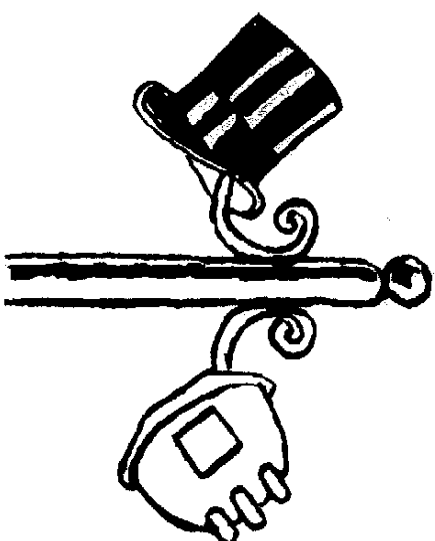


Economía

Richard Hyman
Relaciones
industriales
Una introducción marxista



H. Blume Ediciones

Indice

Prefacio	9
Introducción	11
1. ¿Qué son las relaciones industriales?	19
2. Estructura de los sindicatos	43
3. Política sindical y democracia sindical	79
4. El capital y las relaciones industriales	111
5. Ideología y estado	139
6. Organización y acción de las bases sindicales	169
7. Conflicto y pacto: la dialéctica de las relaciones industriales	205
Guía de lecturas complementarias	225
Bibliografía	231

7. CONFLICTO Y PACTO: LA DIALECTICA DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES

Para terminar este estudio introductorio de las relaciones industriales desde una perspectiva marxista, es ahora posible retomar algunas de las cuestiones generales planteadas en el capítulo primero. ¿Cuál es el carácter fundamental de las relaciones industriales? Recordaremos que los teóricos académicos, tienden a definir su objeto como el estudio de las instituciones de regulación del trabajo. Pero esto está muy distante del punto de vista del hombre medio, cuya comprensión inmediata del término casi seguro que incluye la idea de conflicto laboral en general y de huelga en particular.

Esta actitud habitual hacia las relaciones industriales debe mucho al tratamiento simplista que a menudo reciben éstas en los medios de comunicación. Muchas veces califican a las huelgas de dramáticas o catastróficas, y dan la oportunidad de censurar moralmente a grupos de trabajadores por «subversivos» o «irresponsables». De este modo, los problemas del capitalismo contemporáneo encuentran una oportuna cabeza de turco y ya no resulta necesario remontarse a las contradicciones del propio sistema capitalista¹. Fácilmente se saca la impresión de que los sindicalistas dedican más tiempo a la huelga que al trabajo: ello se debe a que las actividades más comunes de relaciones industriales a menudo resultan tan aburridas como lo es el propio trabajo para la mayoría de los empleados, y por consiguiente reciben poca atención en la prensa y la televisión. De ahí que los dirigentes sindicales se quejen con frecuencia de que sus funciones habituales de negociación, preparación de convenios y *prevención* de

¹ Para una discusión del tratamiento ideológico del conflicto laboral en los medios de comunicación, ver Hyman 1972.

huelgas—que ocupan la mayor parte de su tiempo— no sean consideradas noticiables y por ello no se informe de ellas.

Pero la identificación popular de las relaciones industriales con el conflicto, no se debe totalmente al sensacionalismo de los medios de comunicación. En parte refleja el simple reconocimiento de un hecho que la discusión académica sofisticada a menudo esconde: que las relaciones de trabajo (en el capitalismo) son un inevitable origen de conflictos. Los intereses de los empleados son en gran medida opuestos a los de los empleadores: de ahí que ambas partes pretendan utilizar la fuerza y movilizar recursos para asegurar el predominio de sus propios intereses. Las estrategias que adoptan inevitablemente chocan, y la consecuencia obvia es el conflicto.

Se ha escrito que «el trabajador industrial, en su mayor parte, trabaja más de lo que le gustaría en tareas que frecuentemente son arduas, generalmente monótonas, y a veces peligrosas. En el trabajo está casi siempre sometido a la dirección de una autoridad más elevada. Sus ingresos a veces son insuficientes para cubrir lo que él cree que sus necesidades exigen. Por consiguiente, el estado natural, del trabajador industrial es el descontento» (Habison 1954: 278). El resultado natural es el conflicto laboral.

¿Qué formas toma el conflicto laboral? La huelga es la manifestación más clara, pero es útil definir el término con mayor amplitud. Un texto muy conocido afirma «que el objeto de estudio no es el conflicto laboral, la huelga o el cierre patronal, sino toda la serie de conductas y actitudes que expresan oposición y orientaciones divergentes entre los propietarios y directivos de las empresas por una parte, y los trabajadores y sus organizaciones por otra» (Kornhauser *et al.* 1954: 13). El tipo de actividad que abarca esta definición es evidentemente variado. Como ha dicho Kerr, «sus medios de expresión son tan ilimitados como la inventiva humana». Además de las variedades de huelga convencional, «el conflicto con el empleador puede también tomar las formas de negociación pacífica y formulación de reclamaciones, de boicoteos, de acción política, de limitación de la producción, de sabotaje, de absentismo o de movilidad de personal» (1964: 171). Algunas de estas formas de acción pueden afectar a un gran número de trabajadores y ser plasmadas y ejecutadas por un sindicato o una organización de delegados sindicales de centro de trabajo; otras pueden producirse de manera relativamente espontánea, siendo reflejo de comportamientos más individuales que colectivos.

¿Es útil aplicar la misma denominación a una gama tan amplia de conductas? La justificación de una definición omnicompreensiva del conflicto laboral reside en que estos diversos tipos de acción muchas veces reflejan causas similares, o representan respuestas alternativas a injusticias y privaciones similares. Esto se argumenta de una manera convincente en un estudio sociológico de la minería en el noroeste de Inglaterra (Scott *et al.* 1963). Los autores delinean una importante distinción analítica entre formas de conflicto «organizadas» (colectivas) y «no organizadas» (individuales). Las conclusiones de la investigación indicaron que los trabajadores que tomaban parte regularmente en conflictos organizados mostraban una menor incidencia de conflictos no organizados que los que raras veces participaban en acciones colectivas. De este modo, los grupos de mineros más cualificados tendían a monopolizar los procesos de negociación interna y también estaban de modo predominante implicados en huelgas, negativas a hacer horas extraordinarias y ritmos lentos; por el contrario, los grupos menos cualificados registraban una alta tasa de absentismo, accidentes y movilidad de la mano de obra.

La conducta del último tipo no se considera generalmente como una forma de conflicto, incluso entre los directamente implicados. Sin embargo, ha sido analizada profundamente durante los últimos años por los sociólogos industriales, que han acuñado la etiqueta «abandono del trabajo». La evidencia indica que el absentismo, las faltas de puntualidad, la movilidad, la baja productividad, e incluso los accidentes de trabajo, representan respuestas conscientes o inconscientes al descontento derivado de características identificables de la situación en el trabajo. La acción colectiva en forma de huelgas también constituye un abandono del trabajo; pero en este caso la acción no es simplemente un medio de abandono de una situación llena de tensión nerviosa y desagradable, también representa un intento calculado de presión dirigido a cambiar la situación. Sin embargo, es interesante observar que algunas huelgas espontáneas se hacen sin muchos cálculos: de hecho, las demandas concretas puede que se formulen incluso *después* de la huelga. Estos paros son análogos a un absentismo masivo, ya que predomina el aspecto de «abandono del trabajo»; están a medio camino entre los tipos de conflicto organizado y no organizado.

