

Capítulo 2

MODELOS DE SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES

Los hechos han ido más allá de las ideas. La teoría integradora está muy atrasada con respecto a la experiencia, que progresa constantemente. Los diferentes ámbitos de las relaciones laborales han ido cambiando más rápidamente que las ideas destinadas a interpretarlos, explicarlos y relacionarlos entre sí¹.

El surgimiento de las teorías contemporáneas del sindicalismo se remonta directamente a la introducción del enfoque de sistemas elaborado por John Dunlop en su estudio de las relaciones laborales². En efecto, su trascendental tratado, *Industrial Relations Systems*, a menudo ha sido aplaudido como línea divisoria entre los primeros enfoques, analizados en el capítulo precedente, y las concepciones modernas³. No obstante, el hecho de considerarlo un importante «cambio paradigmático» solamente sería legítimo en razón de su contribución analítica, dado que la mayoría de los detalles sustanciales más sutiles constituyeron un monumento al conocimiento académico del siglo XIX y de comienzos del siglo XX. Pero si bien los primeros intentos de teorización estaban destinados a «entender la naturaleza y la organización sindicales, como así también el objetivo y las funciones de la nego-

¹ J. T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, VI.

² *Ibid.*

³ Véase por ejemplo, D. FATCHETT y W. M. WHITTINGHAM, «Trends and Developments in Industrial Relations Theory», 50. ✓

ciación colectiva», Dunlop amplió considerablemente el alcance de la investigación al basar su modelo en los preceptos analíticos legados por los pioneros de la ciencia social y al ubicar a los sindicatos dentro del marco más amplio de relaciones existentes en el sistema de relaciones industriales⁴. Por otra parte, su exposición pionera fue publicada en un momento en el que el empirismo era la fuerza intelectual dominante y, por tanto, sean cuales fueren los defectos específicos del enfoque mismo por el hecho de estar tan alejado de las principales preocupaciones de la era, cuando por fin la atención se dirigió hacia el análisis teórico de los perfiles del sindicato y de los movimientos sindicales, sus ideas habrían de ser inevitablemente aplaudidas.

La novedad de los elementos del paradigma de Dunlop consistía principalmente en la amplia gama de factores incluidos en el mismo, en la síntesis de propuestas y esquemas de pensamiento que tenían orígenes mucho más tempranos y en la adaptación de ideas del principal sociólogo analítico del período de posguerra, Talcott Parsons, al estudio de las relaciones laborales e industriales. A los fines de este estudio, por tanto, es conveniente comenzar nuestro trabajo sobre los modelos de sistema con un breve examen de la importancia que tienen los conceptos parsonianos para el estudio del sindicalismo. A esto le seguirá un examen detallado de la esencia de la tesis de Dunlop dado que sus principales componentes y su carácter teórico han provocado una considerable confusión e interpretaciones erróneas en la bibliografía posterior. Finalmente, evaluaremos las principales críticas y los subsiguientes perfeccionamientos del análisis de sistemas de sindicalismo, refiriéndonos especialmente al conocimiento académico británico.

TALCOTT PARSONS Y LA TEORIA DE SISTEMAS

En lo que se refiere al estudio de la acción y la conducta sindical, en el pensamiento parsoniano se pueden establecer tres postulados fundamentales: el foco de atención centrado en el problema del orden, el tema de la sociología definido específicamente como la acción social representada en los sistemas sociales y la específica concepción sobre la naturaleza del poder social.

⁴ J. T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, op. cit., Capítulo 1.

El problema del orden

Al comenzar su análisis de la sociedad humana con el problema del orden, Parsons había, por supuesto, colocado los cimientos de su edificio conceptual general sobre el precedente de filósofos morales de gran importancia tales como Hobbes, Locke y Mill⁵. Todos estos académicos —y esto no se puede afirmar muy enérgicamente— estaban convencidos de que el orden no era una condición natural de la sociedad humana. Por tanto, aunque éste estaba considerado generalmente como el baluarte esencial de la civilización, no se podía dar por sentada su perdurabilidad en ningún sistema social determinado; por el contrario, la «guerra de todos contra todos» hobbesiana era motivo de eterna consternación. Efectivamente, este punto ha sido puesto de relieve en un mordaz pasaje de Mitchell⁶:

El logro de cierto grado de paz, u orden, de una relación más o menos armoniosa... constituye en el análisis parsoniano una «contingencia fundamental» y no un hecho empírico... Parsons acentúa que no cree que el hombre sea pacífico ni que las sociedades sean inevitablemente ordenadas y armoniosas: por el contrario, cree que el conflicto es ubicuo... Dado que el conflicto es inherente a la situación de acción, ¿cómo se ha de explicar el orden que se logre, sea cual fuere? Esta es la razón por la que Parsons se ocupa más de la solución del desorden que de tratar de explicar el conflicto. Asume el conflicto y analiza su manejo y la forma de reducirlo.

Parsons compartía así con sus distinguidos predecesores la preocupación por el problema del orden pero difería en un aspecto crucial, el de considerar que las reglas de conducta, normas y valores que guían al actor social en el curso de la acción son factores instrumentales que producen esta condición. Por tanto, en lugar de asumir el orden como una convergencia accidental y espontánea de intereses, como resultado de contratos sociales o de hombres que se someten a una autoridad, para Parsons el mecanismo esencial era una «integración de valores comunes»⁷. Pero sobre la

⁵ K. MENZIES, *Talcott Parsons and the Social Image of Man*, 110-22.

⁶ W. C. MITCHELL, *Sociological Analysis and Politics: The Theories of Talcott Parsons*, 10.

⁷ T. PARSONS, *The Social System*, 36-45; véase también, K. MENZIES, *Talcott Parsons and the Social Image of Man*, op. cit., especialmente 36-37, 56 y 110.

base de tales presunciones era esencial contener el conflicto y Parsons estimaba que esto podía lograrse mediante una serie de mecanismos situados dentro de los sistemas sociales y de sus subunidades y aplicando cuatro «imperativos funcionales»⁸.

1. *Adaptación.* La complejidad de los actos de las unidades que sirven para establecer relaciones entre el sistema y su entorno.
2. *Logro del objetivo.* Todas las acciones que sirven para ampliar los objetivos del sistema, como así también la movilización y la gestión de recursos y esfuerzos para alcanzar esos objetivos.
3. *Integración.* Actos de las unidades destinados a establecer control, inhibir tendencias desviacionistas, matener la coordinación entre las partes y evitar perturbaciones serias.
4. *Estado latente o mantenimiento del patrón.* Intentos para facilitar la motivación por medio de símbolos, ideas, formas de expresión o juicios. Prestigio y «una capacidad para obrar de manera tal que se ponga en práctica el sistema pertinente de valores institucionalizados»⁹.

Estos aspectos centrales del pensamiento parsoniano fueron posteriormente suscritos por Dunlop para servir a los fines más específicos de su estudio y análisis sistemático de las relaciones industriales. En efecto, Dunlop compartía la creencia de que aplicados a una sociedad industrial, estos imperativos funcionales correspondían a cuatro estructuras especializadas: 1) la economía (desempeñando una función adaptadora y teniendo una salida específica de producción de ingresos y riquezas); 2) la política (logrando los objetivos de una sociedad con una salida especializada de poder); 3) los patrones culturales de valor y las estructuras de motivación (integración y solidaridad); y 4) la preservación de la integridad de los valores del sistema (mantenimiento del patrón y prestigio)¹⁰. Pero Dunlop también incorporó el marco general de

⁸ T. PARSONS y N. J. SMELSER, *Economy and Society*, 19.

⁹ El análisis de DUNLOP es comparable al de T. PARSONS y N. SMELSER, *ibid.*, véase especialmente el Capítulo 2, 46-51. La cita está en la página 51.

¹⁰ J. T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, op. cit., 28-9.

Parsons para sistemas sociales con el fin de «tratar el sistema de relaciones laborales... como un subsistema analítico de la sociedad (industrial), analizar un sistema de relaciones industriales sobre la base de los cuatro imperativos funcionales de cualquier sistema social e identificar las estructuras o procesos especializados correspondientes»¹¹.

Análisis de los sistemas sociales

Al referirnos a la segunda contribución de Parsons al concepto de relaciones sindicales y acción sindical habremos de centrarnos en las propiedades internas y en los mecanismos de los sistemas sociales mismos. Después de todo, Dunlop incorporó explícitamente tal marco a su propio modelo al señalar que¹²:

La diferenciación funcional de un sistema de relaciones industriales y las estructuras o procesos especializados correspondientes pueden ser definidos como sigue: 1) Adaptación – Procesos normativos o formulación de normas en los que la salida especializada es un complejo de normas que relacionan a los actores con el medio tecnológico, con el mercado y con cambios frecuentes que les plantean problemas de adaptación. 2) Gratificación por objetivos – El gobierno o las funciones políticas del subsistema están especializados en contribuir a la supervivencia o estabilidad del sistema de relaciones industriales y a la supervivencia y estabilidad de las jerarquías de los distintos actores, requisito indispensable para que éstos logren alcanzar objetivos. 3) Integración – La función por la que se mantiene la solidaridad entre los actores del sistema se ve reforzada por el hecho de que éstos comparten la interpretación y la ideología del sistema que conecta los papeles individuales con las jerarquías y a las jerarquías entre sí. 4) Mantenimiento del patrón de estado latente y regulación de la tensión – La función de preservar los valores del sistema frente a presiones culturales y motivadoras es desempeñada por el experto o profesional de cada uno de los tres grupos de actores del sistema.

Por la misma razón, Dunlop investigó las interrelaciones existentes entre las principales funciones diferenciadas y observó que no solamente se daba una contribución mutua sino también una contribución a la unidad global del sistema de relaciones indus-

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*, 30.

triales. Se consideró que esto estaba a su vez estrechamente interconectado con la «sociedad más amplia» dado que, por ejemplo, la generación de ingresos y riqueza no sólo era el objetivo de la función adaptadora de la sociedad (la economía) sino que ésta se veía reforzada por «la telaraña de normas» del sistema de relaciones industriales¹³. Una vez más, desde el punto de vista de Dunlop, en las funciones de la sociedad y del sistema de relaciones industriales relativas a gratificación por objetivos, se ponía de manifiesto la compatibilidad de acuerdos de poder, ya que la «estabilidad y la supervivencia» del sistema eran consideradas contingentes sobre la estructura política más amplia y conducían, a su vez, a la durabilidad del gobierno¹⁴. Además, el alto grado de solidaridad en una gran área de entendimientos compartidos facilitaba la integración, mientras que los subsistemas de la sociedad y las relaciones industriales relativos al mantenimiento de los patrones de las tensiones fueron considerados como un resorte que, en caso de ser incongruentes, podrían provocar conflictos en ambas esferas¹⁵.

El mismo parsoniano, cuya concepción de las relaciones sociales, estaba así estrechamente vinculada a la concepción específica de Dunlop del movimiento social. Pero antes de examinar los aspectos de esta concepción, sería interesante hacer algunos comentarios sobre la naturaleza del movimiento social y sus afinidades con el uso posterior del término. Los aspectos específicos de las relaciones industriales que se ven reflejados en el movimiento del parsoniano, correspondían a la función de (desempeñando) la función de específica de producción cultural de cada uno de los individuos. La función de producción cultural de cada uno de los individuos se ve reflejada en el movimiento del parsoniano, correspondían a la función de (desempeñando) la función de específica de producción cultural de cada uno de los individuos. La función de producción cultural de cada uno de los individuos se ve reflejada en el movimiento del parsoniano, correspondían a la función de (desempeñando) la función de específica de producción cultural de cada uno de los individuos.

