

1. ¿QUE SON LAS RELACIONES INDUSTRIALES?

¿Qué quiere decir el término «relaciones industriales»? Las relaciones industriales han llegado a ser un campo de estudios admitido por la universidad, con sus catedráticos y departamentos; por ello podría suponerse que existe alguna definición clara de su alcance y contenido. Con todo tales definiciones son sorprendentemente escasas; y si solicitáramos a una serie de expertos en este área que especificaran de una manera precisa su naturaleza, probablemente estarían en desacuerdo en aspectos significativos.

La mayoría de los tratadistas de las relaciones industriales estarían de acuerdo en al menos un punto: no *todas* las relaciones sociales en la industria caen dentro de su campo de interés, de aquí que el término no deba ser interpretado demasiado al pie de la letra. Las relaciones en la empresa incluyen claramente una amplia variedad de interrelaciones personales rutinarias: la conversación o la pelea amistosa que tiene lugar entre trabajadores durante el descanso del bocadillo, o la asignación de tareas realizada por un supervisor entre los miembros de su cuadrilla o equipo. Pero esta interacción diaria se considera generalmente demasiado trivial e insignificante para que las relaciones industriales se ocupen de ella. En el otro extremo, hay un área de relaciones sociales en la empresa que ejerce una profunda influencia sobre todas las demás: la toma de decisiones por parte de los empresarios y directivos a la hora de abrir o cerrar su centro de trabajo, determinar la clase y el nivel de la producción, introducir formas determinadas de tecnología y organización del trabajo, distribuir de una manera concreta los beneficios. Tales procesos de toma de decisión se consideran convencionalmente como datos que caen fuera del campo de las relaciones industriales, aunque determinan una gran par-

te del carácter de las acciones y relaciones que *se reconoce*, constituyen el centro de esta temática.

La mayoría de los expertos en relaciones industriales consideran que es evidente que determinados tipos de relaciones en la empresa no deben ser tenidos en cuenta, y que se debe concentrar la atención en, por ejemplo, las actividades de negociación colectiva de los sindicatos.

Pero, ¿qué principios explican esta selectividad? Esta es una cuestión que pocas veces se aborda explícitamente. Lo cual a su vez refleja el empirismo que, como ya se mencionó anteriormente, es característico de buena parte de lo que se escribe en Gran Bretaña sobre relaciones industriales; una cierta renuencia a abordar abiertamente la discusión teórica, una insistencia en tratar exclusivamente con «hechos» y «problemas prácticos». Este empirismo, como ya se argumentó anteriormente, está fuera de lugar; las hipótesis teóricas no se excluyen, simplemente se esconden detrás de la superficie. De ahí que los expertos en relaciones industriales puedan afirmar que, de hecho, saben de una manera intuitiva qué es lo que debe incluirse y lo que no, dentro de este campo de estudio; pero esto supone simplemente que se aplican determinados criterios de selección, los cuales no se explicitan, permaneciendo por tanto protegidos contra la crítica. Esta situación es malsana para el autor e inútil para el estudiante que se introduce en este campo.

El enfoque empirista está lejos de ser universal entre los autores que tratan este tema; unos cuantos se han preocupado verdaderamente de la teoría de una manera consciente, buscando un fundamento teórico explícito para sus estudios. El más conocido de estos tratadistas es Dunlop, cuya obra *Industrial Relations Systems* (1958) ha atraído considerablemente la atención en los últimos años. El punto focal del análisis de Dunlop es lo que él denomina la *red de normas* que gobiernan el centro de trabajo y la colectividad laboral; el carácter de estas reglas y la manera en que son formuladas, administradas y alteradas. Dunlop aplica este enfoque para definir más claramente la noción de sistema de relaciones industriales, que había sido utilizada precisamente de manera vaga por otros autores: «todo el conjunto de normas que gobiernan el centro de trabajo es... primordial para un sistema de relaciones industriales» (p. 5). Dunlop afirma que ha dado coherencia teórica a las relaciones industriales al definir las como el estudio de «las reglas del sistema y su variación en el tiempo» (p. 383).

Este análisis ha sido posteriormente desarrollado por Flanders, quien

ha contribuido mucho a reavivar el debate teórico explícito acerca de las relaciones industriales en Gran Bretaña. «Un sistema de relaciones industriales», él mantiene, «es un sistema de normas».

Estas normas aparecen bajo diferentes formas: legislación y reglamentación legal, reglamentos sindicales, acuerdos colectivos y arbitrajes de la autoridad laboral, convenciones sociales, decisiones de la dirección y «la práctica y la costumbre» aceptadas. Esta lista no es de ningún modo exhaustiva, pero «normas» es la única descripción genérica que puede utilizarse para referirnos a estos variados instrumentos de regulación. En otras palabras, esta materia se ocupa de las relaciones reguladas o institucionalizadas en el seno de la industria.

«El estudio de las relaciones industriales», concluye Flanders, «puede por consiguiente describirse como un estudio de las instituciones de reglamentación del trabajo» (1965: 10).

Estos análisis de Dunlop y Flanders son de gran importancia por su condición de intentos iniciadores de dar unidad teórica y precisión al estudio de las relaciones industriales; y por esta misma razón han resultado sumamente influyentes. Gran parte de lo que escribieron es irrevocable. Normas de distintas clases impregnan claramente el mundo del trabajo y del empleo, y las instituciones que idean y hacen efectiva esta red de normas son de importancia primordial para el estudio de las relaciones industriales. Pero definir su objeto *exclusivamente* en términos de normas es demasiado restrictivo, y contiene desgraciadamente tonos valorativos. Implica que la tarea de las relaciones industriales es lograr el mantenimiento de la estabilidad y la normalidad en la industria. La atención se centra en cómo se contiene y controla un conflicto, más que en los procesos a través de los que se generan los desacuerdos y los conflictos. Desde esta perspectiva, la cuestión de si la estructura de propiedad y control vigente en la industria es una fuente inevitable de conflicto se deja de lado, considerándola como externa al estudio de las relaciones industriales, las cuales deben ocuparse exclusivamente de cómo los empresarios, los sindicatos y otras instituciones hacen frente a tales conflictos. De ahí que aceptar la definición de las relaciones industriales como la reglamentación del trabajo es compartir el enfoque que hacen los sociólogos conservadores del «problema del orden»: lo interesante es saber cómo se estabilizan las pautas existentes de relación social, más que averiguar los efectos que sobre ellas ocasionan los desafíos a la estructura social imperante.

Esta tendencia conservadora aparece reforzada cuando se emplea la noción de sistema de relaciones industriales para sugerir que los procesos actúan en el sentido de mantener la estabilidad y el equilibrio; que las diferentes instituciones y procedimientos son compatibles y presentan una buena integración; y que el conflicto por consiguiente, se autorresuelve. Dunlop se declara a favor de esta posición, con el argumento (que de nuevo refleja la influencia del pensamiento sociológico conservador), de que las creencias y valores de los actores de las relaciones industriales constituyen una fuente automática de orden. «Un sistema de relaciones industriales crea una ideología o un cuerpo de ideas y creencias ampliamente compartido con relación a la interacción y a los papeles de los actores, el cual ayuda a que los diferentes elementos del sistema permanezcan unidos... La ideología de un sistema de relaciones industriales presenta una estrecha relación con la ideología de la sociedad industrial de la cual él constituye un subsistema» (1958: 383, 18). Pero si el sistema de relaciones industriales es tan armonioso, y si los objetivos y valores de los que forman parte de él son tan sumamente concordantes, ¿por qué se producen conflictos laborales? Desde una perspectiva que define las relaciones industriales exclusivamente en términos de reglamentación del trabajo, esta pregunta no puede responderse.

