

Capítulo 4

PLURALISMO Y SINDICALISMO

En el contexto británico, la ampliación moderna de la teoría sindical ha dependido en gran medida de los preceptos centrales de los pioneros de la escuela pluralista o escuela de Oxford¹. De proposiciones claramente establecidas en tratados anteriores provino la preocupación por la reglamentación del trabajo, por los patrones de negociación colectiva (considerados determinantes principales de la estructura sindical y de otras manifestaciones de la conducta sindical) y por las características de las instituciones formales e informales de las relaciones industriales². Pero aun así, estaríamos lejos de ser exactos si consideráramos que las teorías contemporáneas son meros reflejos de sus orígenes y no viéramos para nada en ellas una revelación de nuevas deliberaciones. Por tanto, con el fin de disipar tales presunciones, nuestro análisis sobre los avances y sobre los debates actuales referidos a la teorización de la escuela de Oxford pasarán a centrarse en: 1) los avances en el pensamiento pluralista; 2) la reglamentación del trabajo, la negociación colectiva y las «determinantes» de la conducta sindical; y 3) el análisis explicativo de las instituciones.

¹ H. A. CLEGG, «Pluralism in Industrial Relations».

² A. FOX, *Beyond Contract, Man Mismanagement*, y también J. H. GOLDTHORPE, «Social Inequality and Social Integration in Modern Britain», en D. WEDDERBURN (ed.), *Poverty, Inequality and Class Structure*, 217-38, reflejan modificaciones importantes.

AVANCES DEL PENSAMIENTO PLURALISTA

El «pluralismo», como insistiera Richard Hyman, «no es de ninguna manera un cuerpo homogéneo de análisis y prescripción; su desarrollo en filosofía, en sociología y en la teoría política refleja diversas raíces disciplinarias, diversos problemas conceptuales e interpretativos, así como también las repercusiones de las fuerzas ideológicas históricamente cambiantes»³. Además, como continuara observando el mismo autor, en este punto ha habido una diferenciación particularmente importante entre las versiones británica y estadounidense. En el primer caso, el pluralismo emergió como parte de una crítica de teorías sobre el papel dominante del Estado y tendía a reflejar el énfasis que Durkheim ponía en el papel esencial representado por las asociaciones intermedias y por su independencia funcional. El enfoque estadounidense, por su parte, era una doctrina mucho más conservadora ya que rechazaba cualquier asociación con versiones radicales como las filosofías anarcosindicalista, socialistagremial y sindicalista industrial, y acentuaba en cambio la importancia de la competencia intergrupal⁴. Hyman llamó también la atención hacia la importante distinción entre *pluralismo social* (en el que la *autonomía* de las relaciones industriales con respecto al control estatal se considera fundamental) y pluralismo *dentro* de las relaciones industriales en el cual, como los pluralistas británicos generalmente han subrayado, «los sindicatos deben ser fuertes internamente a fin de funcionar eficazmente en sus relaciones externas como componentes de un sistema pluralista de relaciones industriales»⁵.

La mayor parte de los principales avances hechos en los años setenta en el pluralismo británico se pueden establecer, no obstante, mediante un examen detallado de los principales enfoques de dos de los tres principales teóricos de la escuela de Oxford: Clegg y Fox. Pero como veremos, ambos trabajos tienen ciertas desventajas desde un punto de vista explicativo dado que las observaciones descriptivas y prescriptivas tienden a predominar sobre la identificación de determinadas condiciones económicas,

³ R. HYMAN, «Pluralism, Procedural Consensus and Collective Bargaining», 16.

⁴ *Ibid.*, 17-20.

⁵ *Ibid.*, 20.

políticas y sociales que, en primer lugar, originan los principales tipos de pluralismo y que en sistemas políticos y sociales pluralistas continúan ramificándose haciendo funcionar determinados patrones de relaciones industriales y de acción y conducta sindicales.

Tesis de Clegg sobre pluralismo

Evidentemente, en ningún estudio sobre la contribución de Hugh Clegg a la teoría sindical se podría ignorar su decisiva defensa del pluralismo, tanto como instrumento para el diagnóstico en el análisis de las relaciones industriales como prescripción para el *modus operandi* de los sindicatos en el Estado nacional moderno y en sus relaciones con los empresarios⁶. Ciertamente es que la argumentación de Clegg en favor del pluralismo no fue expuesta en detalle hasta 1975 pero algunas de las presunciones críticas habían sido presentadas mucho antes en su *New Approach to Industrial Democracy* (Nuevo enfoque de la democracia industrial) donde, como se recordará, acentuó la importancia de que los sindicatos funcionaran como instituciones de oposición en lugar de participar directamente en la planificación general o en la gestión cotidiana de la empresa misma⁷.

¿Cuáles eran las propuestas centrales del pluralismo en la concepción general de Clegg? Se las puede resumir de la siguiente manera: primero, que el pluralismo surgió como «una crítica a la doctrina política de la soberanía»; segundo, que se basaba en un proceso de concesión y compromiso; tercero, que abarcaba un cuerpo de normas (leyes y costumbres) que aseguran la libertad de acción a grupos de interés y limitan el abuso de poder; cuarto, que había un imperativo *moral*, es decir, una obligación de comprometerse de una manera que «necesariamente sobrepasa» los fines e intereses de un grupo; quinto, no se asumió, no obstante, ninguna *igualdad* de poder entre los participantes de la negociación; y sexto, entre las precondiciones para el eficaz funcionamiento de un sistema pluralista de relaciones industriales figuraba una base material adecuada que permitiera a todas las partes lograr ciertas

⁶ H. A. CLEGG, «Pluralism in Industrial Relations», *op. cit.*, 309-16.

⁷ H. A. CLEGG, *A New Approach to Industrial Democracy*, 19-30.

ganancias y ciertas limitaciones al menos sobre los poderes de intervención del Estado ⁸.

No obstante, considerando lo expuesto anteriormente, se observa que a partir de la tesis general de Clegg sobre pluralismo se pueden inferir otros dos puntos que son dignos de mención. Primero, está claro que para Clegg, el puntal ético y moral más importante del pluralismo —que mantiene una apariencia de orden social y evita el fracaso irremediable del sistema de relaciones industriales— no abarca un consenso de valores ni la integración normativa, sino la voluntad de hacer compromisos y concesiones ⁹. En cierto sentido, por tanto, el pluralismo se ocupa de medios y no de objetivos generales aunque estos medios, a su vez, sean considerados conducentes a la libertad y contrapesos para la ubicuidad de cualquier «credo monolítico y monótono» ¹⁰. Segundo, Clegg habría de poner de relieve la importancia de la ética y la moral (en lugar de las ideologías) en su interpretación del pluralismo y habría de acentuar su importancia para evitar la escalada del conflicto hacia un estado de desintegración y derrumbe social pero, por la misma razón, insistió en que el pluralismo no era una «filosofía moral completa» ¹¹. Después de todo, para tener sentido, su ética esencial requería que «los hombres también respetaran imperativos morales además de los del pluralismo», como los del conservadurismo, socialismo, liberalismo, democracia cristiana y demás ¹².

Esta es la paradoja del pluralismo como doctrina moral. Su objetivo es combinar estabilidad social con adaptabilidad y libertad; el medio que utiliza es el compromiso; pero solamente puede dar autoridad moral a las normas del compromiso si permite la vigencia de otros valores morales que pueden entrar en conflicto con estas normas; y si lo hacen, peligra la estabilidad social.

⁸ H. A. CLEGG, «Pluralism in Industrial Relations», *op. cit.*, 310-12; y H. A. CLEGG, *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*, Capítulo 11.