¿En qué medida es plausible considerar el conflicto organizado y el no organizado como las consecuencias alternativas de descontentos producidos por una situación laboral determinada? Ya hemos visto que el estudio

de Scott acerca de la minería del carbón indicaba que los grupos profesionales más cualificados (y más unidos) tendían a reaccionar a las injusticias de manera colectiva y organizada, mientras que en el caso de otros grupos, injusticias similares encontraban formas de expresión individuales y no organizadas. A conclusiones muy parecidas llega un estudio realizado en Estados Unidos. Los trabajadores cuya especialización profesional les proporcionaba un papel clave en el proceso productivo y les facilitaba el desarrollo de relaciones sociales cohesivas, tendían a formar grupos de trabajo «estratégicos», que aplicaban la presión colectiva de manera calculada y disciplinada. Pero en otros aspectos, con frecuencia los empresarios les consideraban trabajadores modelo. Por el contrario, ocupaciones no especializadas o aisladas, con poca importancia estratégica a menudo daban lugar a grupos «apáticos» que casi nunca participaban en conflictos colectivos, pero que «sólo superficialmente estaban libres de problemas...». Existía evidencia de descontento laboral, pero éste, frecuentemente no se concretaba en reivindicaciones o motivos de queja específicos». A causa de su elevado nivel de conflicto no organizado, la falta de militancia por parte de estos grupos no era suficiente para granjearles las simpatías de los empresarios (Sayles 1958).

La evidencia sugiere que los distintos tipos de expresión de descontento son en cierta medida intercambiables, y probablemente se ven afectados por la fuerza, solidaridad, tradiciones y decisión de los distintos grupos de empleados. Parece que no es algo fortuito el que las mujeres, que están sindicadas en menor grado que los hombres y que van a la huelga bastante menos, registren un nivel más elevado de movilidad y absentismo²; mientras que la movilidad en la industria automovilística, con una alta tasa de sindicación y propensión a la huelga, es mucho menor que en la industria manufacturera en general. Los cambios a lo largo del tiempo pueden muchas veces hacer pensar en un cambio en las formas de conflicto. En la minería del carbón, la intensa reducción en las huelgas durante la década siguiente a 1955 coincidió con un rápido incremento del absentismo. En la industria del automóvil, la decisión de una serie de compañías —princi-

palmente Ford— de suprimir de los talleres a los «alborotadores» condujo a un descenso en las cifras de huelgas, pero a una dramática alza en el absentismo. Esto indica que los esfuerzos por suprimir manifestaciones específicas de conflicto, *sin eliminar las causas subyacentes de malestar*, tal vez simplemente desvían por otros canales el desorden. «Encontramos en lugar de conflictos laborales, acciones individuales cuyo nexo con los conflictos sociales es claramente reconocible a primera vista» (Dahrendorf 1968: 178). O las huelgas pueden dar paso a acciones colectivas menos drásticas, como los ritmos lentos³. Paradójicamente, los intentos de la dirección para controlar el conflicto laboral a nivel del síntoma en lugar de a nivel de la causa subyacente, pueden generar síntomas nuevos y menos manejables.

Aunque el conflicto «organizado» y el «no organizado» pueden surgir en situaciones objetivas similares y reflejar injusticias concretas similares, y ambos tipos constituyen graves problemas de los empleadores, su significado para los *trabajadores* afectados es considerablemente distinto. El sabotaje individual, «la indisciplina», y distintas formas de «abandono del trabajo» suponen una típica acción —o *reacción*— individual espontánea, ante unas relaciones de trabajo desagradables. Este conflicto no organizado generalmente no forma parte de una estrategia deliberada para remediar el origen de los problemas; de hecho, tal vez deriva de un sentido general de insatisfacción más que de la conciencia de una injusticia específica, y esto en absoluto puede considerarse conflicto laboral. Por el contrario, la acción colectiva generalmente conlleva un intento deliberado de cambiar la situación que origina el conflicto; es una actividad pensada con el objetivo de lograr alguna mejora concreta. De este modo, el conflicto organizado es una forma de *práctica*, una transformación del papel pasivo y reactivo que tiene asignado el trabajo dentro de las relaciones sociales de producción capitalistas en un papel activo y con iniciativa.

Los «expertos» teóricos afirman de tiempo en tiempo que el conflicto colectivo languidece, y es sustituido por formas pacíficas de resolución de enfrentamientos. Este argumento —que ha sido enérgicamente refutado por las recientes «explosiones» de actividad huelguística en la mayoría de los países industrializados— está basado en una concepción profundamente equivocada de las relaciones industriales. La negociación colectiva es

² La menor tasa de organización y acción colectiva es en alto grado atribuible a la ideología de la sociedad que considera «el trabajo de la mujer» de importancia secundaria con relación a su función doméstica, y a los procedimientos discriminatorios que fuerzan a la mayoría de las mujeres a desempeñar las profesiones menos cualificadas con limitado potencial de militancia fructífera. A pesar de estos obstáculos, sin embargo, algunos grupos de mujeres trabajadoras presentan una alta tasa de sindicación y han llevado a cabo importantes luchas. Para un relato de la historia, en gran medida despreciada, de la militancia laboral de las mujeres, ver Rowbotham 1973.

³ Esta ha sido la experiencia de compañías americanas que impusieron duras sanciones disciplinarias a participantes en huelgas ilegales, ver Kuhn 1961.

un ritual sin sentido si el sindicato no despliega otra cosa que la elocuencia y la sutileza estadística de sus negociadores. Debido a que el empleador siempre puede ignorar las razones del sindicato, por muy sólidamente documentadas y convincentemente argumentadas que estén, a no ser que estén respaldadas por la posibilidad de acciones. Una negociación sería supone la amenaza abierta o implícita de acción colectiva, la movilización de la fuerza de los afiliados, si no se llega a un acuerdo satisfactorio⁴. Las huelgas y acciones semejantes son un *arma* vital de la clase obrera en la tarea de lograr sus objetivos laborales. Las distintas formas de *rechazo* a continuar las relaciones normales de subordinación a la dirección (y la producción normal de excedente económico para el empleador) son decisivas para mejorar su posición. Las huelgas, y la amplia gama de otras clases de acción reivindicativa, son una demostración ineludible del antagonismo hacia el capital que es el origen fundamental de la función de los sindicatos. De ahí que sea del todo correcto considerar que el conflicto laboral es la realidad básica de las relaciones industriales.

Pero esto no quiere decir que el conflicto abierto sea típico de las relaciones industriales cotidianas. La Donovan Commission informó que en 1964, de un gasto total de casi 32 millones de libras esterlinas realizado por todos los sindicatos registrados, menos de medio millón se dedicó a subsidios de huelga. En 1970—el año con mayor número de huelgas en la historia de Gran Bretaña—el TGWU pagó poco más de un millón de libras en subsidios de conflicto sobre un presupuesto total cercano a los 16 millones. En todos los años de la posguerra, excepto en dos, el sindicalista medio ha hecho menos de un día de huelga al año. A estas cifras hay que añadir las otras formas de conflicto organizado; al mismo tiempo el conflicto no organizado multiplica sus expresiones de descontento cotidiano. Sin embargo, es claro que la mayoría de los trabajadores dedican la mayor parte de su tiempo a realizar las tareas que tienen asignadas en el marco de las relaciones capitalistas de producción.