De aquí se sigue que este enfoque del tema, por muy influyente que sea, es unilateral e inadecuado. La implicación de ello es doble. En primer lugar, la noción de sistema de relaciones industriales —como ya se indicó en la Introducción— tiene validez analítica en la medida en que incorpora la existencia de procesos y fuerzas *contradictorias*, y a partir de aquí considera que tanto la estabilidad como la inestabilidad tienen igual trascendencia en cuanto ambas constituyen «resultados del sistema». En segundo lugar, y por consiguiente, la definición en términos de regulación del trabajo debemos de ampliarla para tener en cuenta los *orígenes* además de las *consecuencias* del conflicto laboral. La definición adoptada en este libro es la siguiente: las relaciones industriales estudian *los procesos de control sobre las relaciones de trabajo*¹; y entre estos procesos revisten particular importancia aquellos que se refieren a la organización y acción colectivas de los trabajadores. En este momento las consecuencias de esta

¹ Esta definición incluye «la reglamentación del trabajo» como caso particular. La reglamentación —«acción y efecto de reglamentar», esto es, de «sujetar a reglamento un instituto o una materia determinada», de acuerdo con el diccionario de la Academia— es simplemente una de las formas posibles de control en la industria.

redefinición pueden parecer obscuras, pero su significado quedará claro más adelante.

Esta discusión abstracta sobre los «sistemas de relaciones industriales» puede parecer académica, en el peor sentido de la palabra, a los no iniciados. ¿Qué tiene que ver todo esto con el mundo real de los jefes de taller, los directores de personal, los líderes sindicales, los portavoces de la CBI (Confederación de la Industria Británica), y los ministros del gobierno? Repitiendo la línea argumental de la introducción, el propósito de un enfoque explícitamente teórico es proporcionar un marco dentro del cual podamos organizar y comprender los complejos detalles del mundo real; y el resto de este libro intenta demostrar cómo, definiendo las relaciones industriales en términos de procedimientos de control, puede alcanzarse este objetivo de comprensión.

Aunque antes será útil que consideremos cómo Dunlop pretende unir su noción de sistema de relaciones industriales al mundo real. El realiza esta conexión caracterizando las relaciones industriales como la interacción de tres grupos de actores dentro del sistema. Dunlop define así estos actores: «una jerarquía de directivos y de sus representantes en las tareas de supervisión», «una jerarquía de trabajadores (no directivos) y algunos delegados», y «agencias del gobierno especializadas... en cuestiones relativas a trabajadores, empresas y sus relaciones» (1958: 7). Dunlop sostiene que estos actores interactúan dentro de un contexto determinado por factores tecnológicos, económicos y políticos, a la luz de su ideología dominante.

Aunque la definición de Dunlop es en términos de directivos y trabajadores, es significativo que gran parte de la discusión detallada que hace, se refiere principalmente a las *organizaciones* implicadas en las negociaciones y que suscriben los convenios colectivos. A este respecto sigue un enfoque tradicional en el estudio de las relaciones industriales. Al menos hasta hace poco tiempo, la mayoría de los cursos y de los libros de texto se centran casi exclusivamente en las *instituciones* de las relaciones industriales: asociaciones empresariales y patronales, sindicatos y federaciones de sindicatos, órganos gubernamentales. Estas organizaciones tienen obviamente gran importancia y merecen una atención detallada. Pero el enfoque institucional orienta al estudiante exclusivamente hacia los aspectos formales u oficiales de las relaciones industriales: comités negociadores, procedimientos de negociación y conflicto, convenios colectivos, estatutos de los sindicatos, la maquinaria de la intervención gubernamental. Esto da lugar a una peligrosa tendencia que concibe el objeto de estu-

dio únicamente en términos de relaciones entre agencias y organizaciones antes que entre personas. Este método de abordar el análisis social, mecánico y despersonalizado, se designa a veces con el nombre de *cosificación*: esto es, tratar entidades colectivas abstractas, que son creaciones de la actividad humana, como agentes activos de las relaciones sociales y en consecuencia, devaluar el papel que desempeñan los actores humanos.

Esta tendencia a cosificar las relaciones industriales está muy ligada a la aproximación teórica que acabamos de discutir. Recordemos que Flanders define las relaciones industriales como «un estudio de las *instituciones* de reglamentación del trabajo». El basa esta definición en el argumento de que «las relaciones personales, o, en el lenguaje sociológico, 'no estructuradas', tienen importancia para la empresa y los trabajadores, pero caen fuera del ámbito de un sistema de relaciones industriales» (1965: 10). A primera vista esto puede parecer incontrovertible. Si un directivo y un jefe de taller charlan acerca del partido de fútbol de la noche anterior, ello parecería irrelevante para la concepción más extendida de las relaciones industriales. Con todo, el intento de trazar una línea de separación entre relaciones «personales y no estructuradas» e «impersonales y estructuradas» no es una fórmula satisfactoria de definir el objeto de las relaciones industriales. Ya que en un cierto y decisivo sentido, *todas* las relaciones en la industria son personales. Los directivos, los funcionarios de los sindicatos y de la Administración son todos ellos personas; no son simplemente representantes incorpóreos de intereses organizativos. Y, a la inversa, la mayor parte de los sociólogos pondrían en duda que *cualquier* relación social es no estructurada. Por «estructura» —una noción sorprendentemente difícil de definir— designamos normalmente a los principios de organización que parecen servir de base a una sociedad, las pautas y regularidades del comportamiento y de las relaciones sociales; y los sociólogos generalmente partirían del supuesto de que pocas relaciones sociales en la industria son completamente aleatorias o arbitrarias, o absolutamente independientes de las diversas instituciones del conjunto de la sociedad².

A la hora de considerar si una determinada relación es relevante para el estudio de las relaciones industriales, la pregunta, esencial que debemos

² Precisamente por esta razón, incluso el ejemplo trivial de la charla de tema futbolístico puede ser relevante para el análisis de las relaciones industriales. Si un directivo y un jefe de taller mantienen este tipo de contacto, ello es probablemente indicativo de la naturaleza de su relación acerca de cuestiones importantes.

hacernos es: *¿En qué medida* influye o deriva de otras regularidades institucionales, o en qué medida es «meramente» personal? Esta pregunta supone una distinción de grado más que de cualidad, en la cual no es posible establecer una línea divisoria definida. Por ejemplo, los trabajadores de un taller de pintura pueden protestar con regularidad a causa de una ventilación inadecuada de su centro de trabajo. Durante un descanso, una tarde calurosa, el jefe del taller oye que se están quejando, comunica el problema a la dirección y solicita mejoras inmediatas. Impulsados a la acción, los pintores van a la huelga. O, para dar un ejemplo de un nivel completamente distinto de relaciones industriales, el Presidente y el Secretario General de un sindicato nacional puede que estén enfrentados internamente a nivel personal. Ello les lleva a ambos a adoptar una posición inflexible en las negociaciones, ya que cada uno teme que cualquier aparente debilidad por su parte será aprovechada por el otro para desacreditarle en el seno del sindicato. De resultas de ello, se encuentran dirigiendo una huelga general que ninguno de los dos desea. Los dos ejemplos son hipotéticos, pero ilustran una cuestión muy importante en relaciones industriales: que las acciones y relaciones «personales y no estructuradas» pueden conducir a través de una progresión natural a situaciones en las cuales las instituciones formales de las diferentes partes aparecen implicadas. Cualquier intento de definir de una manera precisa el punto en el cual una «relación personal» se convierte en una «situación de relaciones industriales», es, casi inevitablemente, artificial y anómalo.