⁹ *Ibid.*, y H. A. CLEGG, «Pluralism in Industrial Relations», *op. cit.*, 311.

¹⁰ H. A. CLEGG, *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*, *op. cit.*, 455.

¹¹ H. A. CLEGG, «Pluralism in Industrial Relations», *op. cit.*, 316.

¹² *Ibid.*, 311.

No obstante, es interesante que el mismo Clegg haya hecho constar recientemente una serie de dudas sobre la utilidad del pluralismo para explicar la «conducta» sindical. De allí que en su obra *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain* (El cambiante sistema de relaciones industriales en Gran Bretaña), Clegg bosquejó una serie de afinidades entre pluralismo y marxismo en lo referente al análisis de las relaciones industriales. Entre ellas figuraba la atención prestada al conflicto y a la estabilidad, a la inevitabilidad del conflicto en las relaciones industriales (de lo cual se deriva el problema de explicar por qué no han sido destruidas las sociedades modernas) y a la integración a través de la aplicación de convenios y de la institucionalización de la negociación colectiva ¹³. Pero aunque el pluralismo, como el marxismo, funciona en un alto nivel de generalidad, sus defensores sostienen con respecto a este punto que solamente pueden explicar los patrones de relaciones industriales en sociedades pluralistas y ésta es la principal fuente de diferencia analítica entre los dos enfoques ¹⁴. Pero como ha admitido Clegg, esas cualidades generales de la teoría también tienden a invalidar su utilidad para explicar satisfactoriamente, por ejemplo, por qué la negociación en el centro de trabajo ha demostrado ser tan importante en el contexto británico y a partir de esa observación continuó señalando que los estudiantes de relaciones industriales podrían «hacer más adelantos si se concentraran en la fuerza relativa de las diferentes respuestas dadas a las cuestiones inherentes a las relaciones industriales en lugar de tratar de deducir respuestas marxianas o pluralistas» ¹⁵. Como corolario, observaremos que en lo que concierne a la explicación de la conducta sindical se ha de considerar que *Trade Unionism Under Collective Bargaining*, y no la teoría del pluralismo, es la contribución más importante y perdurable de Clegg a la teorización sobre sindicatos ¹⁶.

El pluralismo radical de Fox

La concepción de Clegg de pluralismo se basaba en el fondo en las presunciones de la ciencia política que han definido a la

¹³ H. A. CLEGG, *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*, 450-6.

¹⁴ *Ibid.*, 455-6.

¹⁵ *Ibid.*, 456.

¹⁶ H. A. CLEGG, *Trade Unionism under Collective Bargaining*.

democracia en términos de oposición institucional y no de participación de la mayoría en los principales organismos de administración y gobierno. Por tanto, sus raíces analíticas eran diferentes de la versión de Fox de «pluralismo radical», que reflejaba más de cerca los supuestos durkheimianos y marxianos (sobre las condiciones de la división forzosa del trabajo y de la desigualdad de clases respectivamente)¹⁷. En efecto, recientemente Fox ha puesto en claro su posición en sus comentarios sobre la obra de Wood-Elliott¹⁸, acentuando la importancia del pluralismo en el sentido cultural de puntal para la libertad individual y para la libertad de asociación y expresión. Asimismo, subrayó su compromiso con un cambio «de raíz y de ramas» en la estructura económica y social subyacente como factor indispensable para el logro de los objetivos substanciales del pluralismo (es decir, justicia) y no meramente sus rituales relativos a procedimientos e instituciones¹⁹.

En la tesis de Ross se puede rastrear la conocida distinción de Fox entre las concepciones «unitaria» y «pluralista» de la empresa industrial (admitiendo la primera solamente una fuente de autoridad legítima; previendo la segunda la posibilidad de diversos grupos de interés o «accionistas») que había aparecido tanto en su escrito para la Royal Commission (Comisión real)²⁰ como en *A Sociology of Work in Industry* (Una sociología del trabajo en la industria)²¹. Ross sostenía que para aclarar las cuestiones laborales era esencial hacer «un enfoque teórico de la dirección que tratara la firma como una sociedad pluralista y no como la unidad orgánica²² por excelencia». Pero siguiendo su exitosa «popularización» de esta distinción, en «Industrial Relations: A Social Critique of the Pluralist Ideology (Relaciones industriales: Una crítica social de la ideología pluralista)»²³, *Beyond Contract*²⁴ y *Man Mismanagement* (La gestión incorrecta del

¹⁷ A. FOX, *Beyond Contract*, op. cit., 274-96.

¹⁸ S. J. WOOD y R. ELLIOT, «A Critical Evaluation of Fox's Radicalisation of Industrial Relations Theory».

¹⁹ A. FOX, «A Note on Industrial Relations Pluralism», 105-9.

²⁰ A. FOX, *Industrial Sociology and Industrial Relations*, 3-15.

²¹ A. FOX, *A Sociology of Work in Industry*, 57-62 y Capítulos 4 y 5.

²² N. S. ROSS, «Organized Labour and Management in the UK» en E. M. HUGH-JONES (ed.), *Human Relations and Management*, 101.

²³ A. FOX, «Industrial Relations: A Social Critique of the Pluralist Ideology», en J. Child (ed.), *Man and Organization*, 205-31.

²⁴ A. FOX, *Beyond Contract*, op. cit., 274-96.

hombre)²⁵ contrapuso al pluralismo una perspectiva radical de la empresa y aquí, como han observado Wood y Elliot, se tuvo plenamente en cuenta «la necesidad de reestructurar las relaciones sociales y las instituciones tanto fuera como dentro de la fábrica»²⁶. El enfoque radical tenía ciertas afinidades con las versiones tradicionales del pluralismo en el hecho de que se continuaban señalando intereses diferentes pero, como insistiera Fox, «a diferencia de los pluralistas, los radicales no consideran que la organización colectiva de asalariados en sindicatos restablezca un equilibrio de poder (ni nada similar) entre los propietarios y los que carecen de propiedad»²⁷. Además, Fox opinaba que tales disparidades de poder se reflejaban en los tipos de cuestiones planteadas en los conflictos sindicato-dirección, en la «socialización» por vía de la difusión de «valores de riqueza, posición y estatus» en las comunicaciones públicas, en el hecho de que agrupaciones subordinadas reconocieran los principales problemas que podrían surgir al movilizarse el poder opositor, en el cinismo y en la desconfianza general que abunda en la industria y en una consecuente falta de compromiso moral con convenios negociados «de común acuerdo»²⁸.

Todo esto es bastante conocido pero, en términos teóricos, las cuestiones críticas que surgen aquí parecerían estar comprendidas dentro de los siguientes interrogantes: Primero, ¿cuáles fueron las condiciones enunciadas que fomentan el desarrollo (en términos reales y en términos conceptuales) de los modelos unitarios o pluralistas del sindicalismo y las relaciones industriales? Segundo, ¿en qué circunstancias emergen las formas radicales de imágenes sociales? Y tercero, ¿cuáles son los fundamentos para asumir que las soluciones radicales producirían en realidad a largo plazo niveles de integración social más elevados que otras soluciones ampliamente difundidas de los problemas de anomia (incluyendo los enfoques institucionales de los pluralistas-liberales)?

Pero estas importantes inquietudes teóricas no son para nada fáciles de solucionar sobre la base de las discusiones que han

²⁵ A. FOX, *Man Mismanagement*, op. cit., 15-20.

²⁶ S. WOOD y R. ELLIOT, «A Critical Evaluation of Fox's Radicalisation of Industrial Relations Theory», op. cit., 120.

²⁷ A. FOX, *Man Mismanagement*, op. cit., 15.