¹³ T. PARSONS y N. J. SMITH, *Structure and Process in Modern Societies*, 41-44; T. PARSONS, «On the Concept of Influence», 37-62; A. GIDDENS, «Power in the Recent Writings of Talcott Parsons».

¹⁴ Véase especialmente C. W. MILLS, *The Power Elite*; y R. DAHRENDORF, *Class and Class Conflict in Industrial Society*, especialmente los Capítulos 1, 11 y 12.

¹⁵ A. TOURAINE, «Towards a Sociology of Action», en A. GIDDENS (ed.), *Positivism and Sociology* 82.

en su momento
también las notas 17

cuando funciona bien, permite la unión de talentos dispares que la división del trabajo hace sobresalir, y a su vez, produce el llamado «milagro de los panes y los peces» de la sociedad industrial moderna, en la cual una pequeña proporción de la población puede generar una vasta cantidad de riqueza con la que se garantiza a la mayoría un nivel de civilización material no soñado por las poblaciones anteriores¹⁷. Los teóricos del suma-cero, por el contrario, no se centran en los beneficios positivos de la integración sino que consideran que el poder refleja en cambio una lucha incesante por recursos que siempre son escasos con relación a las necesidades y en la que las ganancias de una parte inevitablemente implican pérdidas proporcionales para la otra¹⁸. Estas dos concepciones también difieren en el énfasis que ponen en los problemas de orden y control en las sociedades humanas y en los modelos de consenso y conflicto en las relaciones industriales y en la sociología industrial respectivamente. Es más no hay ninguna duda de que ambos fenómenos se pueden observar en los asuntos sindicales, dado que la producción industrial y toda una gama de procedimientos destinados a lograr acuerdos y a resolver conflictos coexisten junto con explosiones de militancia sindical. En efecto, como sostenía persuasivamente Touraine: en lo que se refiere a los movimientos sindicales puede haber una «doble exigencia»: de creación (facilitada en condiciones de orden) y de control (originada solamente después de conflictos de poder) que debieran ser analizados en un plano teórico más amplio¹⁹.

El término movimiento social denota toda acción que implica un sujeto histórico —que es solamente un instrumento por cuanto sus acciones se relacionan con la doble exigencia de control y de creación. Aunque se justifica considerar que la actividad sindical es un elemento de un sistema de relaciones industriales no menos justificado es considerarla un movimiento orientado al mismo tiempo

¹⁷ TALCOTT PARSONS ha sido el principal exponente de esta tesis. Véase T. PARSONS, *Structure and Process in Modern Societies*, 41-44; T. PARSONS, «On the Concept of Influence», 37-62; A. GIDDENS, «Power in the Recent Writings of Talcott Parsons».

¹⁸ Véase especialmente C. W. MILLS, *The Power Elite*; y R. DAHRENDORF, *Class and Class Conflict in Industrial Society*, especialmente los Capítulos 1, 11 y 12.

¹⁹ A. TOURAINE, «Towards a Sociology of Action», en A. GIDDENS (ed.), *Positivism and Sociology* 82.

hacia el desarrollo económico y la democracia social. En ninguno de estos dos casos es necesario en absoluto formular ninguna hipótesis sobre lo que los trabajadores «realmente» desean o sobre la importancia histórica general de la acción sindical. En ambos casos hay que ir más allá de la descripción concreta y relacionar los fenómenos sociales con algún tipo de matriz analítica.

Talcott Parsons fue el principal exponente de la concepción no suma-cero y, por tanto, no es sorprendente que definiera el poder como «la capacidad generalizada de lograr que se hagan cosas en pro de los objetivos del sistema»²⁰. Con respecto a esto, entonces, concibió claramente el poder en términos integrales (en manos de sólo un partido o sistema) en lugar de considerarlo como un partido aunque fuera de manera desigual por diversos partidos con sistemas de autoridad diferentes²¹. Por tanto, en esta definición no solamente se daba un lugar al poder y la autoridad sino que, como sostuvo convincentemente Giddens, al interpretar el poder como aspecto de un sistema destinado principalmente a fines productivos, Parsons podía desviar su análisis del poder como manifestación de una relación entre individuos o grupos y considerarlo solamente como una propiedad del sistema²². En efecto, Parsons incluso acentuó que el hecho de que hubiera o no oposición en un sistema no tenía importancia en un cálculo teórico²³.

²⁰ T. PARSONS, *Structure and Process in Modern Societies*, op. cit., 187.

²¹ J. A. A. VAN DOORN, «Sociology and the Problem of Power», 16-18.

²² A. GIDDENS, «Power in the Recent Writings of Talcott Parsons», op. cit., 257-72.

²³ T. PARSONS, *Sociological Theory and Modern Society*, 353. En efecto, para lograr un orden social armonioso, según PARSONS, el poder y la influencia han de estar ordenados como se muestra en Cuadro N. 1:

Cuadro N. 1
Modelo de Parsons del poder y la influencia

	Principio de valor	Norma de coordinación	Factores controlados	Productos controlados
Influencia	Solidaridad	Consenso	Compromiso con asociación valorada. Decisiones de	Compromiso con valores comunes. Apoyo político
Poder	Eficacia	Exito	Demandas de interés. Control de productividad.	Responsabilidad de la dirigencia. Control de recursos variables.

Esto está destinado principalmente a evitar la deflación del poder. Véase también K. MENZIES, *Talcott Parsons and the Social Image of Man*, op. cit., 68-89.

y, de esta manera, evitó por completo abordar el punto crucial del poder dentro de las relaciones sindicato-dirección. Mientras, en un espíritu similar, Dunlop concibió el poder como variable exógena al sistema de relaciones laborales más que como factor cardinal que ayudaba a explicar procesos de interacción entre los principales actores sociales²⁴.

MODELO DE DUNLOP DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES

Los elementos concretos de la tesis de Dunlop serán examinados sólo de manera muy breve ya que el lector seguramente está familiarizado con sus principales lineamientos. Pero en el terreno teórico se han de subrayar los puntos siguientes:

a) Los vínculos con la herencia parsoniana (y en cierta medida con la smelseriana)²⁵ eran profundos. Así, en la interpretación de Dunlop de un sistema de relaciones industriales, el problema del orden se solucionaba mediante la formulación de normas, el aparato conceptual del análisis de sistemas estaba plenamente incorporado al modelo y se consideraba nuevamente que la noción de poder era un aspecto de la «sociedad más amplia» en lugar de serlo de las relaciones entre sindicatos y dirección.

b) Dunlop presentó su exposición sobre los sistemas de relaciones industriales observando los puntos más marcadamente definidos de variación entre las sociedades del tipo industrial o agrario y señaló que aunque «los problemas de las relaciones industriales no son exclusivos de las sociedades industriales modernas» en todas esas sociedades, sea cual fuere su forma política, se crearon grupos bien definidos de patrones y trabajadores²⁶. Por tanto, para Dunlop la ruptura estratégica entre el mundo antiguo y el moderno se basaba principalmente en diversos modelos de organización y administración más que en, digamos, tipos de propie-

²⁴ J. T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, op. cit., 11-12.

²⁵ El trabajo de NEIL SMELSER fue muy importante en este aspecto. T. PARSONS y N. SMELSER, *Economy and Society*.

²⁶ J. T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, op. cit., 4.

dad en las sociedades correspondientes²⁷. Esta perspectiva también afectó la especificación de los actores principales del sistema de relaciones industriales porque, a pesar de que sacaba directamente a la luz la cuestión de la propiedad de los medios de producción, rechazaba las versiones marxianas y webbianas más tradicionales sobre los orígenes estructurales de los sindicatos. Y como corolario, los principales grupos de actores a tener en cuenta estaban formados por las jerarquías «relacionadas con los trabajadores, las empresas y sus relaciones»²⁸. Estas jerarquías correspondían, respectivamente, a los empresarios y sus representantes en la supervisión, a los trabajadores (no cuadros) y sus portavoces, cualesquiera que fuesen (incluyendo, por supuesto, a representantes sindicales) y a organismos gubernamentales especializados (y organismos privados especializados creados por los dos primeros actores).

c) En términos de historia del pensamiento sindical, el modelo de Dunlop era interesante por su intento de relacionar entre sí elementos controvertidos dentro de un concepto más amplio del sistema de relaciones industriales y en total fueron establecidas seis características definitorias: 1) se lo consideró como un subsistema analítico de una sociedad industrial en el mismo plano lógico que un sistema económico; 2) no era una parte subsidiaria de un sistema económico sino un subsistema aparte y característico de la sociedad; 3) había relaciones y fronteras entre una sociedad y un sistema de relaciones industriales 4) desde el punto de vista lógico era una abstracción; 5) esta concepción de un sistema de relaciones laborales definió, a su vez, un tema analítico y teórico característico; 6) se enunciaron tres problemas analíticos diferentes: la relación del sistema de relaciones laborales con la sociedad en general y con el subsistema económico, la estructura interna y las características del sistema mismo de relaciones laborales²⁹.

d) Aunque el modelo de Dunlop era novedoso en cuanto a su alcance y amplitud, en otros aspectos constituía en gran medida una síntesis de las ramas de pensamiento existentes. Por tanto,

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*, 7.

²⁹ *Ibid.*, 5-7.

por una parte, al delinear el contexto del sistema de relaciones industriales, Dunlop definió una serie de limitaciones a la acción en lugar de establecer «un determinante monocausal único» y las agrupó en las clasificaciones actualmente familiares: 1) características tecnológicas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral; 2) mercado y factores presupuestarios que repercuten sobre los actores; y 3) ubicación y distribución del poder en la «sociedad más amplia»³⁰. Por otra parte, Dunlop sostuvo que un sistema de relaciones industriales puede ser interpretado como un sistema que comprende actores, contextos, una ideología que posibilita la unión del sistema y un cuerpo de normas creadas para regir a los actores en el lugar de trabajo y en la comunidad laboral³¹. Esta aseveración puede apreciarse como una síntesis ecléctica de una serie de ramas de enfoques anteriores que explícitamente habían tenido en cuenta el papel de las variables estructurales exógenas a los sindicatos, tales como: el mercado o las condiciones económicas y la tecnología (tradiciones revolucionaria y económica), el papel de las ideas y los valores (escuelas ética, revolucionaria y económica) y el papel de las funciones sindicales en términos de formulación de normas (modelos «defensivo» y político).

e) No obstante, el concepto de Dunlop de poder e ideología estaba en franca oposición con el contemplado en esas primeras tradiciones de la teoría sindical: el poder era ahora interpretado como un ingrediente del sistema social más amplio y no en términos de relaciones endógenas entre sindicatos y dirección. Dunlop aceptaba que en una sociedad más amplia el poder tendría «en cierto grado a reflejarse en el sistema de relaciones industriales» en el «prestigio, posición y acceso del actor a las máximas autoridades». Pero asimismo, en su opinión, la asignación del poder en el sistema social más amplio no era un determinante directo de la interacción entre los actores y, por tanto, se la debía considerar como «un contexto que ayude a estructurar el sistema mismo de relaciones industriales»³². Es más, la interpretación de la ideología «o conjunto de ideas y creencias mantenidas en común»³³, ha originado también una considerable contro-

³⁰ *Ibid.*, 9.