La pregunta surge lógicamente: ¿Por qué hay tan *pocas* conflictos abiertos en la industria? Una respuesta es que los conflictos laborales

⁴ En cierta ocasión una serie de sindicatos especialmente de trabajadores de cuello blanco y del sector público, renunciaron al arma de la huelga. Pero su pacifismo era respaldado por la buena voluntad del empleador (directamente o a través de una arbitraje) para conceder aumentos retributivos en línea con los obtenidos mediante la negociación colectiva en otra parte. Estos sindicatos fueron de hecho los beneficiarios indirectos de la militancia de otros sindicatos. Pero recientemente, a medida que las políticas de rentas del gobierno han dado al traste con el principio tradicional de «abancos salariales justos», se han visto forzados a hacer uso de acciones radicales.

suponen costos para todos los afectados. En una huelga indefinida, es difícil que las ganancias directas de los trabajadores compensen lo que han perdido en salarios. De ninguna manera ello quiere decir que su acción sea inútil: *sólo* debido a que los sindicalistas están dispuestos de vez en cuando a mostrar su disponibilidad a soportar los costes de militancia, pueden mantener una posición de fuerza en sus negociaciones con el empleador. Un sindicato perdería toda credibilidad si nunca adoptara una posición firme. Por razones similares, los empleadores muchas veces están dispuestos a soportar considerables pérdidas por huelgas (aunque frecuentemente intenten provocar o manipular a los trabajadores para que vayan a la huelga cuando tienen excesivas existencias y pocos pedidos). Por consiguiente —y a pesar de lo que propaga frecuentemente la prensa— pocos sindicalistas comienzan entusiasmados una huelga importante; y si se han visto recientemente envueltos en una acción costosa, normalmente tratarán de evitar en lo posible posteriores paros. Por la propia naturaleza de las cosas, por tanto, empleadores y trabajadores tratarán de que el conflicto abierto sea la excepción y no la regla. Y cuando cada parte tiene una apreciación razonable de la relación de fuerzas, y puede adivinar la intención de la decisión de la otra sobre un asunto determinado, es en la mayoría de los casos posible anticipar el resultado probable si se produce un paro y a continuación se negocia un acuerdo.

Al elaborar este punto, los teóricos de la regulación del trabajo hacen una clara contribución a la comprensión de las causas de paz laboral. El concepto clave de su explicación es el de *institucionalización*. En palabras de un sociólogo americano, «la negociación colectiva es la gran invención social que ha institucionalizado el conflicto laboral... La negociación colectiva ha creado un método estable para resolver el conflicto laboral» (Dubin 1954: 44). La tesis básica es que mientras las *causas* de conflicto son intrínsecas a la estructura de relaciones sociales y económicas, su *expresión* aparece contenida por una red de instituciones y procedimientos. En particular, se suprimen las manifestaciones más destructivas de conflicto, y las relaciones industriales, aunque continúan siendo conflictivas, llegan a hacerse más y más «constructivas». Así, se argumenta que los sindicatos pretenden cada vez más lograr sus objetivos por vías fundamentalmente no reñidas con los objetivos e intereses de las empresas: la relación entre las dos partes llega a ser de «cooperación antagónica» (así se la ha denominado).

Muchos analistas han declarado la *inevitabilidad* de una tendencia que

va de la hostilidad a la colaboración en las relaciones sindicato-empleador. Generalmente se dan tres razones de ello. La primera y más obvia es que mediante la organización y la acción colectivas los trabajadores pueden obtener mejoras en sus condiciones. Como Marx afirmó con insistencia, es peligroso exagerar estas ganancias: la estructura y la dinámica del capitalismo fijan estrechos límites a lo que puede lograrse, y constantemente dan al traste con las condiciones establecidas; y mientras tanto persiste el control alienante intrínseco al trabajo asalariado. Indudablemente, el ejercicio del control empresarial se ha hecho menos arbitrario —y ésta es quizá la consecuencia más substancial de la actividad negociadora del sindicato— pero no se han alterado radicalmente las consecuencias opresivas de las prioridades empresariales. A pesar de todo, los trabajadores no ven las cosas necesariamente de esta manera: su atención se dirige más hacia lo que se ha ganado que hacia lo que permanece sin cambios, y los negociadores sindicales naturalmente, fomentan esta selectividad. Como indica Allen, «se ha desarrollado el mito del éxito en virtud del cual los sindicatos sufren una ilusión que magnifica cambios muy pequeños en las tasas de salarios o mejoras marginales en las condiciones de empleo transformándolos en éxitos resonantes» (1966: 30). En este proceso, la negociación colectiva «constituye una válvula de escape para las insatisfacciones y frustraciones específicas que los trabajadores experimentan en el trabajo» (Harbison 1954: 276).

Las otras dos razones están estrechamente relacionadas. Los sindicatos han adquirido un alto grado de legitimidad social: sus líderes nacionales son consultados por los gobiernos, tienen acceso directo a los ministros y a los altos funcionarios, y pueden tener la esperanza de que al término de sus carreras se les ofrezca un título de nobleza o una distinción similar, propia de una elevada posición social; sus funcionarios locales obtienen galardones parecidos, aunque más mundanales, de aceptación social. Cuando los sindicatos eran tratados como organizaciones virtualmente fuera de la ley, la transformación del orden establecido muchas veces parecía una condición previa de su existencia segura y su actividad efectiva; pero una vez que se les considera instituciones sociales legítimas, aumenta el incentivo a definir sus funciones en el marco del sistema existente. La aceptación social de los sindicatos por los que tienen poder tanto industrial como político, refleja la medida en que los programas del sindicato pueden adaptarse al marco del capitalismo, y fomenta una moderación permanente. Al mismo tiempo, las presiones externas sobre los

representantes oficiales de los sindicatos tienden a producir resultados similares. Como ya ha sido comentado, la preocupación por la seguridad de la organización inhibe la adopción de programas que pudieran llevar a una seria confrontación con los empresarios o los gobiernos, por temor a poner en peligro la situación y las relaciones consolidadas de los sindicatos. Las relaciones de negociación estables, prosigue la argumentación, aunque conflictivas en su origen, conducen de modo natural al desarrollo de una comprensión mutua entre los participantes, y a la percepción de una zona creciente de intereses comunes³.

De ahí la paradoja que frecuentemente resaltan los teóricos académicos: una vez expresado abiertamente el conflicto laboral, estimula el funcionamiento de las instituciones de regulación, las cuales limitan sus manifestaciones destructivas. La mayor parte de las diferencias se resuelven mediante negociaciones pacíficas. La negociación tiene muchas veces un efecto «integrador» o de resolución de problemas, ya que ambas partes buscan los medios para lograr sus objetivos que resulten menos graves para la otra parte. La influencia de la institucionalización continúa siendo evidente incluso cuando se produce un conflicto abierto. Los *objetivos* de los huelguistas normalmente se formulan de manera que dejan posibilidades de llegar a un compromiso; los sindicatos generalmente no pretenden expropiar a los empleadores, y tampoco los empleadores aplastar a los sindicatos. El hecho notable con relación a la mayoría de los conflictos laborales es que, dada la amplia gama de reivindicaciones que *podrían* razonablemente plantearse por los trabajadores, las aspiraciones sindicales en la negociación no son ambiciosas y de ese modo, las diferencias entre las partes son relativamente pequeñas.