En la práctica, la mayor parte de los estudiosos actuales del tema aceptan la fuerza de este argumento; la concepción imperante del objeto de las relaciones industriales se ha ampliado considerablemente durante la última década. Un hito destacado de este proceso lo constituyó el informe de la Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations (Donovan 1968, Comisión Real de Sindicatos y Asociaciones Empresariales), que sostenía que «Gran Bretaña tiene dos sistemas de relaciones industriales. Uno es el sistema formal personificado por las instituciones oficiales. El otro es el sistema informal creado por el comportamiento efectivo de los sindicatos y las asociaciones empresariales, de los directivos, jefes de taller y trabajadores» (p. 12)³. El informe tomó como punto de partida

³ El concepto tan repetido de los «dos sistemas» desgraciadamente es erróneo; implica la existencia de dos grupos de métodos y áreas de actividad separados. Es más apropiado hablar de un sistema de relaciones industriales con aspectos formales e informales, que en parte son complementarios y en parte contradictorios.

el hecho de que ciertas relaciones estructuradas de una manera informal y poco precisa tendían a cualificar, complementar o incluso contradecir las decisiones tomadas en el seno de las instituciones oficiales de ámbito nacional⁴. La discusión académica contemporánea refleja igualmente una toma de conciencia creciente de que muchos de los procedimientos de control más importantes sobre las relaciones de trabajo no fluyen a través de canales oficiales, institucionalizados; y que basar el estudio de las relaciones industriales exclusivamente en los procedimientos y organizaciones formales, equivale a imponerse unos límites inaceptablemente estrechos. La obra de Clegg, *System of Industrial Relations in Great Britain* (1970), ejemplifica este tipo de enfoque: el libro comienza con una discusión acerca del impacto de las relaciones informales en los grupos de trabajo, haciendo énfasis en la importancia de «la costumbre y la práctica» extraoficiales a la hora de controlar muchos aspectos de la organización del trabajo y del empleo. Esto supone un neto contraste con la obra de Flanders y Clegg del mismo título (1954), que adoptaba casi exclusivamente un planteamiento institucional.

El sindicalismo proporciona un buen ejemplo de cómo una aproximación puramente institucional puede ser peligrosa y conducir a conclusiones erróneas. Es muy común tropezar con afirmaciones como ésta: «el sindicato ha llegado a un acuerdo con los empresarios»; pero, ¿qué quiere decir esto, en forma precisa?; un sindicato es en muchos aspectos una forma de organización muy peculiar. Su tarea más importante no supone la producción de bienes o servicios identificables, sino más bien intentar influir sobre acciones y decisiones de *otros*: empresarios y legisladores, por ejemplo. Sólo una parte de la organización y actividad de un sindicato está representada por empleados con plena dedicación que trabajan en una oficina del sindicato; el sindicalismo «existe» en cualquier parte en que haya trabajadores sindicados, si bien, la mayoría de sus miembros están dedicados a funciones identificables como sindicales muy pocas veces. De ahí que un sindicato no sea una entidad física como lo son las fábricas, los hospitales y las prisiones. Por tanto, ¿qué se quiere decir cuando se afirma que «el sindicato» adopta una política determinada o lleva a cabo una acción específica? Esto constituye un claro ejemplo de lo que antes hemos denominado cosificación: considerar que una abstrac-

⁴ En los Estados Unidos las instituciones formales de negociación colectiva ejercen un control sobre la práctica concreta a nivel de cada centro de trabajo que es bastante mayor que el que existe en muchas industrias británicas; pero allí también existen formas de evasión y resistencia.

ción impersonal se comporta como un agente social, cuando son solamente las personas quienes actúan.

A veces el término «el sindicato» se utiliza para referirse a los distintos trabajadores que forman parte de la organización en cuestión. Pero esto no es satisfactorio, ya que no es infrecuente que se adopten políticas o firmen acuerdos sin participación de la masa de afiliados al sindicato. A la inversa, la noción «el sindicato» se puede aplicar a las acciones o decisiones de los portavoces oficiales del sindicato, representantes o líderes, o a las actividades de los miembros que ellos inician o aprueban. Pero esto tampoco puede satisfacerlos, ya que si un sindicato no es simplemente la suma de sus miembros, tampoco es nada más que una propiedad de sus líderes. Identificar un sindicato con sus dirigentes implica que no es necesario diferenciar a éstos del conjunto de los afiliados. Pero a la inversa —anticipando un planteamiento que se desarrollará en el Capítulo 3—, *las situaciones* de los dirigentes sindicales difieren de manera significativa de las de los afiliados a quienes representan; y esto da lugar a su vez a diferencias en las actitudes, intereses, objetivos y concepciones de lo que es bueno para los miembros y para «el sindicato»⁵.

Cualquier análisis de las relaciones industriales que tome como punto de partida los sindicatos y otras instituciones formales, difícilmente puede evitar el fracaso ante problemas como éste. Así que el enfoque adoptado en este libro es el de prestar atención no sólo a los sindicatos en cuanto organizaciones, sino también a los *trabajadores* y sus problemas y aspiraciones. Los que están empleados en la industria o el comercio o la Administración Pública diseñan estrategias que les permitan satisfacer sus aspiraciones o remediar las injusticias a que están sometidos, y esas estrategias suponen, al menos en parte, el intento de controlar las relaciones de trabajo en las que están implicados. La acción del sindicato constituye a veces el fundamento de tales estrategias. Pero los efectos de la participa-

⁵ El lector perspicaz puede argumentar que podrían hacerse idénticas objeciones al uso de abstracciones como «el capital», «la empresa» o «el estado»; a pesar de ello, éstas se emplean constantemente en el libro. Se pueden dar dos justificaciones a este hecho. Primeramente, las burocracias empresariales y estatales constituyen explícitamente estructuras de control *autoritarias*, en las que se impone una uniformidad de práctica mucho mayor que en el caso de los sindicatos. En segundo lugar, los conflictos de intereses y objetivos entre los burócratas gubernamentales y empresariales no son de importancia fundamental para las cuestiones tratadas en este libro, ni tampoco son generalmente relevantes para los trabajadores, desde cuya perspectiva está enfocado el texto. (En el capítulo 5 se hace notar que los representantes de los trabajadores pueden en ocasiones identificar y explotar estos conflictos.)

Pro ↑
ción del sindicato en el control del trabajo, a veces son ambiguos, por razones que examinaremos más adelante; por ello, en determinadas circunstancias los trabajadores pueden considerar que el sindicato es improcedente para el logro de sus objetivos, o que, incluso, es un obstáculo.

Si las quejas y aspiraciones de los trabajadores van a constituir el punto de partida de nuestro análisis de las relaciones industriales, es claramente necesario investigar cuáles son éstas. ¿Qué quieren los trabajadores? No es posible dar una respuesta simple a esta pregunta; y, de hecho, una intensa controversia rodea toda la cuestión de lo que los hombres y las mujeres esperan de su trabajo y de lo que su trabajo significa para ellos⁶. Cualquier intento de investigar mediante una encuesta las actitudes hacia el trabajo, proporcionaría una inmensa variedad de respuestas. Muchas de ellas se centrarían normalmente en aspectos del trabajo distintos de las tareas que en sí mismas constituyen el trabajo. Un empleado típico diría probablemente que lo que él busca en el trabajo es un nivel salarial aceptable que vaya creciendo al ritmo de la tasa de inflación; unas condiciones de trabajo razonables; unos compañeros sociables y la posibilidad de hablar con ellos; un jefe que no sea un cabrón... Si se les pidiera que consideraran el trabajo en sí mismo, la mayoría de la gente esperaría del trabajo que no fuera demasiado agotador física o emocionalmente, ni tan rutinario que resultara monótono; también pedirían alguna oportunidad para controlar su propio trabajo, más que estar sujetos a órdenes y supervisión constantes.