³¹ *Ibid.*, 7.

³² *Ibid.*, 11-13, mis itálicas.

³³ *Ibid.*, 16.

versia en la literatura subsiguiente. Después de todo, Dunlop consideraba que en cada sistema de relaciones industriales las ideologías eran originadas por las diferentes características de los sistemas mismos. En efecto, en el caso de Gran Bretaña, Dunlop se refirió específicamente a la filosofía dominante del voluntarismo la cual, cuando era aceptada por las tres partes principales, suministraba un armonioso fundamento, en primer lugar, para establecer la normas³⁴. Pero aunque en el paradigma de Dunlop había una serie de compatibilidades entre la ideología del sistema de relaciones industriales y el de la sociedad más amplia, desde un punto de vista analítico éstas eran interpretadas como dos entidades separadas³⁵. Dunlop reconoció que, evidentemente, con el tiempo se puede esperar una convergencia entre las ideologías que prevalecen en las dos esferas e incluso observó que en las jerarquías empresariales y en las de trabajadores organizados (es decir, sindicalistas) se tendía a incorporar «intelectuales, especialistas que se ocupan de establecer algún tipo de orden a partir de las diferentes ideas de los principales actores y de ponerlo en práctica sistemáticamente»³⁶. Pero mientras que el poder era considerado como un contexto que limitaba a los actores, la ideología era tomada como una parte integral del sistema mismo de relaciones industriales.

f) La noción de sistema social formulada por Talcott Parsons también incorporó una serie de funciones interrelacionadas y en el modelo de Dunlop se aceptaba esta noción al reconocer que la «telaraña de normas» tejida por los principales actores era, a su vez, modificada por las limitaciones externas³⁷. De esta manera, mientras que se consideraba que las normas específicas reflejaban las limitaciones técnicas, mercantiles o presupuestarias, otras eran interpretadas como consecuencia más directa de los diferentes patrones de distribución de poder en la «sociedad más grande»³⁸. Además, las normas sustantivas eran parte integrante del modelo de sistema de relaciones industriales de Dunlop y ya sea que dichas normas comprendieran las reglas que regían la re-

³⁴ *Ibid.*, 17.

³⁵ *Ibid.*, 16-18.

³⁶ *Ibid.*, 18.

³⁷ *Ibid.*, 9-13.

³⁸ *Ibid.*, 10.

muneración, las tareas y el rendimiento esperado de los trabajadores o las reglas que definían los derechos y las obligaciones de los mismos, todas eran en principio ingredientes básicos para llevar a cabo una taxonomía y una comparación entre las variaciones sustantivas de los patrones de relaciones industriales en diferentes naciones y sistemas históricos³⁹. Por otra parte, la cohesión interna del sistema de relaciones industriales, también se vio favorecida por la agrupación especial de expertos o profesionales en la formulación de normas quienes surgieron, en parte, como resultado de la naturaleza minuciosa y técnica de las normas mismas. Por tanto, no sólo se consideraba la función de tales actores en términos de una mayor estabilidad para el sistema y de una vinculación estrecha de los demás participantes en las relaciones industriales sino que se estimaba que el grupo entero era esencial para interpretar la naturaleza altamente compleja de la forma de las normas y de los procesos de formulación de las mismas⁴⁰.

g) No obstante, el principal centro de atención en el volumen de Dunlop eran los «actores», cuyo objetivo principal consistía en «establecer normas en el lugar de trabajo y en la comunidad laboral»; un punto de vista que se hacía eco no solamente del concepto parsoniano del problema del orden sino también del de los primeros teóricos laborales, particularmente de la escuela de «repercusiones políticas» tales como Chamberlain⁴¹ y Commons⁴². Además, la distinción entre normas de procedimiento y normas sustantivas en el comentario de Dunlop ha sido una característica notoria de la literatura posterior sobre relaciones industriales y sociología industrial; los aspectos clave que surgen aquí comprenden: a) procedimientos para establecer normas; b) normas sustantivas; y c) procedimientos para decidir su aplicación a situaciones específicas⁴³. Asimismo, Dunlop conocía perfectamente la amplia gama de procedimientos posibles, cuyo alcance abarcaba la determinación unilateral de normas por parte de los empresarios, el corporativismo, el control de los trabajadores, el

³⁹ *Ibid.*, 10-13.

⁴⁰ *Ibid.*, 16.

⁴¹ N. W. CHAMBERLAIN, *Collective Bargaining*.

⁴² J. R. COMMONS, *Industrial Goodwill*.

⁴³ J. T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, op. cit., 13.

voluntarismo y una combinación más ecléctica de la influencia por parte de la dirección, los trabajadores y el Estado respectivamente⁴⁴.

h) La tesis general de Dunlop consistía entonces en un delineamiento abarcador de los atributos y de las determinantes de la acción y la conducta sindical dentro de una red de relaciones industriales más amplia. Además, era parte de un intento concertado de centrarse en la formulación de normas y en la administración, en lugar de hacerlo en lo que él consideraba la dedicación restringida a los patrones de negociación colectiva por parte de los académicos británicos tradicionales del campo de las relaciones industriales. Esta tesis estaba destinada, asimismo, a constituir un medio para investigar diferencias mediante el uso del método de *estática comparada*. Se preveía que este método sería más fructífero específicamente «cuando se examinara un sistema determinado en su contexto histórico y se estudiaran los cambios ocurridos en el sistema en el curso del tiempo»⁴⁵.

MODIFICACIONES, PERFECCIONAMIENTOS Y CRITICA DEL ANALISIS DE SISTEMAS

La repercusión de *Industrial Relations Systems* sobre el pensamiento analítico posterior en el ámbito de los sindicatos no ha tenido parangón en la literatura subsiguiente. De allí que aunque Flanders empleará una base epistemológica diferente, en su interpretación de la negociación colectiva puso el énfasis en la formulación de normas⁴⁶, mientras que Bain y Clegg han reconocido la eminente contribución de Dunlop y Flanders a los estudios modernos de los sindicatos y de las relaciones industriales⁴⁷. Entretanto, Walker ha explicado la concepción de Dunlop de una «telaraña de normas» y ha llegado a la conclusión de que

⁴⁴ *Ibid.*, 13-14.

⁴⁵ *Ibid.*, 388.

⁴⁶ A. FLANDERS, *Management and Unions*, op. cit., 86.

⁴⁷ G. S. BAIN y H. A. CLEGG, «A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain», Véase también H. A. CLEGG, *The Changing Systems of Industrial Relations in Great Britain*.

los procesos de relaciones industriales se ocupan esencialmente de formulación de normas de procedimiento y de normas sustantivas⁴⁸. Por la misma razón, Somers, a la vez que reconocía la utilidad de la noción de «telaraña de normas», intentó una fusión de los puntos de vista «externalistas» e «internalistas» sobre la interpretación de Dunlop del sistema de relaciones industriales utilizando la teoría y los conceptos de intercambio⁴⁹. Entre los escritores que han desarrollado análisis de sistemas en sus investigaciones empíricas subsiguientes figuran Anderson⁵⁰, Blain⁵¹ y Goodman y sus colegas⁵². Por ejemplo, Anderson aplicó cuatro categorías conceptuales del marco de sistemas de relaciones industriales (el entorno o contexto, los actores, los mecanismos para convertir entradas en salidas o procedimientos para establecer normas y los resultados del sistema de relaciones industriales)⁵³, mientras que el estudio de Blain sobre los pilotos de líneas aéreas estaba basado en una formulación similar⁵⁴ y Goodman *et al.*, en su trabajo conceptual sobre relaciones laborales en la industria del calzado han contemplado las relaciones industriales como un sistema de acción basado en la formulación de normas⁵⁵.

Pero en diferentes ocasiones se ha criticado el análisis de las relaciones laborales e industriales mediante sistemas sociales e incluso aquellos que se centraron en las normas como principal resultado de las relaciones sindicato-dirección casi invariablemente han llevado a cabo una serie de modificaciones y han pulido detalles de la formulación original. Estos avances posteriores pueden ser examinados dentro de dos apartados diferentes pero relacionados entre sí: teóricos y sustantivos.

⁴⁸ K. F. WALKER, «Towards Useful Theorising About Industrial Relations».

⁴⁹ G. G. SOMERS (ed.), *Essays in Industrial Relations Theory*, 39-53.

⁵⁰ J. C. ANDERSON, «Bargaining Outcomes: An IR System Approach».

⁵¹ A. N. J. BLAIN, *Pilots and Management: Industrial Relations in the U. K. Airlines*.

⁵² J. F. B. GOODMAN, E. G. A. ARMSTRONG, J. E. DAVIS y A. WAGNER, *Rule Making and Industrial Peace*.

⁵³ J. C. ANDERSON, «Bargaining Outcomes: An IR System Approach», op. cit., 129.

⁵⁴ A. N. J. BLAIN, *Pilots and Management*, op. cit., Véase «Theoretical Framework», Capítulo 2.

⁵⁵ J. F. B. GOODMAN, *et al.*, *Rule Making and Industrial Peace*, p. 15.

Avances teóricos

La interpretación estructural funcionalista de los sistemas sociales ha sido objeto, por supuesto, de una serie de críticas lógicas y teóricas pero las de mayor alcance comprenden la naturaleza tecnológica de la explicación (es decir, efectos tratados como causas), la generación de hipótesis no verificables, la demanda de un nivel de investigación científica que aún no existe en las ciencias sociales y los problemas implícitos en la comparación de tipos institucionales diferentes⁵⁶. Estas objeciones generales a la tesis proporcionan puntos de referencia útiles para una revisión de las principales objeciones teóricas al marco conceptual general de Dunlop.

Presunciones teleológicas en relación con el problema de la explicación

En primer lugar, si se interpretan la acción y la conducta sindicales en términos de sistemas sociales, siempre habrá una considerable barrera para formular cualquier modelo auténticamente explicativo. En efecto, para Dunlop el objetivo final del sistema de relaciones laborales era la supervivencia y/o la estabilidad del sistema mismo⁵⁷ lo que, como han señalado Wood y otros, satisfacía la «necesidad de orden» en el sistema de producción⁵⁸. Pero esta generalización planteó, por supuesto, una serie de interrogantes acerca de los orígenes de las diferentes formas de adaptación y, en todo caso, la cuestión de si es incluso admisible explicar el cambio de alguna otra manera que no sea haciendo referencia a las condiciones anteriores permanece abierta al debate⁵⁹.

No obstante, las formulaciones modernas de la teoría de sistemas se basan en la noción de sistema abiertos y en la especificación detallada de las variables de entradas y salidas (es decir,

⁵⁶ P. S. COHEN, *Modern Social Theory*, 47-56.

⁵⁷ S. J. WOOD *et al.*, «The 'Industrial Relations System Concept' as a Basis for Theory», *op. cit.*, 296.

⁵⁸ *Ibid.*, cfr. J. T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, *op. cit.*, 30-2.