Además los *métodos* de conflicto industrial se han hecho muy ritualistas. Las primeras etapas de la organización y la acción de los trabajadores

³ El conflicto de intereses fundamental entre empleadores y empleados (con la excepción de los altos directivos que poseen muchos de los privilegios y funciones de los capitalistas tradicionales) es el necesario punto de partida de cualquier análisis serio de las relaciones industriales. Sin embargo, esto no quiere decir que no exista convergencia de intereses entre empleadores y trabajadores; ambos pueden sufrir perjuicios, por ejemplo, si quiebran empresas o se producen incendios en fábricas. A un nivel diferente, se argumenta a menudo que tasas de beneficio altas «benefician» a los trabajadores. Lo que esto supone es simplemente que, en el capitalismo, los trabajadores son generalmente las principales víctimas de las desgracias económicas; no resta valor al hecho de que la existencia y perpetuación del sistema capitalista constituye un conflicto de intereses permanente e insalvable entre trabajadores y empleadores. Como comentaba Marx, «el capital y el trabajo asalariado son dos caras de una sola relación... Mientras un trabajador sea trabajador asalariado su suerte depende del capital. Esta es la tan encarecida comunidad de intereses entre el trabajador y el capitalista» (1958: 93).

estaban a menudo marcadas por disturbios, quemas, sabotajes y violencia física generalizada. Hoy, el conflicto laboral está sujeto a unas normas no escritas: las «Queensberry Rules» (Normas Queensberry) que excluyen casi totalmente tales acontecimientos. («La violencia de los piquetes», tema de reciente controversia, es un hecho excepcional y, de cualquier modo, resulta trivial en comparación con las prácticas que ambas partes han desplegado en muchos conflictos históricos.) Una clarísima indicación del cambio la proporcionaron las huelgas habidas en varias importantes compañías americanas poco después de la Segunda Guerra Mundial: empleadores que una década antes habían contratado matones y asesinos para aterrorizar a los sindicatos, ahora facilitaban cobijo y refrescos a los piquetes. Sin duda esto era algo excepcional, pero la situación normal en los casos en que está consolidada la negociación colectiva, es que el empleador, por lo menos, evita acciones que los huelguistas puedan considerar provocadoras. Los sindicatos, reciprocamente, garantizan que el cese de la producción y el comportamiento huelguístico ocurran de manera «ordenada». Como comenta Dubin, «la negociación colectiva tiende a generar por sí misma fronteras que separan la conflictividad laboral permitible de la subversiva (1954: 45). El supuesto básico de esta moderación es el mutuo entendimiento del carácter *temporal* de los conflictos: ambas partes dan por supuesto que finalmente se llegará a un acuerdo, los huelguistas volverán al trabajo, y se reanudará la rutina de las negociaciones⁶. Un paro ha llegado a ser, aparte casos excepcionales, la prosecución de las negociaciones por otros medios. De ahí que los objetivos de los huelguistas sean generalmente objetivos negociables (o llegan a serlo a partir del momento en que intervienen los representantes oficiales del sindicato); igualmente sus métodos normalmente evitarán envenenar las negociaciones posteriores. Incluso los representantes sindicales radicalizados se ven sometidos a la lógica de estos planteamientos, y ayudan de este modo a regularizar el desorden laboral: el propio radicalismo queda institucionalizado⁷.

⁶ La huelga de Pilkington de 1970 proporciona un interesante ejemplo de este efecto: aunque la compañía se negó a negociar con el comité de huelga extraindicial, cuidó de no mostrar una actitud de provocación. Puesto que el empresario no quería hacer nada que pudiera crear un acopio de hostilidad hacia la compañía y de este modo inhibir el establecimiento de una cooperación leal una vez que se hubiera producido la vuelta al trabajo.

⁷ Paradójicamente algunos sofisticados empleadores prefieren enfrentarse a un sindicato radicalizado que a uno moderado, pensando que el último tendrá más éxito a la hora de mantener la lealtad, cohesión y moral de los empleados.

Esto ilustra la dualidad intrínseca al sindicalismo, que ha sido ampliamente tratada en capítulos anteriores. La organización colectiva es el instrumento mediante el que los trabajadores crean una fuerza social mucho mayor que la suma de las fuerzas que poseen en tanto que individuos, ya que la unidad y la coordinación sustituyen a la competencia y a la división. Esta fuerza es un arma que puede utilizarse para obtener mejoras reales de su situación: la organización del conflicto proporciona un rumbo a su descontento, y es por lo tanto, la condición previa a cualquier remedio significativo. Pero la organización del conflicto también hace que su descontento sea *manipulable* por empleadores y gobiernos: puesto que los motivos de queja salen a la luz pública, se canalizan a través de las autoridades competentes, se expresan en una forma que posibilite el compromiso, y ello se hace ante un «interlocutor» en la negociación con el que puede llegarse a un acuerdo que los empleados se sientan en cierta medida obligados a respetar. De ahí que una función ineludible de la acción sindical sea, de acuerdo con la denominación de Mills, la «gestión del descontento». En la acción, existe por parte de los representantes sindicales la continua tendencia a dar prioridad a su papel de guardianes de los intereses de la organización (esto es, de instrumentos de transmisión de las presiones externas sobre los afiliados) sobre el papel de abogados de los intereses explícitos de los miembros del sindicato. Como consecuencia de esta presión externa, la dimensión de «poder sobre» intrínseca al sindicalismo amenaza constantemente con predominar sobre la dimensión de «poder para»: permitiendo a los empresarios «recuperar control por la vía de compartirlo» (Flanders 1970: 172).

La gestión del descontento es la única cuestión estudiada por los teóricos de la regulación del trabajo; el acento se pone en la negociación colectiva «en tanto que proceso social... que... transforma continuamente desacuerdos en acuerdos de una manera ordenada» (Flanders 1973: 369). Pero el hilo argumental de este libro ha sido que las relaciones industriales también son un proceso mediante el que acuerdos se transforman en desacuerdos, a menudo de manera desordenada. El conflicto y el desorden no pueden quedar excluidos de las relaciones industriales más cuidadosamente reguladas, y sus medios de expresión son muchas veces (gracias a la inventiva y creatividad de los trabajadores) sumamente irregulares. (Por ello la reciente aparición de las ocupaciones de fábricas desafía la aceptación incontestable de los «derechos de propiedad»: la elaboración de formas de no cooperación por parte de los sindicalistas de cuello blan-

co derrumba la noción de un «horario de trabajo justo» que es un pilar fundamental de la disciplina empresarial.) La paz industrial puede ser «normal», en el sentido estadístico de que los empleados dedican más tiempo al trabajo que a las huelgas; pero siempre es precaria.

El concepto de las relaciones industriales como origen de orden y regularidad —condicionados solo a la existencia de las fórmulas institucionales adecuadas— deriva de un enfoque teórico general conocido comúnmente como *pluralismo*. Los pluralistas aceptan que los intereses de trabajadores y empleadores divergen, y que, por tanto, el conflicto es endémico en la industria. Pero hacen, generalmente de manera implícita, un supuesto complementario: que las «divergencias entre las partes no son ni tan fundamentales, ni tan amplias como para no ser salvables mediante compromisos o nuevas síntesis que posibiliten la persistencia de la colaboración» (Fox 1973: 196). La analogía que emplean para aclarar el carácter de la empresa industrial es la de «una coalición de intereses, un estado democrático en miniatura» (Fox 1966: 2). El conflicto no se localiza en la estructura básica de las relaciones de producción capitalistas: las divisiones de intereses son relativamente superficiales cuando se las compara con el interés común y el compromiso que, se supone, están orientados a la conservación del orden social existente. Por consiguiente, el orden en las relaciones industriales deriva de un consenso subyacente, y no es algo impuesto por el superior poder del capital: de hecho la correlación de fuerzas pocas veces recibe sistemática atención dentro de la perspectiva pluralista, ya que de otro modo la fantástica imagen de la fábrica como «estado democrático en miniatura» sería del todo insostenible. Los pluralistas utilizan otros dos recursos para reforzar su característica interpretación de las relaciones industriales. En primer lugar (como vimos en el capítulo 3), los intereses *legítimos* de los trabajadores y los objetivos legítimos de los sindicatos se definen de una manera muy restrictiva a fin de que no entren en conflicto con las prioridades básicas del capitalismo. Así, mediante este juego de manos conceptual, el proceso de compromiso y colaboración se presenta como no problemático. En segundo lugar, la estructura de intereses de grupo se define exclusivamente en términos sectoriales. El empresario aparece tratado así como simplemente uno entre muchos intereses particulares haciendo de mediador entre las contradictorias peticiones de proveedores, clientes, propietarios, intereses de la comunidad y diferentes grupos de empleados. No se considera que la constelación de específicos intereses particulares, especialmente en térmi-

nos de los beneficios obtenidos de la perpetuación de las relaciones económicas capitalistas, conlleve paralelismos y convergencias que justifiquen un análisis en términos de *intereses de clases en oposición*.⁸ La fe pluralista en la necesaria susceptibilidad de regulación institucional del conflicto laboral surge así de manera natural de una concepción restringida de la estructura de intereses en el capitalismo.