En casi todos los casos, algunas de las aspiraciones de los trabajadores se pueden expresar fácil y claramente, mientras que en otros son confusas y tal vez casi ni se identifican de una manera consciente. El modelo de expectativas ante el trabajo que tiene la gente, tiende a verse afectado por el carácter de su profesión, su entorno social, y factores similares. Un amplio conjunto de influencias sociales configura igualmente estas expectativas. Allí donde los hombres y las mujeres son estimulados —por medio de valores culturales generales y de costosos y sofisticados medios de persuasión de masas (como la publicidad en TV)— a desear todos los más modernos artículos de consumo, no es extraño que con frecuencia se conceda al salario la más alta prioridad, que muchos trabajadores parezcan menos interesados por lo que les ocurre durante el horario de trabajo que por lo que su actividad productiva les permite comprar fuera del centro de

6 Para una discusión de algunas de estas cuestiones, ver Fox 1971.

trabajo. Por otra parte, la mayor parte de la gente antes de tener un primer empleo, sufre un proceso de escolarización que parece proyectado con la finalidad primordial de enseñarles que lo natural es obedecer órdenes, sin cuestionarlas, de quienes tienen autoridad; a la vez que otras presiones más difusas generan la extendida creencia de que cualquier trabajo lo probable es que no sea ni interesante ni agradable. Por ello no es sorprendente que las aspiraciones a un trabajo creativo y al control del trabajo, tiendan a no salir a la luz en el debate habitual sobre asuntos laborales. Pero, incluso aunque estén disimuladas, tales aspiraciones sin embargo existen, y pueden surgir dejando su huella en los procesos de relaciones industriales⁷.

Decir que los asalariados tienen determinadas expectativas y aspiraciones, y que éstas afectan necesariamente a las relaciones industriales, no supone proporcionar una información concreta acerca del carácter de las relaciones industriales. Para lograr esto es necesario añadir información sobre el *contexto* del trabajo y la industria. Una sucinta referencia a este contexto social y económico más amplio supone poner énfasis selectivamente en unas pocas características claves. Desde una perspectiva marxista, el hecho crucial con respecto a las economías de Europa Occidental y Norteamérica —donde se han centrado la mayoría de los estudios de relaciones industriales— es su carácter *capitalista*. Esto significa que una gran parte del sistema productivo es de propiedad privada, que además está concentrada en un número muy pequeño de manos⁸; que el *beneficio* —los rendimientos económicos que persiguen los propietarios— es la variable clave que influye sobre la política de la empresa (tanto si la alta dirección posee de hecho una participación financiera en la sociedad como si no); y que el control sobre la producción se ve reforzado *hacia abajo* por agentes y funcionarios de los propietarios, que constituyen la dirección⁹. En la mayoría de los países, ciertamente, el Estado posee un sector creciente de la industria; pero casi siempre, la actuación de este sector sigue

⁷ La importancia relativa de los motivos económicos y no económicos como fuentes del conflicto laboral, aparece tratada en Hyman 1972: cap. 5.

⁸ En Gran Bretaña, encuestas realizadas al efecto, han demostrado que sólo el 4 por 100 de la población adulta posee acciones de sociedades industriales o comerciales, mientras que el 1 por ciento posee el 81 por 100 de todas las acciones en manos de particulares. Alcanzando los beneficios brutos un 20 por 100 aproximadamente de la renta nacional.

⁹ Algunos autores han exagerado el significado del crecimiento de la dirección profesional, argumentando que altera el carácter capitalista de la industria moderna. Para un examen de estas teorías, ver Nichols 1969.

el modelo del capitalismo privado, tanto en términos de jerarquía de control como de mantenimiento del beneficio. (Se podría discutir si en Europa del Este —donde la propiedad de la industria por parte del Estado es casi total— se mantienen estas mismas características del capitalismo. Posiblemente ello ayudaría a explicar muchos aspectos de sus relaciones industriales. Pero esta es una cuestión demasiado amplia para tratar aquí.)

Un medio capitalista tiene consecuencias con implicaciones importantes para la naturaleza de las relaciones industriales. La fundamental es que el trabajo tiene la consideración de trabajo asalariado. Los empleos se negocian en el *mercado* de trabajo; el futuro trabajador debe de encontrar un empresario que quiera pagarle un sueldo o salario a cambio de la utilización de su técnica, conocimiento o esfuerzo físico. La capacidad para trabajar es, por tanto, comprada y vendida, al igual que las frutas y las verduras (aunque a diferencia de las frutas y las verduras, los trabajadores pueden asociarse, y a veces resistir y luchar).

Del hecho de que el trabajo sea tratado como una mercancía surgen muchos de los conflictos fundamentales en la industria. Los salarios y condiciones que el trabajador busca de una manera natural como medio para poder llevar una vida decente, son un *coste* para el empresario, que disminuye por tanto sus beneficios, y él, también de manera natural, resistirá la presión para conseguir mejoras. (Es cierto que los empresarios normalmente reconocen que son necesarios unos salarios y condiciones mínimas para poder reclutar y retener la mano de obra, y para mantener la «moral», considerada esencial para estimular el que se trabaje con interés. Pero esto da normalmente a los empresarios sólo un motivo limitado para ser generosos.) Ya que el empresario tiene que considerar el trabajo como un coste a minimizar, es interesante para él retener a un trabajador sólo si le resulta beneficioso hacerlo. Esto significa que los empleos de los trabajadores están siempre a merced de las oscilaciones económicas o tecnológicas. Si se produce un descenso en la demanda de los bienes o servicios producidos, o si surgen nuevas técnicas que permiten que los mismos puedan ser producidos de manera más barata y beneficiosa, habrá hombres y mujeres que pierdan su empleo.

Dentro de la industria capitalista, los trabajadores son tratados más como factores de producción deshumanizados que como hombres y mujeres con sus propias necesidades y aspiraciones. Su educación e instrucción a menudo está dedicada primordialmente a convertirles en algo *útil*, en un campo restringido, para el empresario. En ausencia de una uti-

lización inmediata se les declara superfluos: inútiles, innecesarios, excesivos con relación a las necesidades. A lo largo del tiempo en el que permanecen empleados, su estrecha esfera de utilidad domina su experiencia laboral. Criterios utilitaristas pueden ordenar la ejecución de tareas excesivamente agotadoras o degradantes, o tan monótonamente repetitivas que eliminen cualquier posibilidad significativa de realización en el trabajo. Las consecuencias atrofiadoras de la persecución capitalista de un objetivo de «eficiencia» definido con estrechez, fueron expuestas con amargura por Ruskin en el siglo pasado: «Hemos estudiado y perfeccionado mucho recientemente ese gran invento de la civilización que es la división del trabajo. Sólo que le hemos dado un nombre inadecuado. No es propiamente hablando el trabajo lo que se divide, sino los hombres, hombres divididos en meros segmentos de hombres, rotos en pequeños fragmentos y migajas de vida...» (Clark 1964: 282-3). El mismo principio que descompone tanto trabajo en tareas rutinarias y carentes de sentido, hace que la dirección deba organizar y coordinar estas actividades fragmentadas en un esfuerzo colectivo, dando órdenes e instrucciones y eliminando de paso cualquier oportunidad real de que la mayor parte de los empleados pueda controlar su propio trabajo. Las relaciones de amistad entre los trabajadores se toleran sólo en la medida en que no obstruyan las prioridades utilitarias del beneficio. Lo mismo puede decirse de las medidas de protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales: se estima que el trabajo en la industria británica mata a 3.000 hombres y mujeres al año, y hiere a muchos miles más; pero los empresarios, a menudo, se resisten tenazmente a la puesta en práctica de las medidas que podrían reducir este horrible número de víctimas (Kinnersly 1973).