²⁸ *Ibid.*, véase también 15-20.

predominado hasta el momento en debates sobre pluralismo. En efecto, como Fox ha insistido, «el pluralismo es un concepto complejo y queda mucho trabajo por hacer con respecto a su empleo en la práctica y en la teoría de las relaciones industriales, como así también con respecto a la 'crítica radical' y a la relación entre ambas»²⁹. Pero aunque las distinciones siguientes reflejan de muchas maneras las predilecciones personales, nos hemos dedicado a componer un estudio sobre las principales influencias «causales» que han aparecido en el trabajo de Fox, centrando nuestra atención en la interrelación entre los tres principales conjuntos de variables explicativas, los cuales comprenden: i) movimientos estructurales en las sociedades industriales modernas; ii) predisposiciones «subjetivas» y factores institucionales; y iii) distribución de poder³⁰.

Movimientos estructurales en las sociedades industriales modernas

A un nivel estructural de la explicación, Fox generalmente ha desarrollado las categorías de análisis durkheimianas y marxianas: primero, para diagnosticar una «inmensa asimetría» en las relaciones de poder entre sindicato y dirección³¹; y segundo, para establecer ciertos cambios económicos y técnicos subyacentes que facilitan el reconocimiento sindical y a partir de allí, un cambio gradual en las «ideologías» de la dirección, que pasan de formas unitarias a formas pluralistas³². En el primer caso, entonces, Fox ha reafirmado frecuentemente su interpretación de las desigualdades fundamentales en la sociedad británica las cuales, en su opinión, son sostenidas por instituciones sociales contemporáneas (incluyendo la negociación colectiva)³³. Pero en *Beyond Contract* fue algo más lejos al tratar de explicar ciertas adaptaciones de las concepciones de autoridad de la empresa por los movimientos económicos (señalando, por ejemplo, la posibilidad de reconocimien-

²⁹ A. Fox, «A Note on Industrial Relations Pluralism», *op. cit.*, 105.

³⁰ Estas distinciones están elaboradas en mayor profundidad en los Capítulos 5-8 inclusive.

³¹ A. Fox, *Beyond Contract*, *op. cit.*, 274-96.

³² *Ibid.*, 255-74.

³³ *Ibid.*, Capítulo 7.

to sindical en mercados muy competitivos donde los conflictos podrían ser fatales para la organización)³⁴.

«Predisposiciones» subjetivas y factores institucionales

No obstante, en su planteamiento sobre los «roles y relaciones de mucha confianza» Fox también puso en claro que los movimientos económicos y técnicos por sí mismos no podían provocar tales cambios en el centro de trabajo sino que insistió en que otro de los prerequisites necesarios era la existencia de «un cambio similar en las instituciones y en la ideología»³⁵. En efecto, en varios puntos de *Beyond Contract*, Fox habría de poner de relieve la importancia que tienen las categorías de acción social para interpretar los cambios producidos en las orientaciones concernientes a relaciones de trabajo. Además, éstas podían ayudar también a aclarar una amplia gama de posibles resultados y a explicar, por ejemplo, por qué los roles poco discrecionales no siempre llevaban a relaciones de poca confianza. Después de todo, Fox opinaba que había una serie de «marcos de referencia, ideologías y aspiraciones mediadores» que eran también elementos críticos en la ecuación general³⁶.

Por la misma razón, los procesos de institucionalización dentro de los sindicatos podían también ser considerados de fundamental importancia para explicar por qué los afiliados no siempre pasaban de una concepción *pluralista* (presumiblemente un complemento necesario de la sindicación en primer lugar) a interpretaciones más *radicales*³⁷. Fox habría de enfatizar las limitaciones impuestas por las presiones institucionales sobre las metas al observar que los nuevos afiliados sindicales frecuentemente eran socializados en ideas sobre qué esperar «de su trabajo y de su vida» y, por consiguiente, se los inducía a evitar toda noción de «búsqueda de emancipación y alienación y todo intento de alcanzar el sentido intrínseco del trabajo», como así también sus deseos de igualdad³⁸. Por supuesto, así expuestas,

³⁴ *Ibid.*, 290-6.

³⁵ *Ibid.*, 338-47.

³⁶ *Ibid.*, especialmente Capítulo 8.

³⁷ *Ibid.*, Capítulo 6.

³⁸ *Ibid.*, 293.

estas observaciones plantean una serie de hipótesis que requieren un apoyo empírico más elaborado y riguroso para que se las pueda considerar finalmente limítrofes con la acción y la conducta sindical. Pero al menos proporcionan probables respuestas a las principales cuestiones explicativas planteadas sobre las condiciones en las que se elaboran las diferentes perspectivas y en las que éstas comienzan a tener un carácter general entre los diferentes grupos de la fuerza laboral asalariada.

En el trabajo de Fox también se incluía entre los obstáculos para elaborar una perspectiva radical el planteamiento de Flanders sobre los intereses que la dirección y los representantes de los sindicatos materializaron en instituciones de carácter pluralista, como consecuencia de sus propios compromisos con los procedimientos de formulación y aplicación de normas y de su participación en los mismos³⁹. Pero al mismo tiempo, había fuerzas poderosas que actuaban en favor de soluciones más radicales ya que, según Fox, tales cambios podían ser necesarios como medio para lograr estabilidad a largo plazo si la revolución de las expectativas crecientes y los problemas de inflación y recesión económica no eran solucionados dentro de la égida de las instituciones pluralistas existentes⁴⁰. Pero si bien Wood y Elliot han exagerado su argumentación al enfatizar que «un análisis más radical de la sociedad... lleva a cabo exactamente la misma función legitimadora de la ideología pluralista», tiene fuerza su planteamiento según el cual iniciativas radicales genuinas podrían venir acompañadas de una exacerbación del conflicto laboral, en bastante gran escala⁴¹. Por tanto, en lugar de dar una solución duradera a los problemas de anomia, parecería más pausable un resultado muy diferente que estaría lejos de ser integrador⁴².

Un rápido examen del escenario laboral actual sugiere que la transición hacia una forma modificada de pluralismo, donde el alcance de la negociación se extienda a cuestiones más amplias de reglamentación económica, no será más fácil que la transición anterior (hasta ahora todavía incompleta). En esa transición se superó la forma limitada de pluralismo que reconocía la legitimidad de la

³⁹ *Ibid.*, 292-4.

⁴⁰ *Ibid.*, 317-22.

⁴¹ S. J. WOOD y R. ELLIOT, «A Critical Evaluation of Fox's Radicalisation of Industrial Relations Theory», *op. cit.*, 121.

⁴² *Ibid.*, 122.

negociación colectiva de salarios pero rechazaba la negociación de cuestiones que Flanders y otros han llamado reglamentación de la dirección. La resistencia de la dirección a ampliar los alcances de la negociación pluralista para abarcar áreas de política económica de la empresa se refleja en la hostilidad manifiesta de tantos empresarios y organismos directivos (para no mencionar instituciones de la City londinense) hacia el concepto de convenios sobre planificación y hacia la introducción de legislación sobre democracia industrial que proporcione a la representación sindical una paridad en los consejos de empresa.

La distribución del poder

Pasando entonces más específicamente a los problemas del poder Fox ha reconocido que el propio desequilibrio de poder constituía un gran obstáculo para cambios radicales. Por tanto, opinaba que el poder mismo de los propietarios y de los empresarios «les da facilidades para crear y mantener actitudes sociales y valores favorables en ese sentido»⁴³. Así, las crecientes expectativas, la negación de la legitimidad de los procesos existentes y la mayor conciencia de las carencias materiales (ocasionadas, en parte, por una revolución en las comunicaciones que ha ampliado los grupos de referencia) podrían ser consideradas presiones insistentes favorables a las perspectivas radicales y a la adopción de soluciones radicales para los trastornos de la sociedad⁴⁴. En la práctica, éstas podrían verse limitadas no solamente por exigencias «estructurales» y «subjetivas» sino también y en primer lugar por las mismas disparidades en el poder de negociación de las diferentes clases sociales.