⁵⁹ Véase J. T. DUNLOP, *ibid.*, 57-8 y Capítulo 7.

independientes y dependientes) en el marco mismo⁶⁰. Somers, en particular, desarrolló complejos vínculos entre las variables de entradas y salidas en los sistemas de relaciones industriales⁶¹, mientras que Craig⁶² y Singh⁶³ también han introducido importantes perfeccionamientos que merecen ser mencionados. De allí que Craig, a la vez que mantenía la presunción básica de un sistema de relaciones industriales como conjunto de partes interrelacionadas que actúan en un medio, aplicó la terminología de los «sistemas abiertos» para designar un marco analítico más complejo que el de la formulación original de Dunlop. Craig consideraba entonces que el marco general de sistemas cubiertos estaba compuesto por: 1) entradas, entre las cuales se contaban los conceptos de objetivo, valor y poder, considerados condicionados por el «flujo de efectos» producido por otros subsistemas del medio; 2) una serie de procedimientos en los sistemas de relaciones industriales destinados a convertir las entradas en salidas; 3) las salidas mismas que comprendían recompensas financieras, sociales y psicológicas para los empleados; y 4) «un efecto de retroacción debido al cual las salidas volvían al sistema de relaciones industriales y sus efectos también se hacían sentir en otros subsistemas del entorno»⁶⁴. Además, entre los perfeccionamientos realizados en el modelo de Craig figuraban la distinción entre estructura y mecanismo en el sistema de relaciones industriales, la enunciación de sistemas del entorno más amplios (ecológico, económico, político, legal y social) y una especificación interrelacionada y multicausal de las principales variables dentro de un marco estructural funcionalista (véase Gráfico 2.1)⁶⁵.

Con el mismo espíritu, Singh reconoció que los primeros modelos mecanicistas de sistemas sociales deberían ser reemplazados

⁶⁰ A. N. J. BLAIN y J. GENNARD, «Industrial Relations Theory - A Critical Review».

⁶¹ G. G. SOMERS (ed.), *Essays in Industrial Relations Theory*, *op. cit.*, especialmente 49-53 en su modelo general de poder.

⁶² A. W. J. CRAIG, «A Framework for the Analysis of Industrial Relations Systems», en B. BARRET, E. RHODES y J. BEISHON (eds.), *Industrial Relations and the Wider Society*.

⁶³ R. SINGH, «Systems Theory in the Study of Industrial Relations: Time for a Reappraisal?».

⁶⁴ A. CRAIG, «A Framework for the Analysis of Industrial Relations Systems», *op. cit.*, 9.

⁶⁵ *Ibid.*, 19.

Gráfico 2.1. Marco para el análisis de los sistemas industriales (un enfoque estructural funcionalista)

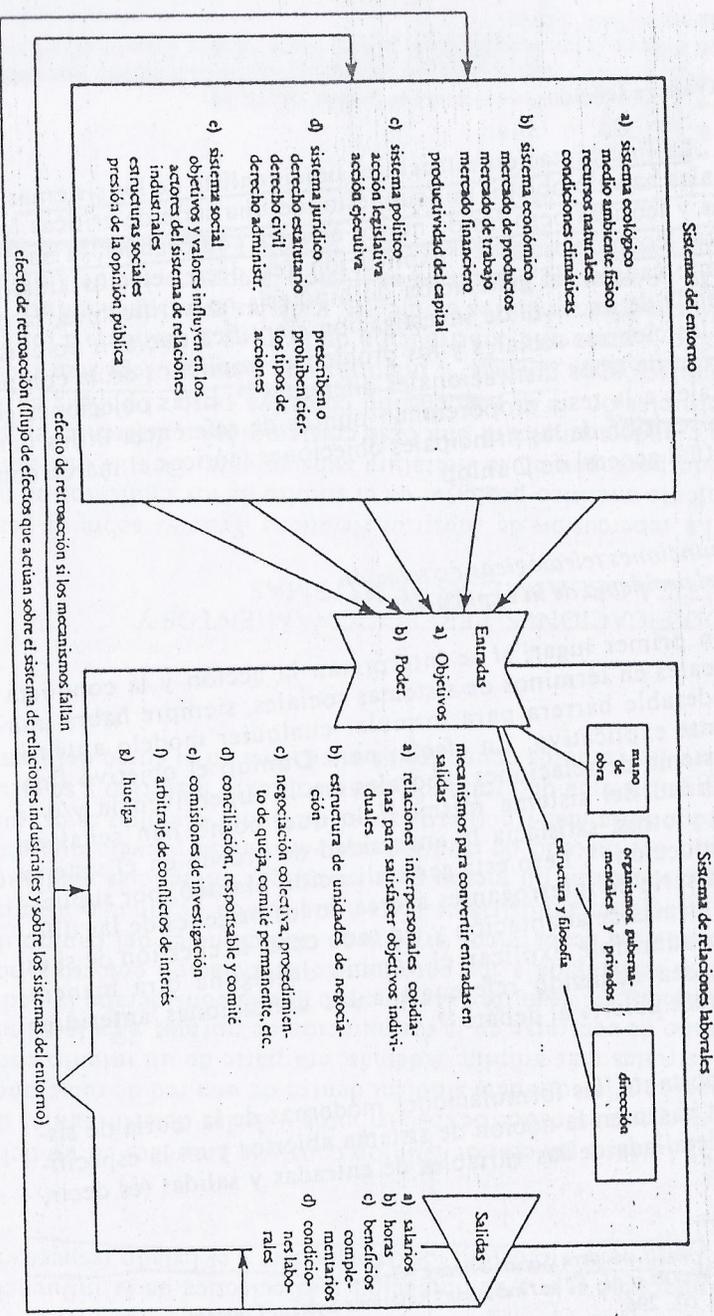
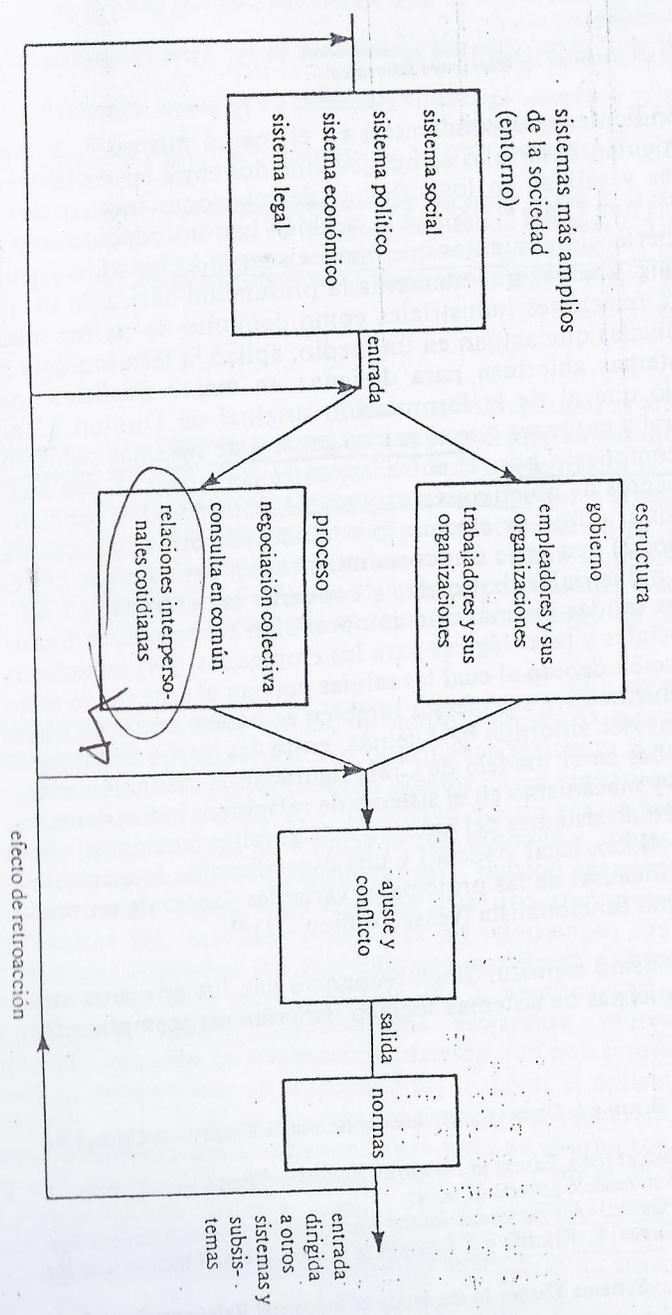


Gráfico 2.2. Estructura y proceso en las relaciones sindicato-dirección



por concepciones modernas tomadas de las ciencias naturales, la cibernética y la ingeniería⁶⁶. Por otra parte, Singh opinaba que el descubrimiento de mecanismos a través de los cuales las entradas son transformadas en salidas era de suma importancia⁶⁷. Con este fin se adoptó un modelo dinámico de sistema abierto para separar la estructura del proceso en el sistema de relaciones industriales para aislar los principales sistemas del entorno (social, político, económico y legal) y para incorporar un «efecto de retroacción» a fin de incluir los procesos multicausales de cambio (véase Gráfico 2.2)⁶⁸.

A pesar de todo, los intentos de superar las prevenciones teológicas del funcionalismo mediante modelos de sistema abierto han provocado la eterna acusación de multicausalidad indiscriminada⁶⁹. De esta manera, con el fin de superar objeciones de este tipo, se estableció que las *normas de los sistemas de relaciones laborales* (incluyendo procedimientos para establecerlas y administrarlas) serían consideradas la principal salida, que se debía explicar teóricamente en términos de actores, tecnología, factores de mercado, poder y status, e ideología respectivamente⁷⁰. En efecto, esto fue expresado en términos algebraicos en el conocido modelo de Blain y Gennard⁷¹.

Variables dependientes e independientes en los sistemas de relaciones industriales

$$r = f(a, t, e, s, i)$$

donde r = normas del sistema de relaciones industriales

a = actores

t = contexto tecnológico del centro de trabajo

e = contexto mercantil o presiones presupuestarias

s = contexto de poder y status de las partes

i = ideología del sistema.

⁶⁶ R. SINGH, «Systems Theory in the Study of Industrial Relations», *op. cit.*, 61.

⁶⁷ *Ibid.*, 67.

⁶⁸ *Ibid.*, 68. Véase también R. SINGH, «Theory and Practice in Industrial Relations».

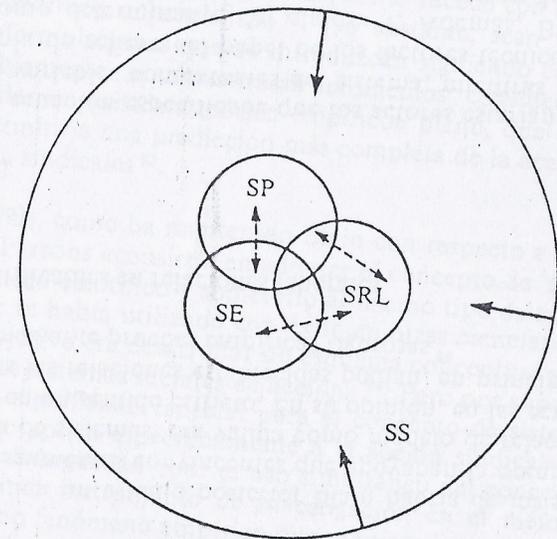
⁶⁹ J. F. B. GOODMAN, et al., *Rule Making and Industrial Peace*, *op. cit.*, 19.