Tan pronto como la estructura de intereses y relaciones de trabajo se sitúa en un marco conceptual más adecuado, se posibilita la comprensión de las relaciones industriales como un proceso generador de conflicto y desorden al igual que de orden y regulación. En el propio centro de trabajo, la relación laboral asalariada contiene un potencial permanente de desorden. El empresario ordena, los empleados se espera que obedezcan, pero los *límites* de la autoridad empresarial y de la obediencia de los trabajadores son imprecisos y variables. La frontera de control sobre las relaciones de trabajo es en principio demasiado fluida y dinámica para que pueda lograrse su definición estable mediante reglas acordadas formalmente: debe ser constantemente negociada y renegociada a través de un proceso permanente de presión y contrapresión a pie de tajo, movilizando ambas partes sanciones y recursos.

A niveles superiores del «sistema de relaciones industriales», de igual modo, las contradicciones internas constituyen una amenaza persistente a la regulación estable. Un ejemplo obvio lo proporciona la estructura de sueldos y salarios a nivel de toda la economía, que, como comentaba el Pay Board, «es consecuencia de las distintas historias de empresas, grupos e instituciones y no forma una estructura conscientemente planeada» (1974: 2). La escasez relativa de diferentes capacidades profesionales, variaciones en la prosperidad y productividad de industrias determinadas, y las ideologías sociales generalizadas sobre el valor de las ocupaciones, influyen conjuntamente sobre las ganancias relativas. Pero al igual que el conjunto de la estructura de desigualdades en una sociedad capitalista no puede justificarse coherentemente, las diferencias relativas entre perceptores de sueldos y de salarios son en gran medida resultado de la persistencia de diferencias históricas más o menos arbitrarias bendecidas por la costumbre. Pero en consecuencia, una de las principales fuentes de aspi-

⁸ El pluralismo en las relaciones industriales y en la teoría política tienen una común preocupación por los aspectos superficiales de la competencia entre múltiples grupos, despreciando los alineamientos de clase subyacentes. También tienden a mantener una misma concepción del estado como agente neutral, ya que se supone que ningún grupo social ejerce una influencia política predominante.

raciones salariales y de negociación de salarios es la fuerza de las «compañías coactivas» (Ross 1948): «los aumentos retributivos negociados por las razones que sean entre empleadores y representantes sindicales se convierten en fundamento de las exigencias de otros grupos» (Pay Board 1974: 34). Por tanto, se inicia con facilidad un proceso acumulativo de inestabilidad si la posición relativa de un grupo determinado se altera como resultado de presiones en el mercado de trabajo, de una negociación de productividad, de cambios en la fuerza de negociación o en el conocimiento de la negociación, o de un fuerte sentimiento de injusticia de las relaciones establecidas. Este último factor —que quizá refleje un mayor conocimiento del grado de las desigualdades presentes, y un amplio descenso de la aceptación de las relaciones sociales tradicionales— ha llegado a ser una característica cada vez más evidente de las relaciones industriales en Gran Bretaña⁹. En esta situación, las pautas de los acuerdos firmados por sindicatos y empleadores provocan poco entusiasmo o sentido de compromiso en los afectados; la conservación de relaciones industriales ordenadas «depende de la opinión de las partes... las cuales pueden perder más de lo que tal vez ganen en una lucha abierta, y no es el resultado de la aceptación por su parte de un nivel de remuneración que se considera satisfactorio. De ahí que sea precaria, insincera y breve» (Tawney 1961: 41).

Por último, el desorden se genera constantemente dentro del contexto social y económico de las relaciones industriales. Marx escribió que «la verdadera barrera a la producción capitalista es el propio capital. El capital y su propia expansión constituyen el punto de partida y la conclusión, el motivo y el objeto de la producción; la producción es sólo producción para el capital y no al revés» (1962: 245). El cambio técnico, y el declive de viejas industrias y la expansión de nuevas por un lado crean inestabilidad e inseguridad, mientras que por el otro exigen métodos de colaboración social y control social para los que las instituciones capitalistas son inadecuadas. La necesidad de competir en los mercados exteriores ejerce presiones competitivas, mientras que el capital dentro de cada economía se monopoliza en grado creciente, y la exigencia de contener los costes del trabajo y de acumular nuevas, más sofisticadas y más costosas formas de capital se hace más imperativa. Al mismo tiempo, los delibera-

dos (y caros) esfuerzos de las industrias productoras de bienes de consumo para manipular la demanda, afectan inevitablemente a las aspiraciones retributivas de los empleados. Estas fuerzas contradictorias ayudan a generar la espiral inflacionista; y, a causa de su desigual impacto internacional (acentuado por arcaicos acuerdos de comercio y monetarios), contribuye a las crisis de las balanzas de pagos. Casi no necesita añadirse que dan al traste con las relaciones y acuerdos establecidos entre trabajadores, empleadores, sindicatos y el estado. Cualquier análisis serio que tome la forma de una economía política de las relaciones industriales debe valorar necesariamente que las condiciones internas del capitalismo tienden de modo natural a producir desorganización.

Dentro de este marco, las tendencias recientes en las relaciones industriales —prácticamente inexplicables para los teóricos de la regulación del trabajo— son fácilmente entendidas. *El proceso de institucionalización está plagado de contradicciones*. El ascenso en la actividad huelguística en la mayoría de las naciones industrializadas; las reivindicaciones salariales crecientemente ambiciosas; la articulación explícita de asuntos *no salariales* (control sobre la producción, humanización del trabajo) tradicionalmente excluidos de los planteamientos sindicales; la «indisciplina» en la fábrica, especialmente entre los trabajadores jóvenes; los desafíos a las políticas oficiales de los sindicatos, a los acuerdos y a los dirigentes; el resurgimiento de la radicalización oficial como único medio de mantener la autoridad de los líderes: todos estos cambios son sumamente amenazadores de la estabilidad social y económica, aunque sólo unos pocos sindicalistas pretendían explícitamente llevar adelante este desafío. La explicación es, esencialmente que la institucionalización del conflicto laboral logra de hecho una contención *provisional* del desorden, pero en los casos en que las quejas y descontentos de los trabajadores no se resuelven, dan lugar finalmente a nuevas formas de conflicto, incluyendo quizá nuevos tipos de reivindicaciones y nuevos medios de acción. ¿Es una fantasía suponer que la interrupción del control institucionalizado en muchos países refleja, no simplemente la acentuación internacional de las contradicciones económicas del capitalismo, sino también una consecuencia generalizada de y una reacción a la supresión del descontento de los trabajadores lograda mediante la regulación del trabajo propia de la generación de la posguerra?¹⁰.

⁹ En parte, como se indicó anteriormente, ésta puede ser una consecuencia no pretendida de la política de rentas.