Las diferencias cruciales en las versiones de pluralismo de Clegg y de Fox representaban entonces variaciones considerables de la perspectiva analítica basadas en diversas concepciones de la justicia y la libertad (una de ellas expresada en analogías opuestas y la otra en condiciones socio-estructurales), evaluaciones inconsecuentes del funcionamiento de las instituciones pluralistas, interpretaciones diferentes de las fuentes, de la localización y de la distribución del poder, y en soluciones divergentes a los problemas británicos de relaciones industriales. Pero en tér-

⁴³ A. FOX, *Beyond Contract*, *op. cit.*, 277.

⁴⁴ *Ibid.*, 122.

minos teóricos, ambos análisis aún no han enfrentado suficientemente el problema de establecer las condiciones que dan origen a las diferentes estructuras institucionales, a las «ideologías» heterogéneas en las relaciones sindicato-dirección y a la probabilidad o no de que determinados programas de acción logren los objetivos previstos. Dados los altos niveles de generalidad implícitos aquí, resulta extremadamente difícil formular modelos analíticos rigurosos y especificar con precisión las variables potencialmente relevantes, aunque sólo sea para elaborar procedimientos adecuados destinados a verificar las relaciones de la hipótesis. Por tanto, en vista de estos problemas, no es sorprendente que desde un punto de vista teórico las más satisfactorias contribuciones de la escuela de Oxford (esto es discutible) hayan sido más específicas en su alcance y se hayan relacionado no tanto con el pluralismo como tal como con la reglamentación del trabajo y con las principales dimensiones de la «conducta» sindical misma.

REGLAMENTACION DEL EMPLEO, NEGOCIACION COLECTIVA Y «DETERMINANTES» DE LA CONDUCTA SINDICAL

Al referirse a los patrones predominantes de las relaciones industriales británicas, Allan Flanders señaló en una ocasión que «el principio rector es uno que nuestro sistema tradicional comparte con muchos otros sistemas nacionales de países industriales avanzados que son sociedades pluralistas. *Se da prioridad a la negociación colectiva por encima de otros métodos de reglamentación externa del trabajo*»⁴⁵. No obstante, desde esa época se ha intentado en distintas oportunidades, examinar el significado exacto de la reglamentación del trabajo y su relación con la negociación colectiva y, más explícitamente, de demostrar los efectos de esta última en la «determinación» de la «conducta» sindical. Por tanto, en nuestro estudio sobre las principales evoluciones y críticas de la escuela de Oxford, los argumentos de esta sección pasarán a centrarse en tres áreas de interés: a) los debates sobre el significado de la reglamentación del trabajo y su conveniencia para definir el alcance del objetivo sindical; b) la relación entre reglamentación del trabajo y negociación colec-

⁴⁵ A. FLANDERS, *Management and Unions*, 94.

tiva en la cual se examinará la defensa que Fox hace de los Webb; y c) los principales argumentos explicativos de *Trade Unionism Under Collective Bargaining* que, como hemos subrayado, constituye la más importante contribución de Clegg a la teoría sindical.

Reglamentación del trabajo y objetivo sindical

La atención centrada en la reglamentación del trabajo como objetivo primario del sindicalismo y como definitiva del alcance de las relaciones industriales parecería abarcar toda una serie de contribuciones a la teoría sindical. Para Durkheim, los procesos de formulación de normas eran obvias manifestaciones de limitaciones normativas sobre la acción y se los debía incluir entre las premisas éticas y morales dominantes en los órdenes sociales modernos aunque también se los debía yuxtaponer a los cambios evolutivos en curso en la división del trabajo⁴⁶. Los Webb, en su amplia investigación del sindicalismo, también buscaron establecer de qué manera la ampliación del «mecanismo de la norma común» era axiomática al objetivo sindical, al logro de los intereses de los trabajadores y al crecimiento de la corriente democrática que ellos consideraban fundamental en las sociedades industriales avanzadas⁴⁷. Entre los autores recientes, Bain y Clegg⁴⁸ han apoyado los fundamentos esenciales de la posición de Flanders sobre la importancia de la reglamentación, aunque también se debe mencionar el paralelismo con los estructuralistas por la concentración en las normas en el sistema de relaciones industriales, de la cual nos hemos ocupado en el Capítulo 2⁴⁹. Incluso entre los académicos marxistas que buscaron ampliar esa concepción con el fin de abarcar la cuestión más amplia del control hay ciertas similitudes en el centro general de atención. Hyman, por ejemplo, ha reconocido que a pesar de estar en desacuerdo con la noción de Flanders de instituciones de reglamentación del trabajo, encuentra que ciertos as-

⁴⁶ E. DURKHEIM, *The Division of Labor*, 110-32, 364-6 y especialmente Apéndice 411-35.

⁴⁷ S. y B. WEBB, *Industrial Democracy*, 807-50.

⁴⁸ G. S. BAIN y H. A. CLEGG, «A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain», 91-3.

⁴⁹ J. T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, 13-16.

pectos del enfoque general son incuestionables porque «está claro que el mundo del trabajo y el empleo está lleno de normas de todo tipo y las instituciones que conciben y aplican esa red de normas son de importancia crítica para el estudio de las relaciones industriales»⁵⁰.

Es bastante natural que quienes se oponían a centrar la atención en la «reglamentación del trabajo» se hayan concentrado en varias cuestiones que fueron examinadas cuando en nuestro Capítulo 2 investigamos las objeciones a la posición estructural funcionalista. Pero incluso en el contexto de las premisas bastante diferentes de la escuela de Oxford, merecen examinarse brevemente los principales puntos de controversia y, en particular, estimular las consideraciones básicas expuestas por Clegg en su reciente defensa de este enfoque⁵¹.

Hyman ha resumido las principales objeciones hechas a la definición de objetivo sindical y al tema de las relaciones industriales en cuanto reglamentación del trabajo como sigue: representa una concentración en la estabilidad y regularidad, en la contención de conflictos más que en los procesos a través de los cuales éstos se pueden generar, en cuestiones de procedimientos que no solucionan las cuestiones inherentes a propiedad y control, en el problema de orden, en el carácter autocorrector del conflicto y en un estudio inadecuado de las bases estructurales de los desacuerdos⁵². Pero, como se observó en las diferentes modificaciones y mejoras hechas al enfoque de sistema en las que se habían tenido en cuenta críticas similares, estas objeciones pueden no referirse tanto a la atención puesta en la formulación de normas como tal, sino a los usos particulares (o interpretaciones de estos usos) que se le da en la literatura existente.

Después de todo, no hay duda de que los marcos pluralistas en los que generalmente se concibieron los procesos de formulación de normas originalmente habían sido creados para resolver conflictos de interés y aunque quizá sólo las versiones radicales se han enfrentado verdaderamente con las cuestiones más amplias de propiedad y control, el asumir que existen mecanismos autoco-

⁵⁰ R. HYMAN, *Industrial Relations*, 11.