⁷⁰ A. N. J. BLAIN y J. GENNARD, «Industrial Relations Theory - A Critical Review», *op. cit.*, 394-5.

⁷¹ *Ibid.*, 394.

Pero incluso con tales modificaciones continúa habiendo problemas fundamentales ocasionados por la posición analítica del sistema de relaciones industriales en el modelo de Dunlop. Se recordará que Dunlop se refirió al sistema de relaciones laborales como un subsistema de la sociedad en el mismo plano lógico que el sistema económico y que, en efecto, éste fue representado mediante un diagrama en la revisión de Blain y Gennard (véase Gráfico 2.3)⁷².

Gráfico 2.3. Relación del sistema de relaciones industriales con el sistema social



donde SS = sistema social total o sociedad más amplia
 SRL = sistema de relaciones laborales
 SE = sistema económico
 SP = sistema político
 → = una influencia exógena
 ↔ = una interrelación

Pero como sostuvieran Wood y sus colegas, dado que Dunlop aceptó la definición de Parsons y Smelser según la cual el sistema social comprendía cuatro (y solamente cuatro) subsistemas funcionales (económico, político, integrativo y de mantenimiento

⁷² *Ibid.*

to del patrón), el sistema de relaciones industriales no podía por tanto ser considerado en el mismo plano lógico que el sistema económico sino que debía ser tomado más bien como un «subsistema del subsistema económico de sociedad y, de esta manera, se ubicaba en un plano lógico inferior al del sistema económico cubriendo la necesidad funcional de 'orden' dentro del sistema de 'producción'»⁷³.

Además, el problema de los niveles de análisis constituía una dificultad especial en la primera formulación de Dunlop. En efecto, éste era especialmente el caso del concepto de acción y conducta sindicales en términos de sistemas sociales ya que modelos sociales diferentes pueden ser claramente aplicables en los niveles de la nación, el distrito, la localidad y la fábrica, respectivamente. Fue apenas sorprendente entonces que Heneman en particular considerara apropiado establecer seis niveles analíticos principales que comprendían: 1) la sociedad (por ejemplo, sistemas nacionales de relaciones industriales); 2) asociaciones (por ejemplo, asociaciones de empleadores, asociaciones y federaciones sindicales); 3) organizaciones (por ejemplo, la empresa, el sindicato); 4) unidad organizativa formal (por ejemplo, departamento, sección); 5) grupo informal; y 6) individuo⁷⁴.

Generación de hipótesis verificables

Volver entonces al examen de la segunda objeción teórica destacable que se hace al análisis de sistema del sindicalismo implica abordar la cuestión de las hipótesis no verificables. Por ejemplo, razonablemente se puede preguntar: ¿Cómo se podría formular con precisión la necesidad de coordinación, por ejemplo, y verificarla investigando la conducta sindical misma?⁷⁵ Con respecto a esto, varios escritores han encontrado deficiente el marco de Dunlop debido a sus dificultades para suministrar un sistema integrado de hipótesis verificables e incluso Blain y Gennard aceptaron que era necesario modificar el marco original con el fin de supe-

⁷³ S. J. WOOD, A. WAGNER, E. G. A. ARMSTRONG, J. F. B. GOODMAN y J. E. DAVIS, «The 'Industrial Relations System' Concepts as a Basis for Theory in Industrial Relations», 297.

⁷⁴ H. G. HENEMAN, Jr., «Toward A General Conceptual Scheme of Industrial Relations», en G. G. SOMERS (ed.), *Essays in Industrial Relations Theory*, op. cit., 11.

⁷⁵ P. S. COHEN, *Modern Social Theory*, op. cit., 52.

rar ese obstáculo⁷⁶. Por tanto, como subrayaron esos autores, los modelos apropiados dependen de la especificación de las variables de entradas y salidas (o variables independientes y dependientes), de la búsqueda de interrelaciones entre las variables correspondientes, de la generación de hipótesis verificables y de una capacidad de predicción⁷⁷. Aunque sostenían que, con los debidos ajustes, los modelos de sistema podían satisfacer «alguna de estas directivas», seguía habiendo inconvenientes para reunir las dos últimas condiciones⁷⁸.

Sin embargo, en un estudio posterior Blain habría de insistir en que «había argumentos convincentes que apoyaban la opinión de que la 'teoría de sistemas' era válida como modelo de relaciones industriales en un sentido estricto. En su opinión, en las ecuaciones siguientes las relaciones establecidas podían, en principio, ser verificadas mediante pruebas empíricas rigurosas⁷⁹.

Hipótesis verificables en relaciones laborales

$$1) a = f(t, e, s)$$

$$2) s = f(t, e)$$

La primera ecuación especificaba que los actores estarían influidos por las variables contextuales del sistema, mientras que la segunda ponía de relieve «el papel de los factores técnicos y económicos como determinante del status»⁸⁰. Además, Blain considera que se pueden generar hipótesis de investigación de un carácter más específico aislando determinadas variables dentro del modelo general de sistema. De allí que las ecuaciones $r = f(t)$ y $r = f(e)$ «exijan la verificación de las hipótesis según las cuales los factores técnicos y económicos son determinantes de las normas en un sistema dado de relaciones industriales» y esto, a su vez, sugiere que el modelo mismo tiene «un valor orientativo de predicción»⁸¹.

⁷⁶ A. N. J. BLAIN y J. GENNARD, «Industrial Relations Theory - A Critical Review», op. cit., 401-2 y 405-7.

⁷⁷ *Ibid.*, 401.

⁷⁸ *Ibid.*

⁷⁹ A. N. J. BLAIN, *Pilots and Management*, op. cit., 46.

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ *Ibid.*

Niveles y formas de teorización

Incluso si el problema de las hipótesis no verificables se puede contrarrestar satisfactoriamente, ha habido confusión sobre la posición ontológica del modelo de sistema y esto tiene relación con el nivel de teorización en las ciencias sociales mismas. Escritores como Gill ⁸², Hill y Thurley ⁸³, Hyman ⁸⁴, Singh ⁸⁵ e incluso hasta cierto punto Bain y Clegg ⁸⁶ han señalado que el modelo de sistema de relaciones industriales como el desarrollado por Dunlop es esencialmente taxonómico. En efecto, Gill en particular lo relegó a la posición de mecanismo heurístico o de «lista de control para la investigación empírica» ⁸⁷.

El sistema de relaciones industriales... ha de ser considerado como un modelo dentro del cual se pueden ordenar los hechos y no se lo debe malinterpretar atribuyéndole un valor de predicción por sí mismo. Es más bien un medio para poner en orden una cantidad de hechos que hacen al estudio de un sistema de relaciones industriales.

No obstante, siguiendo a Parsons y Shils, Wood y sus colegas mantuvieron de manera convincente que aunque Dunlop estaba indudablemente confundido en una serie de cuestiones clave, su concepto de un sistema de relaciones industriales podía en justicia ser considerado como un «sistema de categorías» en un estadio más avanzado de teorización que los «sistemas de clasificación, *ad hoc*» ⁸⁸. Sin embargo, como han señalado todos estos autores, estos sistemas no proponen «leyes completas» y son, por tanto, menos complejos que los «sistemas teóricos» (que especifican leyes o generalizaciones empíricas) o que los «sistemas teórico

⁸² J. GILL, «One Approach to the Teaching of Industrial Relations», 269.

⁸³ S. HILL y K. THURLEY, «Sociology and Industrial Relations», 154.

⁸⁴ R. HYMAN, *Industrial Relations: A Marxist Introduction*; su crítica a DUNLOP figura en las páginas 10-15.

⁸⁵ R. SINGH, «Systems Theory in the Study of Industrial Relations», *op. cit.*, 62-3.

⁸⁶ G. S. BAIN y H. A. CLEGG, «A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain», *op. cit.*, 92.

⁸⁷ J. GILL, «One Approach to the Teaching of Industrial Relations» *op. cit.*, 269.

⁸⁸ T. PARSONS y E. A. SHILS (eds.), *Towards a General Theory of Action*.

empíricos» (que permiten la formulación de predicciones empíricas muy precisas) ⁸⁹.

Por tanto, en general, parece ser mejor considerar que el modelo de Dunlop es «un sistema conceptual o abstracción lógica» y no una mera taxonomía ⁹⁰. Por cierto, esto se haría eco de los objetivos de Goodman y sus colegas, quienes han señalado que si definimos el sistema de relaciones industriales «como un sistema de acción para formulación de normas relativas a la conducta en el sistema de producción» ⁹¹, entonces es factible proporcionar «un núcleo central para el análisis conceptual y empírico y no simplemente un esquema *ad hoc* desconectado, como sucede con el mecanismo taxonómico o heurístico» ⁹². No obstante, sean cuales fueren las reformulaciones que se introduzcan siguiendo esta línea, inevitablemente se encontrarán obstáculos considerables para desarrollar un «sistema teórico empírico» pleno, que eventualmente permitiría una predicción más completa de la acción y de la conducta sindicales ⁹³.

Una vez más, como ha mantenido Blain con respecto a esto, el método de Parsons «consistía en adoptar el concepto de 'sistema' en un sentido científico y someterlo al mismo tipo de análisis teórico que se había utilizado con éxito en otras ciencias»; al hacerlo, «el objetivo era desarrollar un esquema conceptual para el estudio de los sistemas sociales de acción» ⁹⁴. Pero por supuesto, al crear un significado especial para el concepto de sistema «cuando éste se aplica específicamente a la acción sindical» se introduce una ambigüedad «por el uso simultáneo del concepto de 'sistema' como instrumento de investigación en el método científico y como fenómeno empírico que requiere investigación y explicación» ⁹⁵.

⁸⁹ *Ibid.*, véase también S. J. WOOD et al., «The 'Industrial Relations System' Concept as a Basis for Theory», *op. cit.*, 292.

⁹⁰ Cfr., nuevamente, S. J. WOOD et al., «The 'Industrial Relations System' Concept as a Basis for Theory», *op. cit.*, 292-3.

⁹¹ J. F. B. GOODMAN et al., *Rule Making and Industrial Peace*, *op. cit.*, 19.

⁹² *Ibid.*

⁹³ S. J. WOOD et al., «The 'Industrial Relations System' Concept as a Basis for Theory», *op. cit.*, 292.

⁹⁴ A. N. J. BLAIN, *Pilots and Management*, *op. cit.*, 44.

⁹⁵ *Ibid.*

Comparación

Un último cargo teórico que se hace a los modelos de sistemas sociales radica entonces en la controversia según la cual el marco mismo de análisis inhibe la adecuada comparación entre diversos movimientos sindicales (ya sea en el espacio o en momentos distintos del tiempo)⁹⁶. Sin embargo, no es fácil defender este argumento frente a la formulación de Dunlop o frente a los muchos perfeccionamientos que han dado específicamente solución a este problema. En efecto, merece la pena volver a destacar el hecho de que Dunlop sostenía que este paradigma se adaptaba particularmente bien al análisis histórico y permitía establecer las principales características de los sistemas contemporáneos de relaciones industriales. Pero Somers continuaba considerando más conveniente una teoría de relaciones industriales más dinámica que la que planteaba Dunlop⁹⁷. Por otra parte, Blain y Clegg han señalado también la necesidad de que las investigaciones sean más comparativas y tengan una mayor base histórica que las que se han realizado hasta el momento siguiendo las formulaciones originales de Dunlop⁹⁸.