¹⁰ Es notable que en los Estados Unidos, donde la institucionalización de las relaciones industriales en el periodo de la posguerra parecía manuable, la «rebelión de los trabajadores manuales» ha llega-

CONCLUSION

La línea argumental de este capítulo —y de todo el libro— ha sido la existencia de una dialéctica intrínseca a los procesos de control sobre las relaciones de trabajo: conflicto y pacto son dos aspectos contradictorios pero incluíbles de las relaciones industriales. La tensión entre las fuerzas generadoras de regulación y desorden es un reflejo inevitable de las relaciones sociales de producción capitalistas: uno condiciona al otro. Esta tensión necesariamente pone límites a las funciones del sindicalismo. Por un lado, la estructura de las relaciones de poder dentro del capitalismo restringe los objetivos y estrategias que pueden adoptar los sindicatos sin poner a prueba su seguridad o su misma existencia. Pero, por otra parte, la organización de los sindicatos surgió históricamente del antagonismo entre los intereses del trabajo asalariado y el capital, y debe continuar expresando este antagonismo para poder seguir declarando plausiblemente que representan a los empleados. Si los sindicatos fracasan a la hora de articular seriamente los motivos de queja y aspiraciones de sus miembros, la respuesta final será o el desarrollo de desafíos internos a la dirección, apatía de los afiliados y desintegración de la organización, o la emergencia de canales alternativos para la expresión del descontento de los trabajadores.

Muchas veces la conciencia y la acción de las bases son volátiles; igualmente la intensidad de las presiones de los empleadores y el estado varía de acuerdo con la urgencia de las contradicciones dentro del propio capitalismo. Así que la intensidad relativa de las fuerzas internas y externas que actúan sobre la política del sindicato, cambia y fluctúa. En determinadas épocas históricas, predominan las presiones de las bases; en otras las restricciones externas. A veces, ambos conjuntos de presiones son relativamente débiles, permitiendo a los representantes sindicales un considerable grado de libertad en la formulación de políticas y en la iniciación de acciones. Otras veces, ambos son fuertes, y parece que los sindicatos se encuentran atrapados entre fuerzas irreconciliables. Esta es la situación actual.

do a ser un tema de conversación en estos últimos años. El número anual de huelgas, que cayó hasta poco más de 3.000 en los primeros años sesenta se ha situado por encima de 5.000 todos los años a partir de 1968: ello constituye un nivel de militancia sin precedentes. La mayoría de estos conflictos eran extraoficiales, y en muchos casos explícitamente anti-oficiales. Para una discusión de esta rebelión de las bases, ver Herding (1972).

La acción de las bases sindicales ha sido estudiada principalmente en este capítulo y en el anterior, en tanto que influencia perturbadora: una fuerza que socava las relaciones de regulación establecidas en la industria, una expresión explosiva de los antagonismos generados por la institución del trabajo asalariado. Pero también existe una dimensión *positiva* en la acción de las bases: representa la *práctica* de la clase obrera la cual contiene indicaciones acerca de una forma diferente de orden social e industrial en el cual se transformaría el carácter de las relaciones de producción. El propio Marx basó el trabajo de toda su vida en el objetivo de la transformación revolucionaria de la sociedad capitalista, exponiendo los requisitos esenciales de una alternativa socialista. En primer lugar está la necesidad de que los trabajadores colectivamente (manuales, técnicos y administrativos actuando en conjunto) controlen la producción, y, a través de una estructura de organismos delegados determinen todo el marco de política económica, en lugar de estar sometidos al control autoritario del empresario, y a los caprichos del mercado. Del control político por parte de los trabajadores se siguen una serie de consecuencias. Las *prioridades* de la vida económica podrían orientarse directamente a la satisfacción de necesidades sociales, sin estar subordinadas a los dictados del beneficio. Podría hacerse un esfuerzo importante para crear trabajo compatible con la dignidad humana, incorporando al diseño de puestos de trabajo la preocupación por la seguridad, condiciones de trabajo decentes y posibilidades para la responsabilidad y la iniciativa. Continuarían existiendo las formas de trabajo más desagradables sólo si se veía claro que contribuían de manera significativa al bienestar social —en cuyo caso la realización de este trabajo podría hacerse más tolerable recibiendo el debido reconocimiento social—; además, un intento serio de cambio profundo en la rígida división capitalista del trabajo podría asegurar que ningún individuo o grupo necesitara ser condenado de por vida a la realización de un trabajo penoso. Y dada una transformación del control en la industria, y la abolición del beneficio privado, quedaría eliminada la dinámica de desigualdad social y económica ¹¹.

¹¹ Marx no propuso la inmediata igualación de todos los ingresos. «La abolición del sistema de salarios» era el último objetivo; pero inicialmente, las remuneraciones serían reflejo de las contribuciones productivas (lo cual estrecharía radicalmente las desigualdades existentes) y, de hecho, podría invertir las posiciones relativas de algunas ocupaciones. Ver Crítica del Programa de Gotha en Marx y Engels 1938 (II).

Los trabajadores organizados tienen una *conciencia* extremadamente limitada de los objetivos socialistas. Con todo, la subcultura de la clase obrera, y la práctica habitual de los sindicalistas, contienen elementos fragmentarios de esa conciencia. A veces se declara explícitamente la prioridad de las necesidades sociales sobre el beneficio —como por ejemplo, cuando los trabajadores de la Seguridad Social reivindican la abolición de la práctica privada de la medicina en los hospitales, o cuando los trabajadores cuyas fábricas están amenazadas de cierre exigen la nacionalización y la protección de sus puestos de trabajo—. Muchas de las demandas que se formulan con relación a las condiciones de trabajo y al control del proceso productivo son claramente incompatibles con la relación normal entre trabajo asalariado y capital. Las formas organizativas que surgen a lo largo de la lucha muchas veces superan las divisiones tradicionales existentes en el seno de la clase trabajadora. Las viejas desigualdades —que los medios de comunicación han dado a conocer ampliamente— ya no se aceptan automáticamente como si fueran inevitables.

Todo esto está lejos de constituir una conciencia clara y amplia de los intereses comunes de la clase obrera, y menos aún una visión coherente de una sociedad alternativa y una decisión de luchar por su consecución. Sin embargo, existe alguna base para que la minoría de trabajadores que *poseen* esta conciencia pueda influir sobre sus compañeros, para la influencia mutua entre vanguardia revolucionaria y militantes de base. Si las contradicciones dentro de la economía política del capitalismo se agudizan, y se reduce cada vez más la posibilidad de conseguir reivindicaciones mediante una acción sindical ortodoxa, un número progresivamente creciente de trabajadores probablemente buscará una alternativa. Puesto que, la negociación *en el seno del capitalismo* se reduce a la obtención de beneficios cada vez menores (e incluso llega a hacerse necesario un deterioro de las condiciones), es esperable que los sindicalistas sean más y más proclives a la idea de su eliminación. Un compromiso explícito y agresivo del sindicalismo con la política socialista provocaría una resistencia intensa y brutal de los que ejercen poder social y económico; y la mayoría de los que están en posiciones de autoridad dentro del sindicalismo, temiendo una confrontación, harían todo lo posible para evitar este cambio. No existe ninguna *inevitabilidad* en el crecimiento de la conciencia, organización y acción socialistas; como insistió Lukacs, «cuando menos automatismo se registra en la historia es cuando el tema del que se trata es el de la conciencia del proletariado» (1971: 208). Pero lo que pue-

de afirmarse sin temor a equivocación es que *sólo* si los propósitos implícitos en la acción de las bases sindicales se hacen explícitos, existen esperanzas de contención efectiva de los orígenes de desorden en las relaciones industriales.