⁵¹ H. A. CLEGG, «Pluralism in Industrial Relations», *op. cit.*

⁵² R. HYMAN, *Industrial Relations*, *op. cit.*, 11-31.

rectores no refleja en absoluto los argumentos de destacados pluralistas. En efecto, como ha observado Clegg, aunque la definición de las relaciones industriales en términos del estudio de los procesos de control de las relaciones de trabajo puede ser más general que la reglamentación del empleo (aunque menos elegante y precisa) sigue sin haber razones obvias para que la atención se deba «apartar de la estructura de poder e interés y de la dinámica económica, tecnológica y política de la sociedad más general»⁵³. Se ha de reiterar una vez más que el interés por problemas de orden refleja la presunción de la ubicuidad del conflicto y no una cohesión que, para los pluralistas, solamente se puede conseguir mediante una constante mejora y una actualización de las instituciones existentes en función de las cambiantes circunstancias del entorno y mediante la determinación de los actores a perseverar en los compromisos y concesiones.

Reglamentación del trabajo y negociación colectiva

Allan Flanders, se recordará, prefería el término reglamentación del trabajo al de negociación colectiva basándose en que, aunque consideraba que la relación de negociación era de carácter básicamente económico, las mejoras de los salarios y de las condiciones laborales, el control sobre el medio de trabajo y demás debían ser entendidos en el fondo como medios para lograr los objetivos políticos y sociales más elevados del sindicalismo⁵⁴. Pero en su gran defensa de los Webb, Fox estuvo en desacuerdo con Flanders con respecto a esto. Dado que los principales temas planteados en su celebrada obra pasaron a ser el centro de las inquietudes de los precursores de la escuela de Oxford, a continuación nos dedicaremos a examinarlos⁵⁵.

En los escritos de Fox se observa muy claramente que las principales raíces de la escuela de Oxford se pueden distinguir mucho más rápidamente en la epistemología durkheimiana y en el conocimiento académico clásico de los Webb que en los modelos de Parsons o Dunlop. En consecuencia, Fox habría de aceptar las

⁵³ H. A. CLEGG, *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*, *op. cit.*, 452.

⁵⁴ A. FLANDERS, *Management and Unions*, *op. cit.*, 213.

⁵⁵ A. FOX, «Collective Bargaining, Flanders and the Webbs».

objeciones hechas por Flanders al análisis de los Webb con relación a tres aspectos principales (el inapropiado tratamiento de la transición hacia la negociación colectiva a partir de otras formas de reglamentación del trabajo, la errónea definición del papel representado por los factores no económicos en los procesos mismos de negociación y la omisión «total del tema referido a la naturaleza del interés del empleador en la reglamentación conjunta») ⁵⁶. Pero en todas las demás cuestiones Fox insistió en que la obra de los Webb podía resistir la crítica de Flanders y al hacerlo fue más allá, subrayando la importancia contemporánea de los más destacados historiadores laborales británicos ⁵⁷.

No obstante, se ha de subrayar que, en el punto más crucial de su desacuerdo con Flanders, Fox llevó el argumento esencial de Flanders a sus conclusiones lógicas, señalando que *todas* las formas de negociación no son de ninguna manera exclusivamente económicas, sino que implican una relación de poder ⁵⁸. Como consecuencia, como sostuviera Fox, la negociación colectiva *podía* ser considerada razonablemente como el equivalente colectivo de la negociación individual y su diferencia no radicaba en el énfasis dado a los objetivos económicos o políticos, sino precisamente en «lo que los Webb decían que era: una disparidad de poder» ⁵⁹.

Por otra parte, desde el punto de vista de Fox, el corolario de la similitud entre negociación individual y colectiva era que las diferencias entre la huelga y una negativa individual a trabajar eran cuestiones «más contingentes que de principios». Al mismo tiempo, consideraba que ambos métodos de negociación podían coexistir muy fácilmente, estableciendo la negociación colectiva simplemente «una base mínima para los términos y condiciones de trabajo a partir de la cual empleadores y asalariados, individuos o grupos podían mejorarlos libremente» ⁶⁰. Por la misma razón, como señaló razonablemente Fox, la concepción de sindicatos de los Webb estaba lejos de ser un cartel laboral (o agencia de venta) ya que, como hemos visto, los Webb preferían clara-

⁵⁶ *Ibid.*, 170.

⁵⁷ Es decir, S. y B. WEBB.

⁵⁸ A. FOX, «Collective Bargaining, Flanders and the Webbs», *op. cit.*, 156-7.

⁵⁹ *Ibid.*, 156.

⁶⁰ *Ibid.*

mente el mecanismo de la norma común al de restricción de números y esto, a su vez, «representaba el empuje utilitarista para 'despejar los mercados' de todas las obstrucciones particularistas y, al mismo tiempo, proteger a la sociedad, a la industria y al trabajador de los efectos destructivos de la competencia *no reglamentada*» ⁶¹.

Para reforzar la noción de las ramificaciones que tuvo la influencia de los Webb sobre la teoría sindical moderna, Fox destacó también que la «noción de reglamentación tenía una importancia primordial en la concepción de los Webb de las funciones sindicales» ⁶². Es decir, los Webb no restringieron su noción de negociación colectiva, a objetivos económicos sino que conocían perfectamente la amplia importancia que tenía para alcanzar un sistema de «jurisprudencia laboral» y para dar paso a «un concepto más completo y más rico del hombre» ⁶³. Finalmente Fox habría de sostener que aunque estaba claro que para Flanders los sindicatos no eran sólo agentes de negociación, los problemas de las definiciones esencialistas de los objetivos sindicales (o lo que Fox denominó «teoría de un solo factor») se ponían claramente de manifiesto, ya que no se había tenido suficientemente en cuenta el papel representado por las percepciones de los afiliados en la modelación del carácter general de sus asociaciones» ⁶⁴.

El sindicato no es, por cierto, *solamente* un agente negociador. Ofrece a sus miembros una gama de servicios que quedan fuera de esa descripción y desempeña un papel en la trama política y social que también es de naturaleza muy distinta... Pero... es en tanto que agente de la negociación como el sindicato encuentra su principal justificación a los ojos de sus miembros y las cuestiones relativas a la recompensa financiera están entre sus mayores preocupaciones negociadoras, ya sea por razones materiales o simbólicas, o por ambas.

⁶¹ *Ibid.*, 162.

⁶² *Ibid.*

⁶³ *Ibid.*, 164.

⁶⁴ *Ibid.*, 171.

El sindicalismo en la negociación colectiva

No obstante, el diálogo entre Flanders y Fox sobre las concepciones teóricas de los Webb es interesante en gran parte por el hecho de que establece el fondo analítico y las presunciones de los enfoques contemporáneos del sindicalismo más que porque aclare la relación entre los fenómenos clave de la negociación colectiva y la conducta sindical, respectivamente. *Trade Unionism Under Collective Bargaining*, de Clegg, ha sido con mucho la contribución *explicativa* más importante en la cual, a la vez que se reconocía la deuda substancial con Allan Flanders, se hacía al menos una especificación mucho más precisa de las principales influencias sobre la «conducta» sindical⁶⁵. Además, para Clegg la negociación colectiva era la «principal», «más importante», «primera» o «primordial» determinante de la conducta sindical, al menos en aquellos países en los que ésta era la forma predominante en la reglamentación del trabajo⁶⁶.

Para el siglo XIX, como observó Clegg, los Webb y Turner elaboraron explicaciones adecuadas comenzando con «la hipótesis general de que *los métodos mediante los cuales los sindicatos reglamentan* los términos de empleo de sus miembros constituían «las principales influencias sobre otros aspectos de su conducta»⁶⁷. Pero al caer en desuso la reglamentación unilateral, ésta no podía ya constituir la base de una teoría contemporánea adecuada que, según opinaba Clegg, debía comenzar con un análisis de la negociación colectiva misma⁶⁸.