Merece mencionarse además que el método utilizado en el modelo original para tipos contrastantes giraba en torno a los principios de «estática comprada». Además, con el fin de incluir procesos de cambio, como han observado Blain y Gennard, se puede perfeccionar la noción de un sistema de relaciones industriales para comparar situaciones diferentes en movimientos laborales específicos en dos o más puntos de equilibrio⁹⁹.

⁹⁶ A. N. J. BLAIN y J. GENNARD se ocupan de los problemas de la comparación, «Industrial Relations Theory – A Critical Review», *op. cit.*, 405-6 y P. S. COHEN, *Modern Social Theory*, *op. cit.*, 53-6.

⁹⁷ G. G. SOMERS (ed.), *Essays in Industrial Relations Theory*, *op. cit.*, 43.

⁹⁸ G. S. BAIN y H. A. CLEGG, «A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain», *op. cit.*, 107-8.

⁹⁹ A. N. J. BLAIN y J. GENNARD, «Industrial Relations Theory – A Critical Review», *op. cit.*, 405.

Cuadro 2.1

PERFECCIONAMIENTO TEORICO DEL «MODELO DE SISTEMA»: CAMBIO SOCIAL

Ecuación	Periodo de tiempo	Entradas	Salidas
7	Situación 1	r_1	$= f(a_1, t_1, e_1, s_1, i_1)$
8	Situación 2	r_2	$= f(a_2, t_2, e_2, s_2, i_2)$
9	Cambio de situación 1	$r_2 - r_1$	$= f(a_2 - a_1, t_2 - t_1, e_2 - e_1, s_2 - s_1, i_2 - i_1)$
10	Proceso por el cual se realiza el cambio desde situación 1	p	$= f(r_1, a_1, t_1, e_1, s_1, i_1)$

Mediante este método, entonces, se pueden localizar cambios críticos, por ejemplo, en las condiciones técnicas o de mercado en momentos dados, y se pueden especificar las implicaciones de los diferentes procesos de formulación de normas. Pero aunque el modelo de sistema de relaciones industriales no parecería impedir el análisis comparativo, continúa siendo deficiente por el hecho de que los cambios (ocasionados por una fuerza dinámica como puede serlo una huelga o el arbitraje obligatorio)¹⁰⁰ son dados por hechos y no pueden entonces constituir nunca la base de un tratado explicativo sobre los orígenes de fenómenos indispensables para la acción y la conducta sindical en todos los niveles.

Avances sustantivos

A pesar de la muy proclamada amplitud del trabajo de Dunlop, se han hecho varias objeciones sustantivas a distintas partes de la tesis y es en esos puntos de controversia en los que centramos ahora nuestra atención. Efectivamente, como Walker mantuviera enérgicamente, «la formulación y puesta en práctica del

¹⁰⁰ *Ibid.*, 405-6.

cepto de Dunlop sobre sistema de relaciones industriales ha sido criticada por diferentes motivos»¹⁰¹ y principalmente porque: a) «es estática, no dinámica en el tiempo»; b) se concentra en la estructura e ignora los procesos; c) enfatiza la estabilidad de los sistemas de relaciones laborales «en lugar del conflicto y el desacuerdo interno»; d) se concentra en normas formales y no en normas y procesos informales; e) hay confusión sobre su uso como una entidad abstracta o como una formulación concreta o sustantiva (por ejemplo, el carácter «voluntarista» del sistema británico de relaciones laborales); f) no se ocupa de cómo las entradas se convierten en salidas; y g) se basa en el entorno, por lo que «no articula el sistema 'interno' de la fábrica con los sistemas más amplios»¹⁰². No obstante, a los fines de nuestra propia revisión, se analizarán los principales factores que se han encontrado hasta el momento en la literatura siguiendo las categorías siguientes: i) propiedad de los medios de producción; ii) nivel subinstitucional del análisis (variables de comportamiento, de personalidad y de relaciones no estructuradas); iii) principales tipos de formulación de normas; iv) procesos en el sistema mismo de relaciones industriales; y v) problemas del conflicto, el cambio, la ideología, la inestabilidad y el poder.

La propiedad de los medios de producción

En la interpretación de Dunlop sobre los actores del sistema de relaciones industriales, una de las omisiones serias fue la de que en la clasificación general no habría lugar para propietarios ni accionistas. Contrariamente a lo que se haya podido decir, Dunlop sí se refirió, como hemos visto, a la cuestión de la propiedad en la sección relativa a los empresarios en el sistema de relaciones industriales. Pero con respecto a esto observó que cuando este tema quedaba dentro del ámbito de una familia, ampliada o no (como en el caso de pequeñas compañías privadas), sus actividades no se habrían de explicar con referencia al nexo más amplio con la clase social y con la formación del grupo de interés, sino en términos del *sistema familiar de la sociedad*¹⁰³. Por otra parte,

¹⁰¹ K. F. WALKER, «Towards Useful Theorising About Industrial Relations», *op. cit.*, 311.

¹⁰² *Ibid.*, 311-2.

¹⁰³ J. T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, *op. cit.*, 8.

también se examinó la penetración del Estado en la dirección y se encontró que la «jerarquía de empresarios no necesita tener relación alguna con los propietarios de los bienes de capital del centro de trabajo», una situación que Dunlop consideraba especialmente pertinente en casos en que los «gobiernos poseen diferentes cantidades de acciones de una empresa y donde se han adoptado programas especiales de desarrollo»¹⁰⁴.

Pero dada la estrecha relación entre la densidad de sindicación y la localización de la empresa, ya sea en el sector público o privado¹⁰⁵, se debería dar solución a ese *desiderátum*. También se debe confesar que casi no sorprendió que Hyman¹⁰⁶ subrayara ese punto o que Banks, en particular, considerara apropiado modificar el modelo de Dunlop en este aspecto crucial incorporando el sistema de detentación de la propiedad. Mediante este sistema se decide quién habrá de dirigir las operaciones, como así también las características técnicas y sociales del centro de trabajo, las presiones del mercado sobre la empresa y el poder de los actores en la sociedad más amplia¹⁰⁷.

El nivel de análisis subinstitucional

Ciertos escritores también han hecho observaciones sobre el inadecuado tratamiento dado por Dunlop al nivel de análisis subinstitucional con relación a la acción y la conducta sindicales¹⁰⁸. Por otra parte, a los fines de este estudio, se puede hacer referencia adecuadamente a tales críticas y perfeccionamientos del modelo general dentro de tres apartados principales, correspondientes a las variables de comportamiento, personalidad y relaciones no estructuradas respectivamente.

Fue Margerison quien propuso el principal argumento para evaluar el sistema de relaciones industriales siguiendo los lineamientos de la ciencia del comportamiento en lugar de cualquier

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ Véase por ejemplo, G. S. BAIN, *The Growth for White Collar Unionism*, 124-5 y 181-2.

¹⁰⁶ R. HYMAN, *Industrial Relations: A Marxist Introduction*, *op. cit.*, 11.

¹⁰⁷ J. A. BANKS, *Trade Unionism*, 17-18.

¹⁰⁸ Por ejemplo, G. S. BAIN y H. A. CLEGG, «A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain», *op. cit.*, 95-6.

otro derivado de premisas estructural funcionalistas. En efecto, Margerison propuso que un enfoque basado en la ciencia del comportamiento no debiera abarcar los objetivos del sistema sino: los *objetivos* de la compañía, de los empresarios y de las operaciones (incluyendo producción rentable y supervivencia, control de la organización y salarios, control del trabajo y de los salarios, respectivamente); la *situación* de la empresa que era, en cierta manera, diferente de la noción de contextos (sistemas sociales organizativos, tecnología, tareas y contenido del trabajo); la *interacción* de los actores del sistema de relaciones industriales que había quedado sin explicar en el trabajo de Dunlop (contacto, estructura organizativa, estructuras y relaciones de grupo, roles y relaciones de autoridad); *el tipo de contacto* (distributivo, estructural y relaciones humanas); *el resultado* potencial de la interacción y el contacto; como así también diversas bases para la *resolución* del conflicto en sí ¹⁰⁹. Además, en esta especificación de las variables principales, el énfasis era obviamente muy diferente al que se daba en *Sistemas de Relaciones Industriales*, donde se hacían relativamente pocas referencias a los diferentes objetivos de los sindicatos y de los empresarios, a los modelos de interacción entre los principales actores y a las estructuras y relaciones grupales u organizacionales.

Pero como indicaron Bain y Clegg, en el último análisis la importancia que se debe atribuir a las variables de comportamiento por encima de las estructurales es una cuestión empírica que, en consecuencia, no se puede resolver únicamente mediante un debate *a priori* ¹¹⁰. Además, aunque Blain y Clegg aceptaban que las variables de comportamiento no constituían un aspecto fundamental del marco creado por Dunlop, como también que el sistema no permitía un análisis completo de los procesos mediante los cuales se determinan las normas de reglamentación del trabajo, opinaban que todavía se podía mejorar mediante la incorporación de variables de comportamiento ¹¹¹.

¹⁰⁹ C. J. MARGERISON, «What do we mean by Industrial Relations? A Behavioural Science Approach». Véase especialmente Modelo 1, página 276.

¹¹⁰ G. S. BAIN y H. A. CLEGG, «A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain», *op. cit.*, 93.

¹¹¹ *Ibid.*, 95.

Si se introducen formalmente estos factores en el concepto de sistema, entonces no habrá razón para que éste acentúe las variables estructurales a expensas de las variables de comportamiento, las relaciones estructuradas a expensas de las no estructuradas, las instituciones y las normas de reglamentación del trabajo a expensas del proceso de reglamentación del trabajo o la resolución de conflictos a expensas de la generación de conflictos. En breve, si se introducen estos perfeccionamientos en el enfoque Dunlop-Flanders, entonces se podrá definir el tema de las relaciones industriales como el estudio de todos los aspectos de la reglamentación del trabajo —la formulación y la aplicación de normas que reglamentan las relaciones de trabajo— sin importar si éstos son considerados formales o informales, estructurados o no.

Otra de las cuestiones planteadas en la crítica general al modelo de Dunlop ha sido la de la personalidad ¹¹². Shimmin y Singh, en particular, señalaron este problema e hicieron observaciones sobre el hecho de que la «personalidad, la motivación, el status y la interacción en grupos reducidos no tienen cabida en el sistema de Dunlop» ¹¹³. Pero la tarea de remediar tal situación fue realizada por Blain y Gennard quienes confirmaron que los procesos por los cuales se forman las normas pueden verse afectados por variables de personalidad en conjunción con factores más amplios de carácter económico, tecnológico, de poder y de status ¹¹⁴. En su opinión, la personalidad podría influir en las normas por los efectos que tiene en los procesos en las que éstas se originan; esta proposición fue expresada en forma algebraica en la siguiente ecuación ¹¹⁵:

Efecto de la personalidad sobre los procesos que tienen lugar en las relaciones industriales

$$p = f(r_1, e_1, t_1, a_1, s_1, i_1, x_1)$$

donde x_1 = factores de personalidad

¹¹² Hay varios escritores que han mencionado este tema pero las obras siguientes constituyen ejemplos particularmente importantes: A. N. J. BLAIN y J. GENNARD, «Industrial Relations Theory— A critical Review», *op. cit.*, 406; y S. SHIMMIN y R. SINGH, «Industrial Relations and Organizational Behaviour: A Critical Appraisal».

