

METODO Y LIMITES DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES

*MANUEL GARCIA FERNANDEZ
LUIS GABRIEL MARTINEZ ROCAMORA*

SUMARIO: I. CONCEPTO. II. SUJETOS Y MEDIOS EN LOS SISTEMAS DE RELACIONES INDUSTRIALES. III. LOS MODELOS DE RELACIONES INDUSTRIALES. IV. COMPARACION DE SISTEMAS.

I. CONCEPTO

El estudio de las relaciones de trabajo puede realizarse desde dos perspectivas distintas: a) estudio jurídico de la norma laboral; y b) estudio normativo de las conductas.

La interacción social ha sido objeto de especial atención por parte de los investigadores estadounidenses (Parsons). Se da la circunstancia de que es en los Estados Unidos donde el liberalismo ha tenido un significado muy intenso y por ello la normación de las relaciones de trabajo fue casi inexistente durante largo tiempo o cuanto menos se aplicó a un conjunto de reglas jurídicas extraídas del Common Law y básicamente ideadas para relaciones contractuales patrimonialistas. Las reglas que se establecían para regular la prestación de trabajo se consideraban como reglas de hecho desprovistas de valor jurídico, al igual que en Gran Bretaña. Se hace necesario añadir, finalmente, que casi en paralelo a la elaboración de la denominada economía neoclásica en Inglaterra y Austria (Marshall, Menger), aparece en E.E.U.U. la escuela institucionalista de la mano de J.R. Commons, cuya investigación se centró sobre la organización de las relaciones económicas.

Los estudiosos norteamericanos investigaron el fenómeno laboral no como un proceso jurídico, sino como proceso social y económico con

Cuadernos de la Facultad de Derecho, 11 (Palma de Mallorca, 1985).

un enfoque de las relaciones de trabajo no conocido hasta el momento en Europa. Se trataba de un fenómeno científicamente pluridisciplinar, pues el conocimiento de las relaciones de trabajo se hacía desde las técnicas de investigación sociológica, conocimientos sobre organización del trabajo, técnicas de psicología industrial y también desde las técnicas jurídicas en la parte pequeña que les correspondía. El estudio, pues, de la regulación de las relaciones de trabajo se ha venido efectuando a través de la descripción de esa regulación como un sistema en el que interviene un conjunto de factores que se ven mediatizados por una situación general en la que se dan factores tecnológicos, criterios de distribución de recursos, etc. y sobre los que se proyecta el poder político en una determinada forma.

El estudio de este sistema se denominará, en palabras de J.T. Dunlop, "sistema de relaciones industriales dirigidas a regular la relación de empleo". El sistema de relaciones industriales consiste así en la regulación de la acción de los agentes y los medios de que usan en la regulación de trabajo, así como la relación que guardan entre sí esos agentes o actores con los medios que utilizan y ello desde diferentes perspectivas y con diferentes técnicas a fin de obtener una visión adecuada a la realidad de ese complejo proceso en que consiste la regulación de las relaciones de trabajo.

Hasta cierto punto, esta metodología de estudio de las relaciones de trabajo tenía que aparecer en espacios culturales en los que la normación jurídica del trabajo fuese un hecho puramente marginal. Desde una perspectiva jurídica como la continental europea, fundamentada en la regulación jurídica de los hechos sociales como punto de partida para el conocimiento de la realidad social, la metodología que hemos intentado describir había de tener —como era de esperar— un valor secundario. Para la mentalidad europea el conocimiento de la realidad laboral había de realizarse desde y a través de su disciplina normativa. Por ello la metodología que hemos denominado y descrito como "relaciones industriales" ha tenido un desarrollo tardío en Europa y cuando ha sido objeto de atención por estudiosos lo ha sido sólo en cuanto a aspectos parciales de esas relaciones, como la sociología del trabajo en Francia, o la psicología industrial en Alemania.