La estructura capitalista de la industria y del trabajo asalariado está íntimamente relacionada con el modelo de división en clases de la sociedad. La riqueza está muy concentrada en Gran Bretaña: el 5 por 100 de la población posee bastante más de la mitad de la riqueza total. Los ingresos son desiguales en grado similar. En 1974, la mitad de los adultos en Gran Bretaña ganaban 37 libras o menos antes de impuestos, y la cuarta parte menos de 27 libras —sólo un poco más de la que se considera oficialmente «línea de la pobreza» para una familia media—. Las mujeres predominaban entre los perceptores de bajos salarios —en media ganaban poco más de la mitad de lo que ganaban los hombres—. La desigualdad se manifiesta en la diferencia entre trabajadores manuales y no manuales: los primeros ganaban en media 42 libras, los segundos 54 libras; y la diferencia sería

aún mayor si consideráramos el hecho de que las personas dedicadas a ocupaciones manuales trabajan en promedio ocho horas por semana más que los empleados de oficinas. Por otra parte, este último grupo está lejos de ser homogéneo: los trabajadores dedicados a tareas administrativas y técnicas de rutina reciben poco más, o incluso menos, que el trabajador manual medio. Son los altos directivos y los profesionales quienes disfrutan de sueldos de cinco, e incluso seis cifras*; y este mismo grupo social recibe a veces ingresos *no ganados* aún mayores.

Las diferencias salariales aparecen íntimamente ligadas a otras desigualdades laborales. Los perceptores de más altos salarios normalmente disfrutaban de condiciones de trabajo agradables, horario flexible, largas vacaciones, abundantes pensiones y subsidios de enfermedad, empleo seguro. Los peor pagados a menudo están expuestos de modo particular a accidentes y enfermedades y a inseguridad en las retribuciones y en el empleo, tienen los horarios de trabajo más largos, muchas veces tienen que trabajar a turno y en horas poco convenientes, y generalmente disfrutaban de pocas ventajas supletorias. Normalmente también tienen que fichar al entrar y salir del centro de trabajo y están sometidos a un conjunto de reglas y condiciones que subrayan su posición inferior. La relación entre las jerarquías salariales y de control es muy estrecha: en general, los trabajos con menor autonomía formal, en las posiciones más subordinadas, reciben los ingresos más bajos. A medida que aumenta el grado de control sobre los subordinados, y que disminuye la supervisión estrecha del jefe, normalmente los ingresos crecen. En el límite, los que son suficientemente ricos como para vivir confortablemente de sus rentas no ganadas, pueden elegir un trabajo (en el caso de que decidan trabajar algo), en el que no exista subordinación de ninguna clase.

Las desigualdades económicas impregnan el resto de la vida social. El nivel de ingresos define las posibilidades generales de calidad de vida de una familia, dando lugar a empobrecimiento o enriquecimiento material y cultural. La salud y la esperanza de vida varían directamente con los ingresos y la posición en la pirámide profesional. Los hijos de los ricos disfrutaban de privilegios en la educación, y por ello están en buena situación para tener el mismo éxito profesional que sus padres. La influencia *política* ejercida por los poderosos del dinero y de la industria es desproporcionadamente grande, lo cual ayuda a explicar la resistencia que muestra la

* N. del T. En libras, naturalmente.

estructura de la desigualdad ante las presiones para su reforma, su carácter autoperpetuante ¹⁰. (Este punto tiene consecuencias en la apreciación del papel del Estado en la sociedad capitalista, y en particular del significado de la propiedad estatal y de su intervención en la vida económica; aspectos éstos que se examinan más adelante, en el capítulo 5.)

Hechos como éstos constituyen el fondo del razonamiento marxista acerca de la división en clases de las sociedades capitalistas. El grueso de la población no posee propiedades importantes, y para ganarse la vida deben vender su propia capacidad de trabajo. El salario o el sueldo que perciben son bastante más pequeños que el total de la riqueza que producen colectivamente. El excedente pasa a manos de la pequeña minoría que ostenta la propiedad de los medios de producción; una parte la reinvierten a fin de lograr beneficios en el futuro, utilizan el resto para su gratificación personal. El control que esta minoría ejerce sobre el sistema productivo necesariamente conlleva el control sobre las personas a quienes emplean. Por tanto, existen dos agrupaciones o clases sociales fundamentales. Por una parte, los que trabajan en variedad de ocupaciones manuales, en puestos administrativos, como técnicos o en posiciones de supervisión secundarias: hombres y mujeres que realizan una obvia contribución a la producción, que no se refleja adecuadamente en su salario y condiciones. (Cuando los marxistas utilizan la noción de «clase obrera», se refieren al conjunto de esta categoría, y no exclusivamente a los trabajadores manuales y sus familias.) Por otra parte, están aquellos cuyas propiedades les permiten vivir del trabajo de los demás; y los niveles altos de dirección, que, tanto si poseen importantes intereses como accionistas de las sociedades que controlan, como si no, se pagan a sí mismos sueldos que exceden con mucho la contribución que puedan hacer al proceso productivo. (Existen también grupos sociales marginales que no pueden encuadrarse en ninguna de estas dos categorías; pero éstos, no alteran excesivamente el cuadro descrito ¹¹.) Entre estas dos clases existe un conflicto de intereses radical, que impregna todo lo que ocurre en las relaciones industriales.

A los ojos de la ley —y de muchos defensores del sistema económico

¹⁰ Este punto se desarrolla con mayor detalle en Hyman 1974 a. Ver también Field 1974.

¹¹ Grupos extraindustriales como los pequeños propietarios agrícolas, los profesionales independientes o los pequeños comerciantes quedan al margen de la estructura de clases básica. Dentro de la industria, la posición de los directivos medios es ambivalente: algunos están cerca del poder de decisión de la alta dirección, y tal vez pretendan conseguirlo con el tiempo; otros apenas tienen más autonomía que un capataz normal.