¹¹³ *Ibid.*, 38.

¹¹⁴ A. N. J. BLAIN y J. GENNARD, «Industrial Relations Theory— A Critical Review», *op. cit.*, 406.

¹¹⁵ *Ibid.*

Pero incluso si la personalidad es incorporada formalmente al modelo de esta manera, continúa existiendo el problema de la falta de un análisis conceptual adecuado de las relaciones no estructuradas. En efecto, desde puntos de vista bastante diferentes, Bain y Clegg¹¹⁶, Brown¹¹⁷, Flanders¹¹⁸ y Goodman y sus colegas¹¹⁹ han reiterado todos el mismo punto. Además, la discusión sobre si se pueden incorporar o no legítimamente las relaciones no estructuradas a las concepciones de sistemas de conducta sindical¹²⁰ se agrava con la observación de Brown en el sentido de que los acuerdos formalizados de fábrica a menudo son poco más que la consolidación de acuerdos y normas establecidas, en primera instancia, siguiendo la costumbre y la práctica *per se*¹²¹. De manera similar, según han afirmado Goodman y sus colegas, las normas pueden surgir no solamente de la costumbre y la práctica sino que también pueden pasar a ser «reinstitutionalizadas» y organizadas sobre una base más formal dentro del sistema de relaciones industriales¹²². Entonces, dentro del ámbito de la acción y la conducta sindical las divisiones entre relaciones formales e informales, estructuradas y no estructuradas no solamente son problemáticas¹²³ sino que también se debe ver si es o no necesario incorporar la costumbre y la práctica al concepto de sistema de relaciones industriales si en cualquier formulación (incluyendo la de Dunlop) éstas parecían estar profundamente compenetradas en los procesos mismos de formulación de normas¹²⁴.

Sin embargo, la crítica etnometodológica de la teoría de sistemas también se ha concentrado en el campo del comportamiento no regulado o no estructurado¹²⁵ y en la importancia no sólo

¹¹⁶ G. S. BAIN y H. A. CLEGG, «A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain», *op. cit.*, 95.

¹¹⁷ W. BROWN, «A Consideration of 'Custom and Practice'», 42-61.

¹¹⁸ A. FLANDERS, *Management and Unions*, *op. cit.*, 86-94.

¹¹⁹ J. F. B. GOODMAN, et al., *Rule Making and Industrial Peace*, *op. cit.*, 16-18.

¹²⁰ G. S. BAIN y H. A. CLEGG, «A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain», *op. cit.*, 92-3.

¹²¹ W. BROWN, «A Consideration of 'Custom and Practice'», *op. cit.*, 42.

¹²² J. F. B. GOODMAN, et al., «Rules in Industrial Relations Theory: A Discussion», 14-30.

¹²³ *Ibid.*, 16-18.

¹²⁴ J. T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, *op. cit.*, 14-16.

¹²⁵ Véase por ejemplo, D. H. ZIMMERMAN, «The Practicalities of Rule Use», en J. T. DOUGLAS (ed.), *Understanding Everyday Life*. 221-38.

de la costumbre y la práctica, sino también de la problemática posición de las normas mismas en la medida en la que éstas se relacionan con la reglamentación del comportamiento en el lugar de trabajo¹²⁶. Este enfoque también ha ocasionado un examen crítico de las proposiciones mecanicistas que apoyan modelos estructural funcionalistas y un examen de los procedimientos interpretativos y reflexivos que tienen lugar en los procesos de interacción. Pero aunque sea legítimo indicar la ambigüedad existente en la aplicación de normas y en su conexión con el comportamiento¹²⁷, la utilidad de esta evaluación depende a su vez en gran parte de los niveles de análisis empleados en el estudio de la acción y la conducta sindical. Esto se debe a que su mérito es obviamente mayor en el contexto de conflictos en pequeña escala en grupos primarios que cuando se realizan estudios comparativos en gran escala sobre crecimiento, estructura y política sindical. Además, las presunciones teóricas y ontológicas de los enfoques sistémico y etnometodológico son insalvables en cualquier paradigma convencional de relaciones industriales.

Formulación e interpretación de normas

Aunque el mérito fundamental de la exposición de Dunlop ha sido hacer que los académicos que se ocupaban del tema del movimiento sindical dejaran las investigaciones meramente descriptivas, ha surgido toda otra serie de problemas ocasionada por la especificación de las normas mismas. En el tratado original se previeron «reglamentaciones de conducta» que abarcaban no solamente cuestiones sustantivas y relativas a procedimientos, sino también métodos «para establecerlas y aplicarlas»¹²⁸, no obstante lo cual, escritores posteriores se han dedicado a hacer una taxonomía más precisa de las formas correspondientes. Una de las mejoras realizadas con respecto a esto ha estado a cargo de Goodman y sus colegas¹²⁹ quienes compararon la formulación de normas *habitual*, *formal*, *interpretativa* y *adjudicativa* a fin de tomar en cuenta la problemática posición de la aplicación de normas específicas en determinadas situaciones¹³⁰. Asimismo,

¹²⁶ J. F. B. GOODMAN et al., *Rule Making and Industrial Peace*, *op. cit.*, 17.

¹²⁷ *Ibid.*, 16-18.

¹²⁸ J. T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, *op. cit.*, 13.

¹²⁹ J. F. B. GOODMAN, et al., *Rule Making and Industrial Peace*, *op. cit.*, 17.

¹³⁰ *Ibid.*, 17-18.

en ese estudio se consideraba el poder como factor crítico en la cuestión relativa a la génesis de las normas y a su aplicación. En consecuencia, no se toma el poder como parte del contexto externo del sistema de relaciones industriales¹³¹ sino como una parte bastante central «del establecimiento y la defensa de las normas» y, en determinados casos empíricos, se lo podía emplear de manera bastante independiente de consideraciones de legitimidad¹³². Es por esa misma razón por la que en algunos contextos industriales puede haber un imperfecto conocimiento de las normas establecidas, por ejemplo, en procesos formales de negociación colectiva entre sindicatos y empresarios y, en todo caso, esas normas son «demasiado generales, imprecisas o vagas» o han ocasionado controversias sobre si una determinada norma es aplicable o no en primer lugar¹³³. Por otra parte, Wood *et al.*, han hecho observaciones sobre la importancia de tener en cuenta no solamente los tipos de formulación de normas (formal, habitual o adjudicativa) y la forma de cada tipo a determinados niveles del sistema de relaciones industriales sino también la gama de asuntos que abarca cada tipo y la «conjunción» de las principales formas de elaboración de normas en los niveles más importantes¹³⁴. En este punto, Anderson ha distinguido entre los procedimientos para establecer normas y las normas mismas¹³⁵, mientras que Blain ha destacado la importancia de diferenciar entre normas codificadas y no codificadas¹³⁶.

En resumen, aunque Dunlop preveía diferentes maneras de formular normas, académicos posteriores han introducido varias mejoras valiosas especialmente en torno a la distinción entre formulación e *interpretación de normas*. Además, en estos últimos estudios se ha reconocido explícitamente el papel que representa el poder en la formulación y en la aplicación de las normas, en lugar de relegarlo al contexto más amplio del entorno que sirve para poner límites a las partes principales de las relaciones sindicato-dirección.

¹³¹ *Ibid.*, 18.

¹³² *Ibid.*

¹³³ *Ibid.*

¹³⁴ S. J. WOOD, *et al.*, «The 'Industrial Relations System' Concept as a Basis for Theory», *op. cit.*, 300-3.

¹³⁵ J. C. ANDERSON, «Bargaining Outcomes: An IR System Approach», *op. cit.*, 128.

¹³⁶ A. N. J. BLAIN, *Pilots and Management*, *op. cit.*, 47.

Procesos en el sistema de relaciones industriales

Hasta ahora, en una serie de puntos del análisis nos hemos referido a la escasa importancia que Dunlop, en su propia formulación de normas, atribuía al proceso frente a la estructura. Pero, como insistieron en señalar Bain y Clegg¹³⁷:

El proceso por el cual se determinan las normas que reglamentan el trabajo parecería ser tan importante e intrínsecamente interesante como las normas mismas; de allí que se deba crear un marco analítico adecuado que incorpore estos procesos y permita su análisis.

Además, como ha observado Blain, la crítica que se hace al «modelo de sistema» en términos de procesos es fundamental dado que estos últimos hacen referencia a la dinámica de funcionamiento del sistema más que a su composición o estructura. Efectivamente, el tratamiento inadecuado del proceso en las relaciones sindicato-dirección ha sido una de las objeciones tradicionales al modelo de sistema de relaciones industriales. Este problema no dejaba de tener conexión, por supuesto, con la base estructural funcionalista de la versión original de la tesis. Además, en el modelo general, el bajo status teórico del proceso reflejaba una vez más una preocupación por la resolución y no por la generación de conflictos, el status teleológico de la función en el modelo y una concentración en las consecuencias y no en las causas de la acción social. Por tanto, para superar esta fuente de prevenciones, en versiones posteriores de las concepciones del sistema de relaciones industriales tales como las de Bain y Clegg¹³⁸, Blain y Gennard¹³⁹, Somers¹⁴⁰ y Wood *et al.*¹⁴¹, se tuvieron específicamente en cuenta estos fenómenos. No obstante, como han explicado los autores mencionados en último término, al mismo tiempo se debe hacer una neta distinción entre los cambios en los procesos de formulación de normas y los movimientos que se realizan en las otras variables independientes

¹³⁷ G. S. BAIN y H. A. CLEGG, «A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain», *op. cit.*, 95.

¹³⁸ *Ibid.*, 91-7.

¹³⁹ A. N. J. BLAIN y J. GENNARD, «Industrial Relations Theory – A Critical Review», *op. cit.*, 398-407.

¹⁴⁰ G. G. SOMERS (ed.), *Essays in Industrial Relations Theory*, *op. cit.*, 42-53.

¹⁴¹ S. J. WOOD *et al.*, «The 'Industrial Relations System' Concept as a Basis for Theory», *op. cit.*, 300-5.

(tales como la tecnología y las condiciones de mercado)¹⁴². Después de todo, algunas normas continuarán siendo determinadas en gran parte por las exigencias estructurales, por lo que no debieran ser consideradas solamente consecuencia de complejos procesos de interacción entre sindicatos y dirección. En efecto, como observaron también los mismos autores, esto se pone de manifiesto en el hecho de que las normas pueden cambiar con el tiempo incluso aunque los procesos seguidos para su formulación (tales como la negociación colectiva) permanezcan inalterados¹⁴³. En resumen, por tanto, la especificación de la variable de proceso en el sistema de relaciones industriales ha constituido un valioso perfeccionamiento del modelo original pero no debiera llevarnos a una evaluación igualmente «unilateral», en la que se omita por completo el papel de la estructura social en la formación de los «contextos».