Pero las variaciones en la negociación colectiva que eran consideradas las principales determinantes de la conducta sindical fueron a su vez interpretadas en términos de cambios complejos en las dimensiones de su *estructura* general⁶⁹. Las principales relaciones en la teoría de Clegg han sido resumidas en forma diagramática en el Gráfico 4.1. Estas abarcaban el *alcance de la negociación* (proporción de asalariados cubiertos por los convenios co-

⁶⁵ El término «conducta» continúa siendo inadecuado aunque CLEGG admite la dificultad pero «acción» sería no obstante preferible. H. A. CLEGG, *Trade Unionism Under Collective Bargaining*, ix.

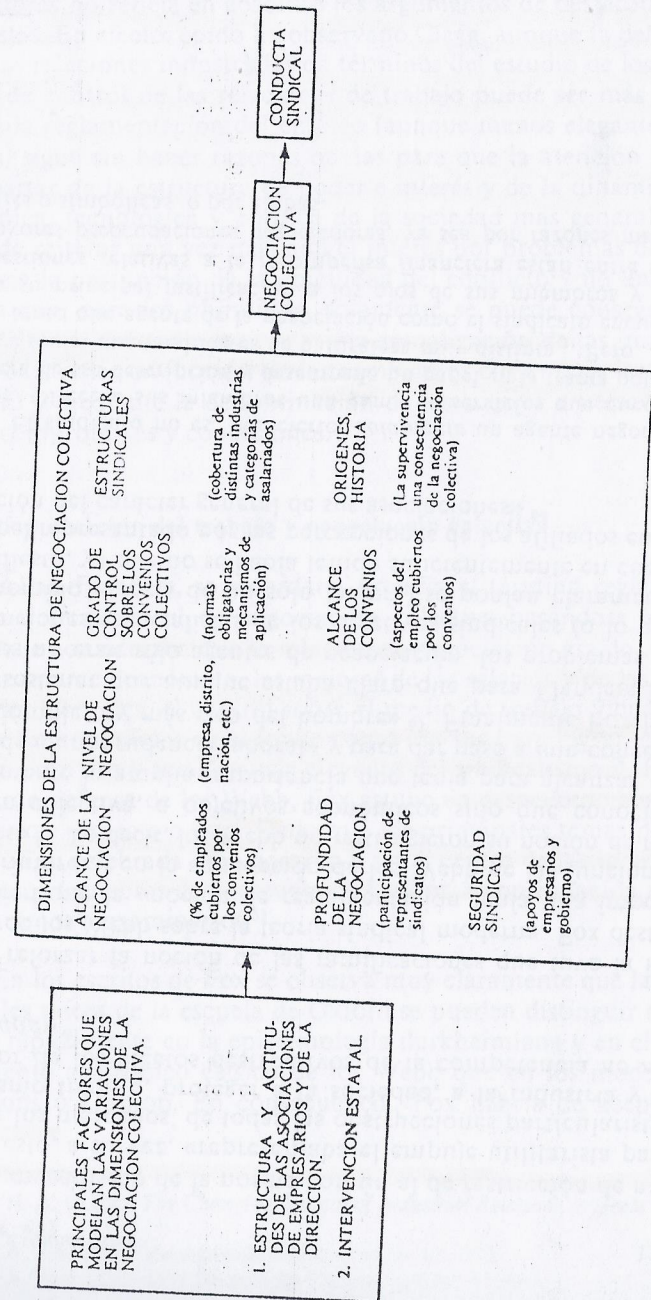
⁶⁶ *Ibid.*, 11.

⁶⁷ *Ibid.*, 4. Mis itálicas.

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ *Ibid.*, 8-11.

Gráfico 4.1. Dimensiones de la estructura de la negociación colectiva, orígenes y conducta sindical



lectivos), la *profundidad de la negociación* (participación o no de representantes de los sindicatos), la *seguridad sindical* (apoyo de empleadores y gobiernos), el *nivel de negociación* (empresa, distrito, nación y demás), el *grado de control sobre los convenios colectivos* (normas obligatorias y mecanismos para su aplicación), el *alcance de los convenios* (cantidad de aspectos del empleo cubiertos por los mismos) y la *estructura sindical* (cobertura sindical de industrias y categorías de los asalariados)⁷⁰. Además, mientras que en la evaluación de Clegg los orígenes de las dimensiones de la estructura de negociación colectiva solamente podían ser determinados mediante el análisis histórico, su perduración dependía, por supuesto, de los efectos de esta forma de reglamentación⁷¹. Finalmente, se consideraba que los principales factores que dieron forma a las variaciones en las dimensiones de la estructura de negociación colectiva fueron: primero, la estructura y las actitudes de las asociaciones de empresarios y de la dirección y segundo, la intervención estatal⁷².

Pero si éste era el modelo general, entonces, los aspectos particulares de la conducta sindical podían depender del funcionamiento de diversas combinaciones de las principales dimensiones en casos específicos. Además, Clegg emprendió un examen comparativo de los modelos existentes en seis países (Australia, Francia, Suecia, Reino Unido, Estados Unidos y Alemania Occidental) con el fin de dar explicaciones válidas a la *densidad sindical*, *estructura sindical*, *gobierno sindical*, *organización en el lugar de trabajo*, *huelgas*, *democracia industrial* y *acción política*, *empleadores* y *Estado*⁷³. En cada caso examinado variaba considerablemente la configuración de las influencias, pero el método de Blain y Gennard⁷⁴ expuesto en el Capítulo 2 (de expresar en simples términos algebraicos las variables independientes y dependientes centrales) también se puede aplicar en este contexto para clarificar las principales relaciones.

Tomando entonces primero la densidad sindical, Clegg pudo demostrar que ésta dependía fundamentalmente de la interacción

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ *Ibid.*, 10.

⁷² *Ibid.*

⁷³ *Ibid.*, Capítulos 2-8 inclusive.

⁷⁴ A. N. J. BLAIN y J. GENNARD, «Industrial Relations Theory - A Critical Review».

del *alcance* y la *profundidad* de la negociación colectiva y, en determinados contextos nacionales, del apoyo destinado a lograr *seguridad sindical*⁷⁵:

Una teoría de la densidad sindical

$$(1) \quad D = f(e, p, s)$$

donde D = densidad sindical

e = extensión de la negociación

p = profundidad de la negociación

s = seguridad sindical.

Además, como se puede observar en la Figura 4.1, Clegg relacionó las principales diferencias existentes entre el alcance y la profundidad de la negociación y de la seguridad sindical con tres grandes influencias adicionales: las actitudes de los empleadores y empresarios ante la negociación colectiva; las actitudes de los sindicatos ante la negociación colectiva y la presión gubernamental ejercida sobre los empleadores para que éstos reconozcan los sindicatos⁷⁶.

No obstante, al elaborar la teoría de estructura sindical se establecieron otros conjuntos de fuerzas. En efecto, se incorporó una dimensión histórica para dar cabida a la *organización tecnológica e industrial* (en el momento del surgimiento y crecimiento de determinados sindicatos) y a los *métodos de reglamentación sindical* empleados en diferentes épocas (negociación colectiva, reglamentación unilateral y demás). Pero además, fueron delineadas las ideologías sindicales como importantes determinantes de la estructura sindical (por ejemplo, en sindicatos del tipo industrial) la presión gubernamental para asegurar el reconocimiento, las actitudes de los mismos sindicalistas (los sindicalistas de empleados consideran que sus intereses están separados de los de los trabajadores manuales por lo que prefieren tener sus propias asociaciones ocupacionales)⁷⁷:

⁷⁵ H. A. CLEGG, *Trade Unionism Under Collective Bargaining*, op. cit., 12-28.