actual— los hechos mencionados simplemente no existen. Las relaciones entre empresarios y trabajadores aparecen regidas por un contrato de trabajo que, en teoría, se pacta libremente entre dos partes. Pero la noción de contrato libremente suscrito entre iguales tiene poca aplicabilidad al mundo real. En la práctica, los propietarios del capital constituyen un poder económico concentrado, poseen capacidad legal para dominar; de aquí que el empresario pueda virtualmente dictar las líneas generales del contrato de trabajo. En las palabras de un economista clásico, «el trabajo se vende a menudo bajo condiciones especialmente desventajosas, que surgen de los siguientes hechos íntimamente relacionados: la fuerza de trabajo es 'perecedera', los vendedores de ella generalmente son pobres y no poseen fondos de reserva, y no es fácil que puedan retirar del mercado su fuerza de trabajo» (Marshall 1920: 567). El contrato de trabajo es ciertamente libre en el sentido de que las personas no son obligadas a trabajar a punta de pistola; pero si la alternativa a trabajar en los términos establecidos por el empresario es la pobreza y el hambre, no existe en ello mucho consuelo. Es cierto que la posesión de cualificaciones escasas, o la existencia de un mercado de trabajo con tensiones, puede ayudar a reducir el desequilibrio. Por otra parte los trabajadores que se asocian en sindicatos, son menos vulnerables que los individuos aislados. (Precisamente por esta razón, las relaciones *colectivas* entre trabajadores y empresarios constituyen el área más importante de las relaciones industriales.) En efecto, a veces se argumenta que el poder de los trabajadores organizados es igual, o incluso superior, al del capital. Pero ésta es una insinuación irreal. En último extremo, el empresario puede amenazar con cerrar la fábrica y llevarse el capital a otra parte; pero, aunque los trabajadores individuales pueden cambiar de mercado de trabajo, tal opción no está al alcance de toda una plantilla de trabajadores. Además, el empresario puede contar con el apoyo decisivo por parte del Estado y de otros sectores dominantes de la sociedad, en el supuesto de que un sindicato radical desafíe sus prerrogativas. Por otra parte, un desafío de esta clase se ve impedido por una completa red de influencias ideológicas que refuerzan la estructura social imperante. Por consiguiente, la forma característica del contrato de trabajo contribuye a asegurar la dominación del empresario, su derecho a ejercer control sobre los trabajadores durante el proceso productivo ¹².

¹² Muchos de estos puntos se tratan en los capítulos siguientes. Para un análisis sucinto de la desigualdad de poder en las relaciones industriales actuales, ver Fox 1974: cap. 1.

La desigualdad de poder a la hora de formular un contrato de trabajo, conduce a una significativa *asimetría* en su contenido. Las obligaciones que adquiere el empresario aparecen definidas de una manera relativamente precisa y específica: se compromete a pagar un sueldo o salario especificado, posiblemente complementado con diversos pluses; se especifican las vacaciones, los ingresos cuando el trabajador está enfermo y cualquiera otra ventaja adicional; declara que observará las diferentes normas legales sobre condiciones de trabajo en fábricas, establecimientos comerciales y oficinas. Pero se obliga a hacer pocas cosas, tanto en los contratos individuales de trabajo como en los convenios colectivos, con respecto a las relaciones con sus empleados que no estén reguladas por ley.

En contraposición, las obligaciones del trabajador son imprecisas y elásticas. En condiciones normales, el empleado no acuerda la realización de una determinada cantidad de trabajo físico o intelectual —ni más ni menos—. En la mayoría de los casos, esto sería completamente imposible: a pesar del amplio uso de las técnicas de «medida del trabajo», muchas tareas no pueden ser cuantificadas de modo preciso. Además, ningún empresario puede predecir exactamente su carga de trabajo o la mano de obra disponible en un momento determinado. Por ello, necesita hacer una utilización flexible de su plantilla; y el contrato de trabajo le permite imponer a sus empleados una especie de compromiso abierto. Más que pactar la dedicación de una cantidad de esfuerzo determinada, el empleado *entrega su capacidad de trabajo*; y es misión de la dirección a través de su jerarquía de control, transformar esta capacidad en actividad productiva real. La «igualdad» de la relación establecida en el contrato de trabajo, da al empresario el derecho de mandar, mientras que impone al trabajador el deber de obedecer.

Con todo, los trabajadores son algo más que esclavos: existen límites a su deber de obedecer, y al derecho del empresario a mandar. Las relaciones industriales no tratan únicamente de los conflictos, negociaciones y acuerdos sobre salarios y cuestiones afines —asuntos todos ellos indudablemente importantes—. También tratan de la naturaleza de estos límites y de la manera en que se determinan. La ley impone algunas restricciones; el empresario tiene el derecho a dar solamente órdenes «razonables», y de aquí que existan instrucciones que un empleado puede desobedecer legítimamente. Sin embargo, el concepto legal de orden irrazonable se define de una manera muy estricta; y en la práctica, una restricción mucho más importante al control empresarial la constituye el hecho de que los traba-

Control

adores, individual o colectivamente, *se nieguen* a obedecer órdenes, y el empresario no pueda o no desee forzar la situación. Estas situaciones de resistencia de hecho generalmente son poco claras y a menudo inestables. A un empresario jamás se le ocurriría mandar a un especialista que barra el suelo, y si se le llegara a ocurrir la respuesta sería impublicable. Pero ¿hasta qué punto puede una persona esperar trabajar, y puede esperarse de ella que trabaje, fuera de su esfera normal de obligaciones en el curso de su actividad laboral? La respuesta a esta pregunta varía según los lugares, los trabajos y los momentos. Lo mismo puede decirse del nivel razonable de esfuerzo que un empleado puede esperar realizar y puede esperarse que realice, en su trabajo. A veces se hace referencia a la noción de «rendimiento pactado», que es el nivel de productividad tácitamente aceptado por empresarios y trabajadores como el equivalente razonable a una tasa de salarios dada. Pero estos acuerdos son siempre imprecisos e inestables. Las tablas de rendimiento, los ritmos de producción, la asignación de tareas, y un complejo sistema de prácticas que gobiernan las relaciones de los trabajadores entre sí y con la dirección, son el resultado de un conjunto cambiante de tradiciones y acuerdos que nunca son idénticos en dos situaciones laborales distintas. Porque aunque los poderes del empresario son enormes, es al mismo tiempo *dependiente* de una fuerza de trabajo. Los sociólogos han sostenido que incluso instituciones como las cárceles o los manicomios pueden funcionar con eficacia sólo si los internos están preparados para consentir y cooperar en alguna medida. En las organizaciones productivas, la necesidad de compromiso e iniciativa por parte de los empleados es inmensamente mayor. Cuanto más sofisticado técnicamente es el proceso productivo, o más estratégicas son las funciones de los trabajadores, tanto más vulnerable es el empresario ante acciones hostiles de los mismos. De aquí que en todos los centros de trabajo exista una frontera invisible de control que reduce algunos de los poderes formales del empresario: una frontera que se define y redefine a través de un proceso *continuo* de presión y reacción, conflicto y adaptación, lucha abierta y tácita.

poder

Una incesante *lucha por el poder* es por consiguiente un fenómeno fundamental de las relaciones industriales. Los sociólogos destacan la noción del poder por los problemas analíticos y empíricos asociados a ella ¹³. En este libro el concepto tiene un significado preciso: la capacidad de un indi-

¹³ Para una discusión provechosa sobre algunos de estos problemas, ver Lukes 1974.

viduo o grupo para controlar su medio ambiente físico y social; y, como parte de este proceso, la capacidad de influir sobre las decisiones que son o no son tomadas por otros. Aquí suponemos que esta capacidad aparece típicamente fundamentada en un acceso privilegiado a los recursos materiales e ideológicos o en el control sobre los mismos. La propiedad y el control de los medios de producción supone poder, ya que lleva consigo la capacidad de admitir o excluir a aquellos que dependen de un empleo para vivir. Del mismo modo, la posibilidad de recurrir a determinadas creencias y valores comúnmente aceptados —los «derechos del empresario», por ejemplo, o la creencia de que «siempre habrá amos y siervos»— constituye una fuente de poder, ya que supone que es difícil que se produzcan determinados desafíos al control ejercido por la dirección. Esto a su vez muestra un aspecto importante del poder: la capacidad de vencer a unos oponentes es un signo de poder; pero una forma de poder aún más sutil, quizá incluso más significativa es la posibilidad de impedir que esta oposición surja —simplemente porque, por ejemplo, aquellos que están sujetos a un determinado tipo de control no cuestionan su legitimidad o no son capaces de ver una alternativa.