Conflicto, cambio, ideología, inestabilidad y poder

Volviendo finalmente a la eterna queja contra la teoría de sistemas en cuanto al tratamiento inadecuado del conflicto en las relaciones sindicato-dirección, no se puede aceptar que el modelo de Dunlop, con su ascendencia conceptual en el estructural funcionalismo, no reconociera la *importancia* del conflicto para las relaciones sindicato-dirección, pero es razonable subrayar que se concentró en los elementos de unificación de los sistemas de relaciones industriales. Es más, aunque no se debiera ni minimizar ni asumir la génesis de la estabilidad y el consenso dentro de los sindicatos y en sus relaciones con la dirección sin que, como sucede con el conflicto, se la debiera someter a riguroso examen, el punto problemático en las formulaciones de Dunlop y Parsons era sobre todo la *continuación* de las relaciones armoniosas.

Pero en la concepción original había puntos débiles fundamentales, aunque de ninguna manera irremediables, referentes al escaso tratamiento teórico de los orígenes de los conflictos y cambios, así como también en cuanto al desarrollo e interpretación de conceptos clave tales como poder e ideología. Por tanto, desde un punto de vista analítico lo más decisivo fue la ubicación del poder

¹⁴² *Ibid.*, 304.

¹⁴³ *Ibid.*

en el contexto del sistema y su exclusión de las relaciones existentes entre las partes principales ya que, como Wood *et al.*, han señalado, este hecho lo convirtió en «un libro en blanco por lo que a estudios comparativos interindustriales dentro de un solo país se refiere»¹⁴⁴. En efecto, más tarde fue el mismo Dunlop quien destacó esta «descentralización del poder» señalando que «estas relaciones de poder externas o sistemas políticos externos están dadas» por lo que *no se las ha de explicar* en función de las demás dimensiones del modelo¹⁴⁵. En consecuencia, para Dunlop la tarea intelectual consistía en «describir los acuerdos sobre relaciones industriales que cada sistema político establece y la naturaleza de la interacción dinámica entre el poder político externo y las relaciones sindicato-gobierno»¹⁴⁶.

Se debe también admitir que el concepto de ideología expuesto en el tratado de Dunlop implica problemas similares. Después de todo, no solamente se emplea el término de manera confusa (como la filosofía, los valores y las creencias de los actores y como las normas de integración del sistema de relaciones industriales¹⁴⁷) y se lo trata como una variable endógena sino que también se interpreta su función básica en términos de su capacidad de «unir al sistema» (como en el compromiso con el voluntarismo) en lugar de hacerlo de forma que refleje las diferentes orientaciones de las principales partes de las relaciones industriales. Como también han señalado Wood *et al.*, «la existencia empírica de congruencia ideológica es en mayor o menor medida aleatoria» en el modelo de Dunlop; porque después de todo, si las ideologías tuvieran siempre tales cualidades integrativas, la tarea de los intelectuales y los publicistas que se ocupan de establecer cierto orden sobre la base de diferentes ideas de los actores principales habría sido presumiblemente superflua¹⁴⁸. Pero en todo caso, es evidente que una concepción satisfactoria de «ideología» en cuanto a las relaciones sindicato-dirección se refiere, debe explícitamente to-

¹⁴⁴ *Ibid.*, 302.

¹⁴⁵ J. T. DUNLOP, «Political Systems and Industrial Relations», 104.

¹⁴⁶ *Ibid.* Véase también páginas 101-2 para la definición de DUNLOP de sistemas políticos. Citado también en S. J. WOOD *et al.*, «The 'Industrial Relations System' Concept as a Basis for Theory», *op. cit.*, 302.

¹⁴⁷ J. F. B. GOODMAN, *et al.*, *Rule Making and Industrial Peace*, *op. cit.*, 18.

¹⁴⁸ S. J. WOOD *et al.*, «The 'Industrial Relations System' Concept as a Basis for Theory», *op. cit.*, 303.

mar en cuenta su condición tanto de *reflejo* como de *precursora* del cambio y remontarse explícitamente a los modelos de las actitudes y las percepciones de los actores de la «sociedad en general» y del centro de trabajo mismo.

Además, aunque es incorrecto asumir que en la fórmula de Dunlop se subestima de alguna manera la importancia del conflicto o de la inestabilidad, se puede observar que prioriza la explicación del manejo del conflicto en la formulación de normas destinadas a crear y mantener el orden frente a la cuestión de la *generación* del conflicto en sí¹⁴⁹. Esto a su vez viene en apoyo de las reivindicaciones de Hyman¹⁵⁰, Margerison¹⁵¹ y Laffer¹⁵², *inter alia*, en el sentido de que la naturaleza del conflicto y las fuerzas que lo modelan debieran tener un papel más destacado en la investigación y en la teoría sobre relaciones industriales que el que es probable que obtengan cuando se emplean modelos de sistemas sociales.

Esto nos lleva a otra cuestión: la de si se han de aplicar las críticas solamente a los modelos estructural funcionalistas de las relaciones industriales o a todas las interpretaciones de la acción sindical en términos de sistemas sociales. Después de todo, en algunas de las formulaciones, tales como las de Goodman y otros, el papel de la acción sindical dentro del sistema de relaciones industriales recibe cierta atención teórica, mientras que el orden ha sido redefinido para que constituya el *patrón habitual de comportamiento* en lugar de la *paz*¹⁵³. Una vez más, al menos en principio, no hay objeciones obvias, ya sea para transponer los conceptos de poder e ideología del modelo de Dunlop o para considerar a ambos como internos o externos al sistema mismo de relaciones industriales. Pero al mismo tiempo, aunque estas condiciones del sistema general permiten salvar algunos de los escollos más específicos de la tesis de Dunlop, la tendencia de los sistemas sociales

¹⁴⁹ G. S. BAIN y H. A. CLEGG, «A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain», *op. cit.*, 94-5.

¹⁵⁰ R. HYMAN, *Industrial Relations*, *op. cit.*, especialmente Capítulo 11.

¹⁵¹ C. J. MARGERISON, «What do we mean by Industrial Relations? A Behavioural Science Approach», *op. cit.*, 273.

¹⁵² K. LAFFER, «Industrial Relations, Its Teaching and Scope: An Australian Experience», 9-26 y 21-2.

¹⁵³ J. F. GOODMAN, *et al.*, *Rule Making and Industrial Peace*, 16.

a concentrarse en puntos de equilibrio constituye un impedimento considerable que no se puede solucionar fácilmente.

Por otra parte, incluso cuando está asimilada en el concepto de sistema, se debiera rechazar la interpretación *estructuralista* de ideología. En efecto, como observó Wood, se debería entender «la ideología» no como componente de un sistema social sino como mecanismo vital que contribuye a explicar la «creación, estabilidad, desarrollo e inestabilidad» de diferentes modelos de relaciones industriales¹⁵⁴. Pero sin que esto signifique introducir una inclinación «idealista» unilateral en las explicaciones sobre acción sindical ni tampoco poner en duda la preeminencia de las condiciones estructurales más amplias (tales como cambio tecnológico o económico) en cuanto *limitan* esa acción, es válido abogar para que este término clave tenga una concepción más «subjetiva» y menos «estructural». Además, esta modificación permitiría a su vez contraponer la ética a las ideologías como categorías *teóricas*, y aseguraría además una mayor correspondencia entre el concepto original de la formulación parsoniana en términos de *valores* en lugar del más restringido de «ideologías» las que, después de todo, constituyen sólo una parte del conjunto de fuerzas subjetivas que han servido de modelo a la acción y a la conducta sindical.

CONCLUSION

En este capítulo hemos examinado con algún detalle el modelo de sistema de relaciones industriales y su reivindicación de una posición teórica para el estudio sistemático de la acción y la conducta sindical. Además, en este examen hemos observado de qué manera los componentes analíticos centrales implicaban una concepción de la naturaleza de la función de los sindicatos en términos de actores de un sistema social, actores que están limitados por una serie de contextos del entorno y que dedican sus esfuerzos a lograr los prerequisites funcionales de orden del sistema de relaciones industriales mediante procesos de formulación de normas. Muchos de los componentes sustantivos del modelo (el papel sobresaliente asignado a la tecnología, a las condi-

¹⁵⁴ S. J. WOOD, «Ideology in Industrial Relations Theory», 55.

ciones económicas al valor, a la ideología y al poder) habían sido considerados desde hacía tiempo variables explicativas fundamentales por una generación anterior de académicos del movimiento sindical. Pero al mismo tiempo, el enfoque era novedoso especialmente por su síntesis de ramas diferentes de pensamiento y por su afianzamiento en preceptos y categorías del estructural funcionalismo. Además, su repercusión sobre el análisis teórico de las relaciones sindicales durante las dos décadas siguientes o más, su estímulo para que se realizaran una serie de mejoras y modificaciones, y su importancia para las críticas teóricas posteriores demuestran el carácter persuasivo de la formulación original.

Irónicamente, no obstante, su amplia aceptación ha servido a veces para que grupos de teóricos desviarán su atención del estudio de los sindicatos como tales, ya que en lugar de que éstos constituyeran la verdadera esencia de un campo particular de investigación eran considerados ahora solamente como parte de un sistema de relaciones industriales mucho más amplio. Después de todo, el objetivo específico de Dunlop era cambiar la perspectiva de las relaciones industriales desde «la negociación colectiva según se dio en sus comienzos en Gran Bretaña... hacia el amplio espectro de las relaciones industriales contemporáneas»¹⁵⁵. Pero indiscutiblemente en *Sistemas de Relaciones Industriales* se estableció un importante punto de referencia para el desarrollo de la teoría y esta obra sirvió, más específicamente, para introducir en la corriente general del debate sobre relaciones industriales los conceptos de norma y de formulación de normas.

¹⁵⁵ J. T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, 380.

Capítulo 3

FUNDAMENTOS TEORICOS DE LA «ESCUELA DE OXFORD»

A pesar de las afinidades de carácter analítico, entre los «enfoques de sistemas» que acabamos de examinar y las perspectivas que inspirarán nuestro examen en este capítulo y en el siguiente hay importantes divergencias en cuanto a epistemología, antecedentes teóricos, forma en la que se adaptan los intereses y enfoque empírico. En efecto, suponiendo que «la escuela británica dominante en el campo de las relaciones industriales en los últimos años haya sido la pluralista liberal o pluralista voluntarista»¹, entonces sus principales características han sido: primero, un pragmatismo inicial en lugar del enunciado de un principio lógico deductivo; segundo, el desarrollo de postulados teóricos subsecuentes basados en el análisis durkheimiano combinado con una interpretación crítica de las contribuciones clásicas de los Webb al análisis del sindicalismo británico; tercero, una concepción pluralista más que unitaria de los intereses y perspectivas de empresarios y sindicatos respectivamente; y cuarto, la atención centrada especialmente en las instituciones de la negociación colectiva más que en los sistemas de relaciones industriales *per se*.

Por tanto, a pesar de la resistencia presentada por «pretendidos miembros»², generalmente se ha utilizado el rótulo «escuela

¹ S. J. WOOD, «The Radicalisation of Industrial Relations Theory», 52.

² R. HYMAN, «Pluralism, Procedural Consensus and Collective Bargaining», 22.