Las relaciones industriales nacieron fundamentalmente en los medios institucionalistas americanos y pronto se fueron incorporando como una disciplina normal en las Escuelas de Administración de Empresas y posteriormente en las Facultades y Departamentos de Economía aplicada. Ya hacia los años cuarenta existían departamentos e, incluso,

Facultades específicas de relaciones industriales, como en la Universidad de Cornell, que es la que publica la revista más conocida de la especialidad —*Industrial and Labor Relations Review*— o, también, en la Universidad de California, que publica otra revista de no menos abolen- go, la revista *Industrial Relations*.

En Gran Bretaña se dió una situación similar a la americana. De ahí que a partir de los años cuarenta se formasen en torno a la London School of Economics de Londres y a la Universidad de Oxford dos escuelas de ese tipo. Hay que señalar, sin embargo, que en Gran Bretaña el origen de estos estudios era más remoto, ya que los estudios sociológicos sobre el poder de los sindicatos y sus funciones económicas partían de la famosa Sociedad Fabiane, núcleo del que surgirá el laborismo inglés, y que estaba animado por los esposos Sidney y Beatriz Webb, autores de un clásico en la disciplina: *The History of Trade Unionism*.

Por el contrario, en la Europa continental ese estudio ha sido reducido y centrado en aspectos —como ya hemos señalado— parciales. Entre otros motivos porque en Europa prima cada vez más la disciplina jurídica de las relaciones de trabajo. Si hubo en Europa un desarrollo bastante completo del estudio de la acción del Estado sobre las relaciones laborales en lo normativo y en lo no normativo. Se trataba de una perspectiva distinta a la generalmente adoptada en el estudio de estas relaciones y que fué conocida como “Política Social”. La Política Social fué la contrapartida, hasta cierto punto, de las Relaciones Industriales en los países fuertemente influidos por la acción estatal en los medios laborales.

En España el desarrollo de las relaciones industriales como metodología ha tenido escaso predicamento. No existe ninguna obra teórica básica en este campo de la investigación social y no tiene reconocido ningún nivel académico. La obra de Dunlop, sin embargo, ha sido traducida al castellano (1).

Como *principales aportaciones del enfoque metodológico* de las relaciones industriales en el estudio de la realidad laboral podemos señalar las siguientes:

— Profundización en el estudio de la conducta de los sindicatos co-

(1) Traducción a cargo de Jordi Estivill, Ed. Península, Barcelona 1978.

mo sujetos económicos y como poderes sociales.

— El estudio del sector laboral como sector relacionado políticamente con el sistema general, o lo que es lo mismo, el estudio de las relaciones existentes entre el trabajo organizado y la política.

— Estudio de la negociación colectiva sindical y los conflictos laborales como procesos económicos. La Teoría Económica había profundizado en el estudio del salario como magnitud pero no en sus modos de determinación y en este sentido la contribución de las Relaciones Industriales ha sido notable.

— Planteamiento y estudio de las implicaciones laborales de la tecnología.

— Por último, y sobre todo, el estudio de las relaciones laborales en la empresa considerada como un colectivo social, fundamentalmente en lo que se refiere a las relaciones humanas, relaciones de conflicto, formación de grupos de intereses, etc.

II. SUJETOS Y MEDIOS EN LOS SISTEMAS DE RELACIONES INDUSTRIALES

Sujetos de un sistema de relaciones industriales son, en primer lugar, las *organizaciones de carácter gubernamental*, como detentadores del poder político y, por lo tanto, jurídico, en un determinado país, ya que la estructura del poder, su distribución y asignación del mismo en un Estado influye decisivamente en la organización de las relaciones laborales.

Lo son, en segundo término, las *organizaciones profesionales*. Todo grupo constituido, formalmente o no, que intervenga en la ordenación del trabajo. Tales son las asociaciones sindicales, las asociaciones de empresarios, comités u organismos creados entre diversos colectivos empresariales, grupos con cierto grado de coherencia que sean suficientemente efectivos. En este mismo grupo podemos incluir los partidos políticos y demás organizaciones políticas ya sea por confundirse con las mismas organizaciones sindicales o porque ellos directamente animan los movimientos laborales. Del mismo modo otra serie de organizaciones de diversa indole como clubs, etc. (2).