⁷⁶ *Ibid.*, 7-8.

⁷⁷ *Ibid.*, Capítulo 3, especialmente 39.

Una teoría de la estructura sindical

- (2) $E = f(t, o, r, i, g, a)$
 donde E = estructura sindical
 t = tecnología (en el momento del nacimiento y crecimiento de un sindicato)
 o = organización sindical (en el momento del nacimiento y crecimiento de un sindicato)
 r = métodos de reglamentación sindical
 i = ideologías
 g = presión del gobierno y del empresario para que los sindicatos sean reconocidos
 a = actitudes y relaciones de los sindicalistas con el gobierno.

La importancia del *nivel de negociación*, no obstante, resultó particularmente relevante para las teorías de gobierno sindical y organización en el lugar de trabajo respectivamente. Sobre todo, entonces, el nivel en el que se concluyen generalmente los acuerdos parecería estar relacionado con la forma interna de distribución del *poder sindical*. Así, por ejemplo, en Gran Bretaña, donde éste está típicamente descentralizado, se fomentan proporcionalmente las formas opositoras de democracia sindical ⁷⁸:

Teorías de gobierno sindical y organización en el lugar de trabajo

- (3) $G = f(n)$
 (4) $O = f(n)$
 donde G = gobierno sindical
 O = organización en el lugar de trabajo
 n = nivel de negociación.

Pero también se consideraba que el nivel de negociación era en gran medida reflejo de la *estructura* de las asociaciones de empresarios, mientras que entre las explicaciones complementarias de los modelos de gobierno sindical figuraban los *estatutos sindicales* y los *métodos de administración* (especialmente procedimientos organizativos formales) ⁷⁹.

⁷⁸ *Ibid.*, Capítulos 4 y 5.

⁷⁹ *Ibid.*, 54.

Desde el punto de vista de Clegg, las huelgas también estaban relacionadas con el nivel de negociación, aunque los procedimientos para manejar los conflictos, las variables económicas y las cambiantes relaciones entre sindicatos y gobiernos también tenían importancia ⁸⁰. Asimismo, se consideraba que la democracia industrial también dependía en parte del nivel de negociación, aunque la existencia misma de un mecanismo de negociación colectiva tendía a asegurar que un solo canal de representación sería la forma principal de representación del asalariado ⁸¹. Además, cuando las instituciones de negociación colectiva estuvieran firmemente establecidas, entonces, *pari passu*, el papel del Estado y de la legislatura sería también circunscrito ⁸².

Teorías de huelgas, democracia laboral y acción política, empleadores y el Estado

- (5) $H = f(n, pr, ec, s)$
 (6) $I = f(n, c)$
 (7) $L = f(c)$
 donde H = huelgas
 I = democracia industrial
 L = influencia legislativa sobre las acciones industriales
 pr = procedimientos para manejar conflictos
 ec = variables económicas
 c = negociación colectiva.

Las explicaciones de Clegg de las variaciones en la conducta sindical deben ser consideradas, por tanto, como elaboración, en muchos aspectos original, basada en los primeros trabajos de Flanders y de los Webb más que como modificación o perfeccionamiento menor de sus cánones centrales. Después de todo, aunque el énfasis en la negociación colectiva y en la reglamentación del trabajo continúa siendo fundamental, las proposiciones centrales de un modelo explicativo han sido ahora verificadas sobre una base internacional, se han incorporado dimensiones históricas y también se han puesto de relieve los extensos cambios del siglo XX (tales como las implicaciones que tuvo el crecimiento del

⁸⁰ *Ibid.*, Capítulo 6.

⁸¹ *Ibid.*, Capítulo 7.

⁸² *Ibid.*, Capítulo 8.

sindicalismo de empleados para la estructura sindical). Además, contrariamente a lo que ocurría en el caso de Dunlop, no hay desventajas obvias de teleología, de estática comparada ni de nivel de generalización (en los sistemas de relaciones industriales) que parecieran obstaculizar el establecimiento de dimensiones específicas o la atribución de su correspondiente importancia a cada influencia sobre la «conducta».

No obstante estas importantes ventajas del enfoque explicativo de Clegg, continúa habiendo dos importantes problemas en lo referente a la génesis de un modelo satisfactorio de sindicalismo. El primero y más crucial, como ha mantenido Warner, es que muchos aspectos de las estructuras y de los procesos de negociación son considerados como variables intervinientes entre una serie de influencias más amplias (culturales, estructurales y demás) y las actitudes y conducta sindicales⁸³. Es decir que aunque la naturaleza específica del enfoque de Clegg permite realizar un análisis penetrante de la influencia de las diferentes dimensiones de la estructura de negociación colectiva, éstas pocas veces son ubicadas en un plano teórico más amplio en el que también se reconozca plenamente el funcionamiento de los movimientos estratégicos en las sociedades industriales modernas. El segundo problema consiste en que en este punto el término acción es mucho más preferible al de conducta dado que implica reconocer debidamente el papel creativo de las principales partes de las relaciones industriales (miembros, representantes y funcionarios sindicales; empleadores y sus organizaciones; y el Estado y la legislatura) en la modelación de las instituciones de negociación colectiva y de la conducta dentro del ámbito de las presiones ejercidas por una amplia gama de exigencias del entorno⁸⁴.

INSTITUCIONES: DESCRIPCIÓN Y EXPLICACIÓN

El sello inconfundible de los primeros estudios realizados por la escuela de Oxford⁸⁵ era que centraba su atención en las insti-

⁸³ M. WARNER, review of H. A. CLEGG, *Trade Unionism Under Collective Bargaining*.

⁸⁴ Son pertinentes aquí los comentarios del propio H. A. CLEGG en el Prefacio de *Trade Unionism Under Collective Bargaining*, *op. cit.*, x.

⁸⁵ A. FLANDERS y H. A. CLEGG (eds.), *The System of Industrial Relations in Great Britain*, véase especialmente v y Capítulos 3, 4 y 5.

tuciones de reglamentación del trabajo. Ese *modus operandi* a menudo ha sido fuente de grandes disensiones dado que tiende a desviar la atención de los procesos informales de las relaciones sindicato-dirección hacia mecanismos y procedimientos formales y de los estudios explicativos hacia investigaciones básicamente descriptivas. Pero hasta el momento se puede con razón plantear el siguiente interrogante: ¿Son válidas esas críticas a la escuela de Oxford?, y ¿en qué medida el concentrarse en las instituciones lleva inevitablemente a esas consecuencias?

La primera pregunta ha sido formulada con algunos detalles por Clegg en su obra *The Changing System* donde planteó enérgicamente que la noción de instituciones no tiene necesariamente que implicar organizaciones *formales* en desmedro de las organizaciones *informales*⁸⁶. Después de todo, Allan Flanders se ocupó de ambos tipos de organizaciones en su obra *Fawley Productivity Agreements* (Acuerdos de productividad de Fawley)⁸⁷. Aunque es evidente que en cualquier estudio amplio sobre el accionar sindical se han de examinar tanto los *procesos* como las *estructuras* institucionales, cabe señalar que términos «instituciones y procesos de reglamentación del empleo» abarcan ambas contingencias⁸⁸. En efecto, como ya se ha mencionado, incluso se ha considerado la posibilidad de implantar una solución más radical⁸⁹.