El conflicto en la industria de hecho no desaparecería en una sociedad en la que las necesidades sociales conscientemente expresadas reemplazarán al beneficio en tanto que principal motor de la actividad económica. Ningún orden social puede suministrar una armonía perfecta y permanente: cualquiera que sea el marco institucional, es previsible que las relaciones de trabajo generen alguna frustración o descontento y, de este modo, produzcan antagonismo. Pero en una sociedad socialista, el conflicto laboral no estaría enraizado en una *estructura social antagónica*: no surgiría del ejercicio del control en favor de una clase minoritaria de capitalistas, o por parte de una burocracia autoritaria. Por consiguiente el conflicto laboral sería menos irreconciliable, menos omnipresente. Y por esta razón la noción de «regulación del trabajo» estable y ordenada —un objetivo vano dentro de las relaciones capitalistas de producción— adquiriría mayor credibilidad en ausencia de conflictos fundamentales de intereses de clase, y en el contexto de una verdadera capacidad de los trabajadores para ejercer control positivo sobre el trabajo y su medio ambiente socioeconómico. De este modo el conflicto se produciría sobre cuestiones accesorias y no fundamentales; existiría una base práctica para la aceptación de normas acordadas que definirían las interrelaciones económicas.¹²

Una comprensión sistemática de las relaciones industriales —los procedimientos de control sobre las relaciones de trabajo— apunta ineludiblemente a una sola conclusión. Sólo una total transformación de toda la *estructura* de control, a un nivel superior al correspondiente a las restrictivas definiciones al uso de las relaciones industriales, puede resolver las actuales contradicciones en la organización del trabajo, y en general, en la vida socio-económica. Los obstáculos a esta transformación son inmensos; pero hasta que sean superados, el conflicto en las relaciones industriales socavará probablemente un área cada vez mayor de los fundamentos de la regulación y el acuerdo.

¹² Dado lo que se ha dicho en capítulos precedentes sería innecesario repetir que esas sociedades, en Europa Oriental o en cualquier otra parte, que actualmente afirman que son socialistas, lo hacen sin ninguna justificación material. A causa de la ausencia de organizaciones sindicales independientes en estos países, las formas de conflicto organizado habituales en Occidente, ocurren raras veces; pero parece que el conflicto no organizado es muy frecuente; al mismo tiempo que la expresión colectiva del descontento de los trabajadores es en algunos casos explosiva.

GUÍA DE LECTURAS COMPLEMENTARIAS

Introducción

De los textos generales recientes sobre relaciones industriales, Clegg (1970) es el más útil al proporcionar un amplio conjunto de detalles que sirven para abandonar cualquier generalización sencilla en este área tan compleja. Los supuestos teóricos previos del autor—que reflejan las ideas de la escuela empirista-pluralista, predominante durante mucho tiempo en la literatura académica británica sobre relaciones industriales—no aparecen establecidos explícitamente. Dos libros de lecturas editados por Pen-guin contienen partes interesantes: uno editado por Flanders (1969) sobre negociación colectiva, y el otro por McCarthy sobre sindicatos (1972). Allen (1971) sostiene la necesidad de un enfoque marxista de las relaciones industriales; algunos de los ensayos de esta colección, que han sido escritos a lo largo de una serie de años, presentan este enfoque más claramente que otros. Para una discusión de las relaciones industriales en América, aunque desde un punto de vista en gran parte empresarial, ver Chamberlain y Kuhn (1965). Los ensayos contenidos en Hunnius *et al.* (1973) dan cuenta desde planteamientos marxistas de algunos aspectos de las luchas laborales en los Estados Unidos. Comparaciones internacionales más amplias pueden encontrarse en Kassalow (1969).

Las obras de Marx y Engels pueden encontrarse fácilmente en la mayoría de los casos publicadas por Editorial Progreso (antes Publicaciones en Lenguas Extranjeras, Moscú) y distribuidas en Gran Bretaña por Lawrence & Wishart.* *Las Obras Escogidas* (1958) en dos volúmenes, a las que se hace referencia en este libro, ya no van a imprimirse en el futuro, y han sido sustituidas por un solo volumen menos extenso, que sin

* N. del T. En España también se encuentran sin dificultades las obras de Marx y Engels en muchas librerías.

embargo continúa siendo una muy buena introducción. Bottomore y Rubel (1963) proporcionan una útil selección de textos extraídos de una amplia serie de obras. Probablemente la más lúcida de las discusiones recientes de teoría marxista es la de Avineri (1968) mientras que Hallas (1971) proporciona un estudio introductorio breve y claro.

Capítulo 1

La posición del trabajador dentro del capitalismo aparece expuesta sucintamente por Marx en su artículo «Trabajo Asalariado y Capital», incluido en las *Obras Escogidas* y editado también en forma separada. La situación de los trabajadores en la Gran Bretaña actual es analizada por distintos autores marxistas en Blackburn y Cockburn (1967); ver en particular los artículos de Blackburn —«The Unequal Society»— y Coates —«Wage Slaves»—. Field (1974) ha realizado más recientemente un compendio de las dimensiones de la desigualdad social y económica.

Para una exposición de las relaciones entre la estructura del capitalismo y los orígenes del conflicto laboral, ver Hyman (1972). [Si unas cuantas veces hago referencia en esta guía a mis propias obras no es por egotismo. He intentado evitar a lo largo de todo el texto la repetición de lo que he escrito con anterioridad en otras partes, aunque estos escritos tengan en muchos casos importantes relaciones con los principales temas del texto.] Un estudio clásico de la lucha por el control en la industria británica, recientemente reimpreso, es Goodrich (1975).

Capítulo 2

Los dos estudios histórico y analítico de los Webbs (1897 y 1920) sobre el sindicalismo británico han ganado mercedariamente la reputación de clásicos. Su tratamiento, sin embargo, revela de principio a fin sus ideas preconcebidas en tanto que principales teóricos del fabianismo británico; contemplan el control ejercido por los trabajadores a través de los sindicatos como un proceso necesario pero de transición a la asunción por parte de un estado burocrático de la dirección de la industria. Cole (1913) ofrece una interpretación diferente que tiene el mismo derecho a ser considerada, clásica; aunque apresurado y a veces superficial, su estudio muestra

una penetrante apreciación de la sutil relación entre sindicalismo, control obrero, y las posibilidades de una sociedad socialista. Sus críticas de las insuficiencias existentes en la estructura y gobierno de los sindicatos son, a menudo, mordaces.

Análisis modernos de la estructura de los sindicatos, desde una perspectiva pluralista, pueden encontrarse en capítulos de Flanders (1968) y Clegg (1970). El estudio de Turner sobre los sindicatos del algodón es un libro notable, de estructura laberíntica pero profundamente penetrante. Combina el análisis histórico con el contemporáneo, y pretende extraer conclusiones generales acerca del desarrollo de los sindicatos, e igualmente proporcionar muchos datos sobre la industria del algodón. Un estudio extremadamente detallado de la historia de los sindicatos durante un período clave para su desarrollo estructural (pero realizado al margen de todo marco teórico explícito) puede encontrarse en Clegg *et. al* (1964). Lane (1974) pretende relacionar una breve descripción de la historia del trabajo con un análisis marxista del sindicalismo: su tema principal es la persistencia del particularismo (criticado en parte en el capítulo 6 de este libro).

Capítulo 3

El punto de partida esencial continúa siendo el análisis de los Webbs (1897) que inició el estudio de la democracia sindical: aunque es necesario juzgar críticamente su preferencia por la «eficiencia» burocrática sobre el control de las bases, y su creencia de que unas disposiciones constitucionales sofisticadas servirían para garantizar la sensibilidad de la dirección a los intereses de los afiliados. Turner (1962) ofrece de nuevo un estimulante análisis teórico. Hughes (1968) resume algunas de sus argumentaciones. Magrath (1959) pasa revista a una serie de contribuciones importantes para el estudio de la democracia sindical.

Anderson (1967) trata, a veces de un modo algo mecánico, de las restricciones que el contexto capitalista de la acción sindical impone a la formulación de políticas. Herding (1972) ha escrito un informe acerca de los sistemas de control utilizados por, y en operación dentro de, los sindicatos americanos; su tratamiento de ningún modo es fácil de seguir, pero sus argumentos teóricos son de gran importancia y, en muchos casos, son sumamente apropiados para el caso de Gran Bretaña. Hyman (1971 b) y

Hyman y Fryer (1975) tratan de una serie de cuestiones abordadas en este capítulo desde una perspectiva marxista.