(2) En España, por ejemplo, asociaciones o clubs de empresarios que no tienen reconocida oficialmente una función en el sector laboral han ejercido una influencia notable en los comportamientos de organizaciones que sí tienen reconocida aquella función, vg. la Asociación para el Progreso de la Dirección o el Círculo de Empresarios. Por lo demás, esta característica es frecuente en los medios empresariales.

Por último, son sujetos los *empresarios* pues son unidades de decisión económica cuya acción afecta a una pluralidad de individuos considerados como tal pluralidad. Se deben señalar diferencias de grado entre este tipo de sujetos, que van desde la gran empresa, cuyas decisiones configuran en gran medida los sistemas de relaciones industriales, a la pequeña empresa cuya influencia es mucho menor en la configuración del sistema. Esa distinción, por cierto, entre grande y pequeña empresa tiene mucha significación en el campo de las relaciones laborales, probablemente más que en cualquier otro sector de las relaciones sociales y económicas.

En cuanto a los medios hemos de distinguir dos tipos que agruparemos bajo las denominaciones de medios en general e instrumentos utilizados por los actores del proceso industrial.

Los medios en general son los principios de convivencia comúnmente aceptados. Estos medios tienen una importancia extraordinaria para definir la naturaleza y la estructura de un sistema. Por ejemplo, en los Estados Unidos el liberalismo económico ha configurado decisivamente las relaciones contractuales entre empresarios y trabajadores (vg. libertad en la extinción de las relaciones de trabajo), las relaciones entre el sindicato, sus afiliados y los no miembros (y, la prohibición de las cláusulas de taller cerrado o "closed shop"), la organización del sistema de la Seguridad Social (vg. la falta de un sistema nacional de asistencia sanitaria por la oposición de las asociaciones de profesionales de la medicina), etc.

Los instrumentos utilizados por los actores son de naturaleza diversa: negociaciones colectivas con distinta eficacia según las legislaciones, decisiones estatales adoptadas por los órganos que integran el Estado según las asignaciones efectuadas a cada una de ellas, arbitrajes privados, etc. Normalmente cada actor tiene un instrumento a su alcance, el que corresponde a la naturaleza de su función y por el que canaliza su actividad. Así el Estado, las leyes y decisiones reglamentarias, los sindicatos, las negociaciones colectivas y la composición de arbitrajes privados, etc.

Las reglas establecidas por esos instrumentos condicionan un sistema de relaciones industriales. Así, por ejemplo, la estructura del salario puede influir poderosamente en el comportamiento de los sindicatos y en su relación con los no miembros (vg. la organización de las primas de asiduidad o asistencia, la importancia de los incentivos, etc.). Otro ejemplo significativo es el establecimiento de sistemas legales de limitación de las causas de extinción del contrato de trabajo, ya que la protección sindical del trabajador es menos necesaria y ello se refleja en el con-

tenido de las negociaciones colectivas. Y así podrían exponerse otros ejemplos.

III. LOS MODELOS DE RELACIONES INDUSTRIALES

Lo que intenta estudiarse es la estructura de las relaciones industriales teniendo en cuenta que hay una relación o conjunto de relaciones entre los agentes y los medios utilizados. Esas relaciones se establecen en base a determinados criterios organizativos que constituyen los llamados *modelos de relaciones industriales*. Estos criterios organizativos vienen dados por diferentes causas y pueden encontrarse tanto en la distribución del poder político en una determinada forma, en el logro de una eficacia económica superior o, sencillamente, en un compromiso entre diferentes objetivos y las fuerzas que sustentan dichos objetivos. Pues bien, esos criterios forman principios organizativos que dan lugar a estructuras determinadas en los sistemas de relaciones industriales y que pueden ser objeto de comparación.

Se denomina modelo de relaciones industriales a una estructura de relaciones organizada de acuerdo con principios de los que se siguen determinadas formas de actuación. Naturalmente, los modelos son construcciones teóricas extraídas de los rasgos característicos que se derivan de un determinado principio organizativo.

