.

Kochan, Katz, McKersie (1993, p. 40 y ss.) nos ofrecen un escenario más amplio para situar las relaciones laborales más allá del puesto de trabajo y de la negociación colectiva. Las actividades de los empresarios, trabajadores y de sus representantes, así como de las organizaciones gubernamentales se desarrollan en tres niveles: a) nivel superior de decisiones estratégicas; b) nivel medio o funcional de la negociación colectiva y de las políticas de personal, y c) nivel

inferior correspondiente al lugar de trabajo, a la práctica de las políticas que a su vez inciden en los representantes sindicales, mandos intermedios y los propios trabajadores.

Resumen

Las teorías de las relaciones laborales se nutren de las teorías generales de la sociología, en particular del estructural-funcionalismo y del marxismo. 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 de los sistemas de relaciones laborales se apoya sobre estos dos ejes (instituciones/mercados y conflicto/consenso). Sin embargo, desde las últimas décadas del siglo XX, los cambios sociales reabren el debate en torno a estos dos ejes de la teoría de las relaciones laborales. Las teorías actuales actualizan viejas cuestiones y plantean nuevos problemas. Viejas, porque reavivan 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 laborales. ¿Qué riesgos comportan estos nuevos espacios transnacionales para la regulación del trabajo? ¿Qué supone el nuevo paradigma de la flexibilidad y la reemergencia de la teoría económica neoclásica? Cuestiones nuevas porque también se viene generando un debate en torno al papel de las relaciones laborales 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 microcorporativismo: ¿qué rol juegan hoy las relaciones laborales en el consentimiento, la cooperación y el conflicto?

¿Crisis de la teoría? Los interrogantes que se vienen planteando a lo largo de las dos últimas décadas han desplazado el foco de atención desde teorías de las relaciones laborales hacia las teorías en las relaciones laborales. 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. El foco de atención de los analistas se ha venido desplazando hacia la perspectiva microsocia para indagar la naturaleza y el sentido de las teorías de la Acción Orientada y, en particular, de la Gestión de Recursos Humanos, los cambios

de actitudes de los empresarios y la quiebra del consenso. Sin embargo, esta perspectiva microsociológica de los GRH es a todas luces insuficiente, porque no explica el modo en que se articulan los niveles de las relaciones laborales, desde el nivel micro al macrosocial, así como la interrelación entre sistema de relaciones laborales, sistema económico y sistema político.

Ejercicios de autoevaluación

1. ¿Cuáles son las diferencias entre solidaridad orgánica y mecánica?
2. ¿Qué significa que las instituciones sociales limitan la racionalidad del mercado?
3. ¿Qué entendemos por limitación normativa de la acción?
4. ¿Qué significa que el conflicto es disfuncional?
5. ¿Qué relación hay entre orden e ideología en el estructural-funcionalismo?
6. ¿Por qué las relaciones laborales son simultáneamente relaciones de cooperación y de conflicto?
7. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de *capitalismo organizado*?
8. ¿Qué entendemos por las dos lógicas de la acción empresarial?
9. ¿Por qué la acción colectiva de los empresarios se ha caracterizado por el minimalismo organizativo?
10. ¿Cuáles son las características del modelo integrador de Estado keynesiano-fordista?

Solucionario

1. La solidaridad mecánica es la forma de solidaridad de las sociedades tradicionales. Éstas 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 contribuyen a la cohesión social y a religar los vínculos sociales e institucionales.
2. 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 de la lógica del mercado sobre la cohesión social.
3. En la terminología del funcionalismo significa que la acción social viene predeterminada por un marco normativo que canaliza la acción a través de un entramado de reglas. Dicha acción no cuestiona el orden general del sistema.
4. 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.
5. La ideología y 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.
6. 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 mecanismos. El conflicto también está asociado con valores ideológicos y diferentes para las dos partes.
7. El *capitalismo organizado*, en la terminología de autores neoweberianos, 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.
8. La acción empresarial es compleja. Los empresarios combinan dos formas de acción: por un lado, individual y colectiva y, por otro lado, como empleadores y emprendedores. La combinación de estas cuatro posiciones nos muestran un tipo de acción compleja.
9. Históricamente los empresarios han sido reticentes a una acción colectiva que les suponga una excesiva disciplina y unidad de posiciones que implique límites como empresarios individuales. En efecto, la acción colectiva de los empresarios puede entrar en colisión con los intereses individuales de los empresarios. Por ello, los pactos de las organizaciones empresariales como empleadores tienden a ser genéricos y de mínimos para posibilitar la acción individual, o sea, el pacto o acuerdo en el nivel de empresa o centro de trabajo.
10. Las funciones integradoras del Estado keynesiano fordista forman parte del pacto o contrato social de posguerra. Se puede representar estas funciones a partir del concepto de sistema, que nos permite ilustrar la interdependencia entre el subsistema económico, el subsistema de bienestar y el subsistema de relaciones laborales.