A menudo se distinguen dos aspectos del poder, a los que nos podemos referir como el «poder para» y el «poder sobre». En el primer caso, es posible concebir el poder principalmente como un recurso utilizado al servicio de intereses colectivos. Un grupo de labradores, por ejemplo, pueden asociarse para compartir el uso de un tractor, comprar semillas y abonos en grandes cantidades obteniendo descuentos, racionalizar el tamaño de sus explotaciones e introducir algún tipo de especialización en lo que cada uno produce, y para comercializar sus productos de modo cooperativo. Podemos decir que, de este modo, han aumentado su poder, tanto sobre el entorno natural como sobre el mercado; todos los miembros del grupo pueden producir y ganar más; su aumento de poder se utiliza en beneficio de todos. Pero cuando existen relaciones de conflicto, el poder generalmente lo ejerce un individuo o un grupo *sobre* otros. El poder del empleador se funda, en efecto, en la sumisión de los empleados; y los trabajadores pueden imponer su propio control, solamente a *expensas* del empresario. En la sociedad capitalista, a causa de los múltiples conflictos de intereses que existen, las relaciones de poder son generalmente de esta clase ¹⁴.

¹⁴ Por esta razón, se mencionó antes el ejemplo, algo extraño, de los labradores. Es difícil encontrar un ejemplo similar dentro de la línea central de evolución de la sociedad capitalista.

Incluso cuando unos cuantos individuos se asocian para aumentar su poder colectivo («poder para»), esta asociación va normalmente dirigida hacia una relación de conflicto con un tercero («poder sobre») ¹⁵. Los sindicatos constituyen un ejemplo obvio: los trabajadores desarrollan su poder colectivo precisamente para contrarrestar el poder aún mayor del empresario.

Ya que los intereses de empresarios y trabajadores están en conflicto de una manera tan radical y sistemática, las relaciones de poder entre ellos son también necesariamente conflictivas. La frontera de control en un momento determinado representa un compromiso insatisfactorio para *ambas* partes, y podemos esperar que se realicen intentos para modificar esta frontera siempre que una de las dos partes piense que las circunstancias están a su favor. El conflicto y el cambio son por tanto inseparables de las relaciones industriales.

El conflicto en la industria convencionalmente aparece centrado en la distribución de lo producido, en el nivel de sueldos y salarios. El grueso de las negociaciones formales se refiere a cuestiones salariales, y esta misma preponderancia aparece reflejada en las estadísticas de causas de conflictos. Esto era de esperar, ya que como se sugirió anteriormente, fuertes presiones sociales animan a los trabajadores a expresar sus quejas y aspiraciones en términos económicos, más que en forma de demandas de control y creatividad en el trabajo (aunque claro está, a veces tales demandas *son* expresadas abiertamente). Los procedimientos institucionales de las relaciones industriales refuerzan estas previsiones: los aumentos salariales se negocian en seguida, ya que proporcionan un amplio espectro de posibilidades de negociación y compromiso; mientras que las peticiones no salariales implican a menudo cuestiones de principio en las que el compromiso es mucho más difícil. Los negociadores sindicales, enfrentados al poder del capital, se encuentran normalmente mucho más a gusto tratando de conseguir peticiones que ofrezcan perspectivas razonables de solución pacífica; de ahí que hasta las propias organizaciones de los trabajadores refuercen el sesgo hacia los aspectos salariales ¹⁶.

¿Qué influencia pueden ejercer los trabajadores colectivamente sobre el nivel de salarios? Marx nos previno contra la exageración del impacto

¹⁵ Esto es en parte verdadero incluso en el caso del colectivo de labradores: en la medida en que su objetivo es aumentar su poder de mercado y ello se logra a expensas del que poseen otros participantes en el mercado.

¹⁶ Para una exposición detallada de este sesgo, ver Hyman 1972 cap. 5.

económico del sindicalismo. Ya que la aptitud del hombre para trabajar es, en el capitalismo, tratada como una mercancía, él argumentó que su precio se determina, como el de cualquier otra mercancía, por medio de las fuerzas de mercado: específicamente, depende de los costes de producción.

Los salarios aumentarán y disminuirán de acuerdo con la relación entre oferta y demanda, de acuerdo con el giro que tome la competencia entre los compradores de la fuerza de trabajo, los capitalistas y los vendedores de la fuerza de trabajo, los trabajadores. Las fluctuaciones en los salarios se corresponden en general con fluctuaciones en los precios de los bienes. Dentro de estas variaciones, sin embargo, el precio del trabajo se determinará con el costo de producción... ¿Qué es entonces el coste de producción de la fuerza de trabajo? Es el coste en que se incurre para mantener al trabajador como tal trabajador y para convertirle en trabajador (1958: 88).

Sin embargo, Marx negó la existencia de una «ley de bronce de los salarios» que haría infructuosa la acción sindical ¹⁷. El insistió en que el nivel de salarios era únicamente determinado por la continua lucha entre capital y trabajo, el capitalista tiende constantemente a reducir los salarios al mínimo de subsistencia, mientras que el trabajador presiona constantemente en la dirección opuesta» (1958: 443). El sindicalismo proporciona una cierta protección, e incluso un medio de avance; no obstante, «en la acción meramente económica el capital es la parte más fuerte» (p. 444). Además, Marx creyó que el desarrollo industrial aumentaría el desequilibrio: la mecanización crearía una creciente masa de desempleados que minaría la fuerza del sindicato ¹⁸.

A primera vista, la negociación salarial contemporánea es inexplicable en tales términos. Con todo, el análisis marxista continúa siendo posible,

¹⁷ El concepto de «ley de bronce», introducido por el socialista alemán Lassalle, fue criticado con dureza por Marx. Sin embargo, y de modo sorprendente, algunos «entendidos» le atribuyen la paternidad de esta absurda doctrina.

¹⁸ Una tesis mencionada a veces por Marx predecía la progresiva depauperación de la clase obrera a medida que el capitalismo se desarrollara; su significado ha sido debatido con calor desde entonces. A veces, Marx verdaderamente hizo la previsión un descenso real en los salarios, ya que supuso que la extensión de la mecanización expandiría continuamente el «ejército de reserva de los parados». En otras ocasiones supuso que el crecimiento de la productividad permitiría que los salarios *aumentaran*, pero que la mencionada *depauperación* consistiría en una explotación más *intensiva* del trabajo (predicción que no ha resultado equivocada). Algunas veces sugirió también que otros cambios sociales podrían contrarrestar la «ley» de la depauperación.

una vez que tengamos en cuenta los cambios en el *contexto* ocurridos desde la época en que escribió Marx. El «ejército de reserva de los parados», aunque históricamente constituye una importante fuente de debilidad del movimiento obrero, ha tenido una significación mucho menor durante las tres últimas décadas (por razones que se examinarán en un capítulo posterior). De este modo las organizaciones sindicales son inmensamente más fuertes y más grandes que cuando Marx escribió: con relación a la fuerza de trabajo, la sindicación probablemente se ha multiplicado por más de diez. La competencia entre trabajadores ya no fuerza los salarios a la baja como ocurría en el siglo XIX; más bien, las fuerzas de la oferta y la demanda aparecen mediatizadas por una abierta relación de *poder* entre el capital monopolista y el «monopolio laboral» que constituyen los sindicatos. Adicionalmente, la inflación de precios proporciona una base para ejercer con éxito presión en demanda de salarios más altos; aunque, por lo mismo, no son fácilmente conseguibles aumentos significativos en los salarios *reales*.