La adscripción de un sistema dado a un determinado modelo está en función, lógicamente, de la aproximación de las características de este sistema a uno u otro modelo.

Las bases por el establecimiento de modelos de relaciones industriales son de dos tipos.

— En primer lugar, los espacios geográficos que dan lugar a los modelos nacionales, tales como el inglés, el soviético, etc. Más frecuentemente se utilizan espacios no nacionales, sino regionales. La diferencia entre una y otra región es evidentemente variada en especial en países con fuertes disparidades geográficas, tales como los Estados Unidos o la misma España.

— Más importante que la base geográfica para el establecimiento de modelos de relaciones industriales, son los modelos establecidos en relación a industrias específicas (producción de una determinada mercancía o mercancías sustitutivas). Los modelos resultantes son mucho

más variados y la operatividad de su uso es mayor y más fructíferos los resultados de la investigación.

— Con carácter general y acudiendo a un máximo de abstracción se habla, por un lado, de modelos autoritarios y, por otro, de modelos liberales. La diferencia entre ambos muestra la mayor o menor intervención del Estado en la organización de las relaciones de trabajo (3). También se suele hablar de modelos centralizados y descentralizados, en función del grado de participación que tienen las unidades menores de decisión en la configuración de un sistema de relaciones industriales (4).

IV. COMPARACION DE SISTEMAS

La aportación más interesante de la metodología de las relaciones industriales es la actividad comparativa de sistemas. La comparación proporciona la comprobación de proximidades y diferencias e incluso en ocasiones la "importación" de técnicas, lo que podría denominarse "tecnología social". El problema que plantea la comparación de sistemas es que deben tenerse muy en cuenta los criterios propios de la persona que realiza la comparación, pues su juicio será muy distinto según los valores que estime como prioritarios. Por ejemplo, las conclusiones a que puede llegar el investigador son distintas si se enjuicia una situación desde el principio "eficacia económica" o desde la consecución de "libertad política".

Esta afirmación puede ejemplificarse fácilmente. El cánón obligatorio por negociación colectiva, que deben pagar a los sindicatos todos los trabajadores a los que afecta un convenio colectivo negociado por éste, puede ser considerado por unos como un medio para consolidar la acción sindical y evitar las interferencias de organizaciones minoritarias, lo que es tanto como decir incrementar la eficacia de los sindicatos ya más implantados; sin embargo, otros pueden considerar que tal medida es un atentado contra la libertad sindical. Si se compara un sistema en el que dicho cánón existe y otro en el que no, las conclusiones serán muy distintas según la valoración previa que se haga de este dato, aun-

(3) La idea de modelo liberal es sustituida por la de modelo democrático. A nuestro entender la identificación de "liberal" y "democrático" es errónea.

(4) Un sistema centralizado sería el sueco y uno descentralizado el estadounidense, toda vez que en este último el 90% de la negociación colectiva se circunscribe a las empresas.

que la comparación se limitase a considerar la eficacia del sistema. Es evidente que para los segundos un sistema que sacrifica una libertad básica no puede considerarse eficaz. No se trata desde luego, de “prejuicios” sino de valoraciones inseparables de la investigación social.

Hay otros dos peligros graves en la actividad comparativa. En primer lugar la extrapolación, entendiéndose por ella la consideración de un sistema de relaciones industriales sin conocer y valorar adecuadamente el entorno social en que este sistema opera. Lo cual inevitablemente conduce a juicios erróneos. En segundo término, el desconocimiento o falseamiento —aún involuntario— de algún dato o datos relevantes que pueden afectar a todo el proceso. Lo cual induce también a resultados erróneos.

Sentadas estas premisas, es lo cierto que la comparación de sistemas tiene una gran utilidad en la medida en que puede facilitar el conocimiento de técnicas valiosas para la organización de las relaciones laborales en distintos países y la “importación” a la que aludíamos puede ayudar a un país mientras aquellas sean correctamente aplicadas en función de las circunstancias del país en cuestión y la naturaleza del sistema ya existente en el mismo.