Capítulo 4

Para estudiar seriamente la economía marxista, es necesario dominar los tres volúmenes del *Capital*: los volúmenes I y III (1959 y 1962) son especialmente relevantes para las relaciones industriales. Igualmente lo son los borradores publicados bajo el nombre de *Grundrisse* (1973). Una breve exposición, polémica y a veces simplificada, pero con todo, importante, del análisis marxista general acerca del capitalismo se contiene en el «Manifiesto Comunista» (en las *Obras Escogidas*, también publicado separadamente).

Entre los estudios recientes del capitalismo contemporáneo desde una perspectiva marxista están Kildron (1970 y 1974) y Glyn y Sutcliffe (1972). Levinson (1972) analiza (aunque no con una metodología marxista) el desarrollo de las empresas multinacionales y sus consecuencias para el sindicalismo. Un ejemplo de la concepción marxista del desarrollo del capitalismo, y de sus contradicciones internas, orientado a esclarecer la historia del trabajo, puede encontrarse en varios ensayos recopilados en Hobsbawm (1964).

Justificada fama tiene, en tanto que análisis de las limitaciones de la conciencia sindical dentro del capitalismo, el folleto de Lenin titulado *¿Qué hacer?* (1961; también publicado separadamente). Escrito en 1902, en el curso de una viva polémica con una tendencia de su partido que mantenía que las luchas sindicales podían conducir espontáneamente al socialismo, este folleto simplifica demasiado una serie de cuestiones —como el propio Lenin subrayó más tarde—. Para una discusión crítica, ver Hyman (1971 b).

Capítulo 5

Marx y Engels nunca expusieron una teoría sistemática del estado: la formulación más detallada aparece en la obra de Engels «El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado». La interpretación más conocida de los distintos escritos de Marx y Engels es «El Estado y la Revolu-

ción» de Lenin. Estudios más recientes sobre los escritos de Marx son Miliband (1965) y Draper (1974). El problema de la ideología en relación con el poder del estado es analizado sutilmente por Gramsci (1971).

Entre los estudios marxistas recientes sobre el carácter general del estado moderno cabe mencionar el análisis primordialmente empírico de Miliband (1969) y el tratado teórico algo pesado y abstracto de Poulantzas (1969). Para el papel específico del estado en las relaciones industriales ver Allen (1960 y 1966) y Hyman (1973).

Capítulo 6

Se han escrito recientemente muchos estudios acerca de la organización y acción de los delegados sindicales, pero pocos de verdadera solidez. Goodman y Whittingham (1973) proporcionan un planteamiento general nada sugerente. El antiguo estudio de Cole (1923) continúa teniendo validez. Sykes (1967) ofrece un tratamiento analítico interesante de las fuentes de cohesión en la organización de taller de la industria editorial, mientras que Turner *et al.* (1967) examinan la industria del motor y se centran en la institucionalización de la jerarquía de delegados sindicales. (Introducen la noción de huelgas «extra-extraoficiales» para referirse al creciente número de conflictos organizados por los trabajadores de base sin el conocimiento o en contra de los consejos de los delegados de categoría superior.) Brown *et al.* (1972) analizan con gran sensibilidad la sutil relación entre fuerzas divisoras y cohesivas presentes en la organización de centro de trabajo en la construcción naval. Brown (1973) explora teóricamente el funcionamiento de la negociación de destajos en la industria mecánica de Coventry; tiende a generalizar demasiado aprisa a partir del extremado particularismo de la negociación local de salarios, y encubrir la medida en la que la introducción de «orden» por parte de los delegados sindicales sirve a los intereses de los empresarios y relaja una adaptación al poder empresarial.

De entre los estudios marxistas sobre el sindicalismo de fábrica en la actualidad, sobresale la descripción que hace Beynon (1973) de la factoría Ford, en Liverpool: describe gráficamente la constante lucha por el control y también ilustra las limitaciones de la «conciencia de clase reducida a la fábrica». Lane (1974) realiza una interpretación similar de la acción de las bases, subrayando las limitaciones impuestas por la conciencia y la or-

ganización particularistas. Distinto es el enfoque que hace Hinton (1973), consistente en una descripción de cómo, en el contexto de las luchas habidas en el período 1915-19 en la industria mecánica, el estrecho particularismo propio del sindicalismo de oficio constituyó, no obstante, la base para la radicalización del taller dirigida durante algún tiempo por revolucionarios abiertamente comprometidos en contra del particularismo.

Capítulo 7

Pueden encontrarse exposiciones claras de la concepción pluralista de las relaciones industriales en Fox (1966), Fox y Flanders (1969) y Flanders (1970). El mismo Fox (1973 y 1974) ha desarrollado posteriormente una crítica parcial a este enfoque, señalando el olvido del desequilibrio de poder propio de la organización industrial capitalista. Para valoraciones marxistas del pluralismo, ver Hyman y Brough (1975) y Hyman y Fryer (1975).

El carácter de la *alternativa* socialista a la industria capitalista, pocas veces se describe detalladamente. Esto es comprensible, ya que si el socialismo ha de establecerse mediante la creatividad de la acción colectiva de los propios trabajadores, ello no se hará de acuerdo con ningún esquema predeterminado. Marx, no obstante, trató algunos de los problemas de la transición al socialismo y de sus principios de organización en la «Crítica del Programa de Gotha». Un profundo estudio de los métodos apropiados para la sociedad socialista aparece contenido en los escritos de William Morris, autor con frecuencia acusado erróneamente de ser un romántico medievalista totalmente opuesto a la producción mediante máquinas. Ver en particular su ensayo «Useful Work Versus Useless Toil» en *Selected Writings* (1962). Propuestas y debates posteriores sobre la cuestión del control obrero, pueden hallarse en Coates y Topham (1972). Halles (1971) suministra una sucinta discusión actual sobre cuestiones generales relativas a la transición al socialismo.

BIBLIOGRAFIA

- V. L. Allen (1954) *Power in Trade Unions*, Longmans.
 – (1957) *Trade Unions Leadership*, Longmans.
 – (1960) *Trade Unions and the Government*, Longmans.
 – (1966) *Militant Trade Unionism*, Merlin.
 – (1971) *The Sociology of Industrial Relations*, Longmans.
 P. Anderson (1965) «Origins of the Present Crisis» en Anderson y Blackburn 1975.
 – (1967) «The Limits and Possibilities of Trade Union Action» en Blackburn y Cockburn 1967.
 P. Anderson y R. Blackburn (1965) *Towards Socialism*, Collins.
 A. Aspinall (1948) *The Early English Trade Unions*, Batchworth.
 S. Avineri (1968) *Karl Marx: Social and Political Thought*, Cambridge University Press.
 G. S. Bain (1970) *The Growth of White-Collar Unionism*, Oxford University Press.
 J. Banks (1974) *Trade Unionism*, Collier-Macmillan.
 D. Bell (1961) *The End of Ideology*, Free Press.
 H. Beynon (1973) *Working for Ford*, Penguin.
 R. Blackburn (1965) «The New Capitalism» en Anderson y Blackburn 1965.
 – (1967) «The Unequal Society» en Blackburn y Cockburn 1967.
 R. Blackburn y A. Cockburn (1967) *The Incompatibles: Trade Union Militancy and the Consensus*, Penguin.
 R. Blauner (1960) *Alienation and Freedom*, Chicago University Press.
 I. Boraston, H. A. Clegg y M. Rimmer (1975) *Workplace and Union*, Heinemann.
 T. Bottomore y M. Rubel (1963) *Karl Marx: Selected Writings on Sociology and Social Philosophy*, Pelican.