Glosario

alienación *f* "La alienación, conocida también como enajenación y despersonalización, es un concepto fundamental del marxismo. El hombre que trabaja, que produce, se entrega a sí 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 (Shoek, 1977, p. 14).

anomia *f* "La situación de anomia de una sociedad o de algunos de sus miembros se caracteriza fundamentalmente por una sensación de desconcierto o desorientación. Sufrir anomia el individuo que dentro de su ambiente social se encuentra ante una multiplicidad de normas opuestas" (Shoek, 1977, p. 18).

control social *m* La organización empresarial entraña control social. Una organización social es un sistema de interacciones personales humanas. Los mecanismos de control sirven para limitar los comportamientos individuales peculiares y adaptarlos al plan racional de la organización. La organización empresarial requiere cierto grado de conformidad y de integración de las diversas actividades. En este sentido se pueden distinguir dos funciones: la función de control tiende a la adaptación de sus empleados a las necesidades de la organización y al logro de sus últimos objetivos. La coordinación y el orden (que se generan a partir de la interacción de diferentes intereses) son en gran medida el fruto de la función de control social. Por consiguiente, el control en la organización del trabajo trata de adaptar el comportamiento y la actividad de los individuos a las necesidades y objetivos de la empresa.

derechos de ciudadanía *m pl* 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, alude al 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.

globalización *f* Creciente proceso de internacionalización de la economía en las dos últimas décadas, en las cuales han aumentado el flujo de bienes, servicios y tecnología a través de las fronteras nacionales. Este proceso supone una creciente interdependencia de las economías nacionales. La globalización comporta una creciente liberalización de las fuerzas del mercado y la pérdida del poder regulador del Estado-nación. La globalización no sólo es un cambio económico en relación a etapas precedentes del capitalismo; se trata también de un cambio cualitativo con significado político porque debilita el papel de las instituciones y actores sociales.

grupos de presión *m pl* Asociaciones organizadas que ejercen presión sobre la vida social pública o partes de ella, con el fin de imponer sus propios intereses. Este concepto, es cada vez más frecuente en la literatura y se distingue del concepto de lobby porque no ejerce una ningún acto directo en la legislación, mientras que el lobby trabaja de manera directa y abierta con miras a influir en una legislación determinada. Los grupos de presión tratan más bien de generar un clima de opinión pública (Shoek, 1977, p. 351).

fordismo *m* 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.

institución *f* 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. La escuela institucionalista en economía trata de explicar 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.

Bibliografía

Bibliografía básica

Dunlop, John T. (1958). *Sistema de relaciones industriales*. Barcelona: Editorial Península, 1978.

Ésta es una obra clásica para quienes estén interesados en conocer las fuentes directas de la argumentación del estructural-funcionalismo. Asimismo, ha sido de crucial importancia para la consolidación de la teoría y el reconocimiento institucional y académico de las relaciones laborales.

Migueluez, F. y Prieto, C. (Coord.). (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: siglo XXI.

Ésta 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.

Bibliografía general

Aglietta, M. (1979). *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: siglo XXI.

Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad postindustrial*. Madrid: Alizanza.

Berger, S. (Comp.). (1988). *La organización de los grupos de interés*. Madrid: MTSS.

Bolle de Bal, M. (1973). *Sociología del Trabajo*. Barcelona: Nova Terra.

Boyer, R. (1992). *La teoría de la regulación*. Valencia: Alfons el Magnànim.

Braverman, H. (1975). *Trabajo y capital monopolista*. México: Ediciones Era.

Brunet, I. y Belzunegui, A. (1999). *Estrategias de empleo y multinacionales*. Barcelona: Icaria
Burawoy, M. (1989). *El consentimiento en la producción*. Madrid: MTSS.

Carrier, D. (1982). *La estrategia de las negociaciones colectivas*. Madrid: Tecnos.

Commons, J. R. (1967). *Trade unions and labour problems*. New York: Augustuts M. Kelly Editors.