También de importancia clave es un factor reconocido por Marx, pero que no ha sido analizado sistemáticamente. «A diferencia... de otros bienes, entra en la determinación del valor de la mano de obra un elemento histórico y moral» (1959: 171). El mantenimiento de un trabajador o trabajadora y su familia no dependía exclusivamente de las necesidades de subsistencia física: «además de este elemento meramente físico, el valor del trabajo aparece determinado en cada país por un cierto *nivel de vida tradicional*. No se trata simplemente de una mera vida física, sino de la satisfacción de ciertas necesidades surgidas de las condiciones sociales en las que viven y se desarrollan las personas» (1958: 442). En otra parte Marx escribió que «el rápido crecimiento del capital productivo ocasiona un crecimiento igualmente rápido de la riqueza, el lujo, las necesidades sociales, las diversiones sociales... Nuestros deseos y placeres nacen de la sociedad; los medimos, por consiguiente, en relación con la sociedad y no por los objetos que sirven para su satisfacción. Ya que son de naturaleza social, son de naturaleza relativa (1958: 94). Este análisis (que incorpora la noción de lo que los modernos sociólogos denominan «privación relativa») es extraordinariamente apropiado para explicar las tendencias en los salarios habidas desde que Marx escribió su obra. Ya que el nivel general de la producción ha aumentado, las definiciones convencionales del salario de subsistencia han crecido concordantemente. Además, los modernos medios de comunicación han posibilitado que los trabajadores tengan hoy

una concepción clara de los estilos de vida de otros estratos sociales, y sus ideas acerca de los niveles de vida tolerables se ven necesariamente afectadas. De ello resulta naturalmente una presión al alza de los salarios.

Este mismo factor ayuda a explicar las diferencias entre los ingresos de los diferentes grupos profesionales —diferencias que muestran una considerable estabilidad histórica, y que a menudo son el origen de conflictos industriales—. Marx observó que «ya que los costes de producción de fuerzas de trabajo de distintas calidades difieren, así también deben diferir los valores de las fuerzas de trabajo empleadas en distintas ocupaciones» (1958: 426). Puesto que Marx estaba interesado en los salarios en general más que en los de ocupaciones específicas, no prosiguió el estudio en detalle de esta cuestión; supuso (como muchos economistas modernos) que las diferencias salariales eran ampliamente atribuibles a diferencias en las cualificaciones y por tanto en los costes de formación. Sin embargo, las variaciones en «el nivel de vida tradicional» influyen claramente tanto sobre los niveles salariales absolutos como sobre los relativos. Como se observó durante el siglo XIX, los «niveles acostumbrados de gasto» aparecen asociados con diferentes estratos profesionales; y éstos son, «dentro de un determinado intervalo de variación, reconocidos tanto por los empleadores como por los empleados» (Webb y Webb 1897: 332). Existe, en efecto, una jerarquía social de ocupaciones, con unas ideas ampliamente aceptadas de niveles de vida (y por tanto de niveles de ingresos) apropiados para cada una. Se ha argumentado con frecuencia que tales ideologías de valoración profesional ejercen una influencia considerable en los procedimientos de determinación de sueldos y salarios (ya que afectan tanto a lo que los trabajadores están preparados a aceptar como a lo que los empresarios consideran razonable conceder). Estas legitimaciones de las diferencias de ingresos, a su vez, aparecen íntimamente engranadas con toda la estructura de desigualdad entre las clases y la distribución de poder social que ésta incorpora. Procesos de poder, prestigio e ideología interactúan de este modo íntimamente en el mercado de trabajo ¹⁹.

Todo lo anterior sirve para indicar que el mercado de trabajo es algo más que un foro en el que se desarrollan procesos estrictamente económicos de oferta y demanda: en él aparecen implicadas relaciones de poder y control. (Esto fue evidente para Marx: insistió en que el mercado era un mecanismo de poder, pero el carácter aparentemente «impersonal» del

¹⁹ Este punto se desarrolla con mayor detalle en Hyman y Brough 1975.

mecanismo de los precios enmascaraba este hecho.) Por esta razón, las negociaciones de sueldos y salarios pueden comprenderse apropiadamente dentro del marco analítico desarrollado más arriba.

CONCLUSION

El objeto de estudio de las Relaciones Industriales no es el conjunto de relaciones sociales que se establecen en la industria; al definir su ámbito debemos hacerlo más estrictamente. Pero la conocida definición en términos de «instituciones de regulación del trabajo» no es satisfactoria. En primer lugar, desvía la atención de las estructuras de poder e intereses y de la dinámica económica, tecnológica y política del conjunto de la sociedad —factores que configuran inevitablemente el carácter de las relaciones entre empresarios, trabajadores y sus organizaciones—. En segundo lugar, el énfasis en las instituciones conlleva un peligro de cosificación: se convierte en algo sencillo ignorar a los hombres y mujeres reales, activos, cuyas actividades *son* las relaciones industriales. Por último, la noción de regulación encubre el carácter central que tienen el poder, el conflicto y la inestabilidad en los procesos de relaciones industriales.

La definición adoptada en este libro —en términos de procesos de control sobre las relaciones de trabajo— evita estas dificultades. Proporciona un criterio para excluir del campo de estudio de las relaciones «meramente personales» en la industria mientras que incluye esos procesos informales de control que tratadistas recientes de relaciones industriales se han visto obligados a tener en cuenta. Subraya la fluidez del *proceso* de control: una relación continua y cambiante que nunca puede ser inmovilizada eficazmente en una norma formal. Y finalmente, ayuda a indicar que la continua relación de conflicto, abierto o soterrado resulta de un conflicto de intereses en la industria y la sociedad el cual está íntimamente ligado a la operación de tendencias contradictorias en el sistema económico capitalista. Estos argumentos explican el alcance propio de este libro, que busca proporcionar no el estrecho análisis institucional de «regulación de trabajo» que puede encontrarse en otra parte, sino una *economía política de las relaciones industriales*.

2. ESTRUCTURA DE LOS SINDICATOS

El tema principal del capítulo anterior indica por qué la acción *colectiva* de los trabajadores ocupa un lugar central en el estudio de las relaciones industriales. Hemos definido la materia en términos de procesos de control sobre las relaciones de trabajo; pero en la búsqueda del ejercicio del control sobre sus ocupaciones, sus condiciones de empleo y sus prácticas de trabajo cotidianas, los trabajadores entran inevitablemente en conflicto con los fines e intereses de sus empleadores. Dado que el poder económico del capital —reforzado por una serie de sanciones legales— es tan grande, el grado de control que los trabajadores en tanto que individuos pueden ejercer es extremadamente limitado. Sólo cuando se asocian actuando conjuntamente, pueden comenzar a poner en peligro seriamente la dominación del empresario.

La organización en sindicatos es la base más obvia de tal actuación común. Engels, colaborador de Marx a lo largo de toda su vida, percibió la transcendencia de las formas primitivas de acción colectiva utilizadas por los trabajadores británicos en la década 1840-49.

Lo que proporciona a estos sindicatos y a las huelgas que surgen de ellos un significado real es el hecho de que constituyen el primer intento de abolir la competencia entre los trabajadores. Suponen el reconocimiento del hecho de que la supremacía de la burguesía está totalmente basada en la competencia de los trabajadores entre ellos, esto es, en su falta de cohesión. Y precisamente porque los sindicatos se orientan contra el nervio vital del orden social actual, por muy unilateralmente o por muy estrecho que sea el modo en que lo hagan, son tan peligrosos para este orden social. Los trabajadores no pueden atacar a la burguesía, y con ella a todo el orden existente en la sociedad, en un punto