No se puede estudiar de manera abstracta la reglamentación del trabajo. Se la debe examinar dentro del ámbito de las instituciones y en su funcionamiento en los distintos procesos. En consecuencia, el estudioso de la reglamentación laboral debe abocarse al examen tanto de las instituciones como de los procesos. Por tanto, no se pierde nada si se reduce la definición de Flanders a tres palabras: «reglamentación del trabajo» con lo que se elimina cualquier limitación implícita por la palabra «institución».

Clegg reconoció que se deben examinar las causas de desacuerdo y conflicto, como así también los procesos institucionales a través de los cuales se los maneja con el fin de restablecer

⁸⁶ H. A. CLEGG, *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*, *op. cit.*, 450.

⁸⁷ *Ibid.*, y A. FLANDERS, *The Fawley Productivity Agreements*, 21-64 y especialmente 43-9.

⁸⁸ H. A. CLEGG, *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*, *op. cit.*, 451.

⁸⁹ *Ibid.*

la estabilidad. Pero, en su opinión, cualquier énfasis unilateral reflejaba una falta de «comprensión» del significado de las instituciones más que el hecho de apartarse de la esencia de la definición misma ⁹⁰.

En suma, por tanto, está claro que sea cual fuere la manera en la que se desarrolló el concepto de instituciones en los primeros análisis de la escuela de Oxford, el análisis actual habrá de abarcar los procesos informales de actividad sindical en el centro de trabajo, así como también los cambios y conflictos. Lo que es más, la importancia de las instituciones como fuente de *hipótesis explicativas* se puede pasar fácilmente por alto a pesar de que son ellas las que representan las *influencias pasadas e históricas*. Dichas influencias son cruciales para transmitir las *tradiciones* básicas del manejo de conflictos o para encarar situaciones de conflicto y, a través de *procesos* de socialización de los afiliados en roles definidos, para asegurar que las prácticas actuales reflejen en alguna medida las estructuras establecidas originalmente en etapas estratégicas de la autoformación de las instituciones. Evidentemente, los procesos de institucionalización son también dinámicos. En efecto, si nos referimos aquí a fenómenos sociales importantes que abarcan patrones y normas de valor como así también estructuras distintivas, entonces, como también ha destacado Eisenstadt, la institucionalización ha de ser considerada como «un proceso continuo de cristalización de diferentes tipos de normas, organizaciones y marcos» y «la posibilidad de innovación y cambio... está dada en la verdadera naturaleza de los procesos de institucionalización y en el accionar de los sistemas institucionales» ⁹¹. No se puede negar, pues, que una vez que las instituciones pasan a ser formales tienden a incorporar miembros con intereses personales en la supervivencia de la institución ni tampoco que tienden a surgir procedimientos y condiciones establecidos para la acción. Pero si se ha de emplear un término que tenga algún tipo de relación con el contexto industrial, está claro que los procesos de cambio y conflicto junto con la posibilidad de que las instituciones emanen de diferentes puntos de partida deben estar comprendidos en la definición y en el

⁹⁰ *Ibid.*, 451-2.

⁹¹ S. N. EISENSTADT, «Social Institutions», en D. Sills (ed.), *International Encyclopedia of Social Sciences*, 418.

posterior uso de esos conceptos clave. Pero incluso dadas esas condiciones, los complejos patrones de tradición y cambio que se reflejan en la estructura y en los procesos institucionales pueden ser utilizados como importantes dimensiones explicativas sobre las actitudes y la conducta sindicales.

Además, mediante el análisis histórico es posible reconstruir las principales influencias explicativas que actuaron en períodos cruciales de crecimiento e innovación institucionales y, en consecuencia, observar hasta qué punto los patrones fundamentales formados en el pasado continúan teniendo efecto, por ejemplo, sobre la práctica y los procedimientos actuales y sobre los tipos de cuestiones substanciales que se plantean en las negociaciones entre sindicato y dirección. En efecto, en este ámbito un enfoque particularmente interesante ha sido el de Sorge quien no solamente reconoció los aspectos dinámicos de las instituciones y, por tanto, la considerable «gama de posibilidades» [ya sea por razones subjetivas (la interpretación de los actores) o más objetivas (aunque haya cambios en las estructuras sociales)] que prevalece en la conducta institucional, sino que también señaló la importancia de las tradiciones establecidas durante el proceso de formación institucional ⁹².

Las insuficiencias de los enfoques estructural funcionalistas con respecto a esto se debían a que no proporcionaron una base realista «de la diversidad y unidad de instituciones y funciones», ni una explicación no tautológica de los diferentes patrones de evolución institucional, ni siquiera una «concepción diversificada pero no contradictoria de racionalidad y funcionalidad». Observando esto, Sorge sugirió que la solución obvia a este dilema era desarrollar una forma de investigación progresiva inspirada en la historia ⁹³. Por otra parte, en esta concepción, el desarrollo de las instituciones y de los diferentes patrones institucionales refleja la selección de una solución determinada ante problemas emergentes por parte de los actores sociales. Esta selección se efectúa dentro del marco de «las presiones sobre racionalidad» que se ejercen al mismo tiempo que se toman las decisiones. Y, por supuesto, dado que las circunstancias en tales puntos de in-

⁹² A. SORGE, «The Evolution of Industrial Democracy in the Countries of the European Community», 281-9.

⁹³ *Ibid.*, 281-2.

novación y las perspectivas de los actores principales pueden variar histórica y temporalmente, esto a su vez permite explicar la variedad de tipos institucionales que finalmente surgieron. Esos análisis de las relaciones medio-fin basados en la historia, se derivaban en el fondo de la tradición weberiana aunque, según Sorge, en lugar de establecer la creciente dominación de la racionalidad *instrumental*, éste señaló la posibilidad de una creciente «autonomía funcional» de valores e instituciones en la sociedad moderna, una noción que tiene ciertas afinidades con las concepciones pluralistas modernas⁹⁴. Y por cierto, este proceso de autonomía creciente de las organizaciones intermedias en la sociedad moderna ha posibilitado que surjan nuevos valores y que en las estructuras institucionales y en las acciones de los miembros continúe existiendo la *posibilidad* de una racionalidad basada en el valor, en lugar de una racionalidad instrumental⁹⁵.

Si se perfecciona entonces el enfoque institucional a fin de incorporar análisis basados en la historia y en categorías de acción, parecerían haberse eliminado muchos de los problemas de los estudios estáticos descriptivos y de la reificación por el uso de términos como «necesidades institucionales». En efecto, en este contexto merece la pena mencionarse que incluso escritores como Lester, cuyo trabajo sobre la «maduración» de los objetivos sindicales mediante la institucionalización ha sido objeto de mucha crítica justificada, no se centraban mayormente en las propiedades «inmanentes» del sistema o en procesos «inevitables» de cambio en sociedades industriales avanzadas sino que consideraban que esas adaptaciones eran consecuencia de un descenso en la militancia, de una concentración de poder y control en el seno de los sindicatos y de las actitudes de los dirigentes sindicales⁹⁶. Por tanto, aunque en los primeros escritos de la escuela de Oxford en particular, no eran inusuales las referencias a las «necesidades institucionales» y era evidente un análisis abiertamente descriptivo y excesivamente formal de las instituciones, los perfeccionamientos llevados a cabo por los defensores

⁹⁴ *Ibid.*, 282-3.

⁹⁵ *Ibid.*, 283.

⁹⁶ R. A. LESTER, *As Unions Mature*, 23-34. La referencia es con relación al sindicalismo estadounidense.

de este enfoque del sindicalismo y por teóricos posteriores han proporcionado las bases para un examen explicativo en el que se pueden dar cabida a las fuerzas tradicionales (derivadas inicialmente de *acciones* en puntos estratégicos de la formación institucional) y a los procesos dinámicos que son componentes esenciales de la estructura de las instituciones.