Coser, L. (1961). *Las funciones del conflicto social*. México: FCE.

Crouch, C. (1996). *Relazioni Industriali nella storia politica europea*. Roma: Ediesse.

Dharendorf, R. (1961). *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid: Ediciones Rialp.

Dolan, S., Schuler, R., y Valle, R. (1999). *La gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: McGraw Hill.

Dunlop, J. T. (1978). *Sistemas de relaciones laborales*. Barcelona: Península.

Durkheim, E. (1987). *La división del trabajo social*. Madrid: Akal.

Edwards, P. K., Schullion, H. (1987). *La organización social del conflicto*. Madrid: MTSS.

Enterlman, R. E. (2002). *Teorías del conflicto*. Barcelona: Gedisa.

Esping Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.

Giner, S. (1974). *El progreso de la conciencia sociológica*. Barcelona: Península.

Hyman, R. (1978). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. México: Ediciones Era.

Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: H. Blume.

Hyman, R. (1997). Trade Unions and ininterest representation in the context of glabelisation. *Transfer Review*, 3 (3). Brussels.

Hyman, R. (2001). *Undestanding European Trade Unions*. London: Sage.

- Hyman, R. (2002). La rigidez flexible. ¿Un modelo para una Europa Social? *Revista Cuadernos de Relaciones Laborales*, 19. Madrid.
- Kanh-Freund, O. (1987). *Trabajo y derecho*. Madrid: MTSS.
- Kazastein, P. J. (1988). *Corporativismo y cambio*. Madrid: MTSS.
- Kochan, T. A., Katz, H. C., y McKersie, R. B. (1993). *La transformación de las relaciones laborales en Estados Unidos* (pp. 36-37). Madrid: MTAS.
- Lallement, M. (1996). *Sociologie des professionnelles*. Paris: La Decouverte.
- Lange, P. et al. (1991). *Sindicatos, cambios y crisis*. Madrid: MTSS.
- Lanzalaco, L. (1995). L'evoluzione dell'azione impenditoriale: il ruolo delle associazioni datoriali (p. 116). En M. Chiesi, I. Regalia, M. Regini. *Lavoro e relazioni industriali in Europa*. Roma: La Nuova Italia Scientifica.
- Lembruch, G. (1991). Concertación y estructura de redes corporativistas. En J. H. Goldthorpe, *Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo*. Madrid: MTSS.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Barcelona: Anthopos.
- Marshall, T., H. Bottomore, T. (1992). *Ciudadanía social y clase social*. Madrid: Alianza.
- Maurice, M., Sellier, F., y Silvestr, J. J. (1987). *Política de educación y organización industrial*. Madrid: MTSS.
- Offe, C. (1992). *La gestión política*. Madrid: MTSS.
- Olson, M. (1992). *La lógica de la acción colectiva*. México: Limusa.
- Perlman, S. (1962). *Teoría del movimiento obrero*. México: Aguilar.
- Piore, M., Sabel, C. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- Polanyi, K. (1989). *La gran transformación*. Madrid: Ediciones La Piqueta.
- Poole, M. (1991). *Teorías del sindicalismo. Una sociología de las relaciones industriales*. Madrid: MTSS.
- Schmitter, P. (1985). *La mediación de intereses*, 31. Madrid: REIS.
- Schoek, H. (1977). *Diccionario de Sociología*. Barcelona: Herder.
- Slomp, H. (1998). *Between bargaining and politics. An introduction to European Labor Relations*. Weport: Praeger Editor.
- Recio, A. (1988). *Capitalismo y formas de contratación*. Madrid: MTSS.
- Regini, M. (2000). *Modelli di capitalismo*. Roma-Bari: Laterza.
- Rex, J. (1981). *El conflicto social*. Madrid: siglo XXI.
- Ritzer, G. (2001). *Teoría sociológica moderna*. Madrid: McGrawHill.
- Touraine, A. (1973). *La sociedad postindustrial*. Barcelona: Ariel.
- Touzard, H. (1981). *La mediación y la solución de los conflictos*. Barcelona: Herder.
- Van Waarden, F. (1998). The organizational power of employers associations: cohesion, competitiveness and organizational development. En F. Crouch, F. Traxler. *Organized industrial relations in Europe. What future*. Aldershot: Ashgate.
- Walton, R., McKersie, R. (1965). *Teoría de las negociaciones laborales*. Barcelona: Ariel.

