

## Evolución y perspectivas de las relaciones laborales

Ficha de cátedra elaborada en base al texto Kaufman<sup>1</sup>, B. (2004). *Industrial Relations: Retrospect and Prospect*. En *The Global Evolution of Industrial Relations. Events, ideas and the IIRA*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo

Lic. Paola Salamida y Lic. Roxana Sánchez  
Relaciones del Trabajo - Prof. Héctor Palomino  
1er cuatrimestre de 2008

---

### Introducción

Con la intención de contribuir a la conceptualización y las discusiones teóricas sobre las relaciones laborales, el contenido de esta ficha de cátedra busca reunir los aspectos más relevantes del capítulo 12: “Industrial relations: retrospect and prospect” en *The global evolution of industrial relations. Events, ideas and de IIRA* realizado por B. Kaufman para la Asociación Internacional de Relaciones Industriales (IIRA).

A partir de un desarrollo histórico de las relaciones laborales en varios países, el autor busca reflexionar sobre el presente y futuro de esta disciplina. Es decir, el libro no contiene únicamente una descripción detallada de sus últimos 80 años de existencia, sino que plantea interrogantes respecto a la definición del objeto de estudio y el ámbito de incumbencia.

Es por ello que el primer paso, *la condición necesaria*, para repensar el estado de las relaciones laborales, es definir que se entiende por las mismas. Kaufman las restringe al estudio de las relaciones entre empleados y empleadores. Si bien el origen y evolución de la disciplina se construyó en torno a este concepto, en la actualidad surge la necesidad de reconocer la existencia de otras formas de inserción en las que los actores no son claramente identificables, o bien aquellas en que se torna difusa la división entre trabajo y capital.

En otras palabras, la cuestión laboral que impulsó el desarrollo de la disciplina ya no implica únicamente la tensión entre trabajadores y empresarios. Las problemáticas actuales vinculadas al trabajo exceden “los límites tradicionales de la fábrica” y se vinculan con fenómenos sociales mucho más complejos como la inseguridad social, inequidad, pobreza y exclusión.

---

<sup>1</sup> PhD en Economía, Universidad de Wisconsin. Profesor en Ciencias Económicas, Universidad Estatal de Georgia y Asociado Sr. del W.T. Beebe Institute of Personnel and Employment Relations [http://aysps.gsu.edu/people/KaufmanB\\_vita05.pdf](http://aysps.gsu.edu/people/KaufmanB_vita05.pdf)

Por lo tanto, un análisis de su evolución contribuye a entender no sólo el presente sino a repensar qué transformaciones son necesarias para poder dar respuesta a los fenómenos actuales.

La incapacidad para ofrecer soluciones a la luz de estos cambios, condujo a la pérdida de espacios e influencia en el ámbito académico. Buscar razones explicativas para comprender esta tendencia es la base para reflexionar sobre el devenir de las relaciones laborales. Ésta fue la motivación de Kaufman para la producción de esta obra, y la misma por la cual se propone esta ficha: *¿Qué perspectivas tienen las relaciones laborales en un mundo totalmente diferente al cual nacieron?*

## **Relaciones laborales: concepto y evolución**

En las lenguas angloparlantes, en los últimos tiempos se ha estado utilizando el término “relaciones laborales” para denominar las relaciones entre empleadores y trabajadores o bien, desde una perspectiva macroscópica, las relaciones entre el capital y el trabajo. Originalmente, se las conocía como “relaciones industriales”<sup>2</sup>, debido a que fundamentalmente se presentaban en las fábricas, minas y molinos, lugares que se caracterizaban por ser los más problemáticos y difíciles de estudiar. Así, el paso de las relaciones industriales a las relaciones laborales se debió más que nada a la necesidad de ampliar el concepto y evitar confusiones en cuanto a su significado: abarca toda clase de trabajo asalariado en distintos sectores de la economía, desde el comercio minorista, la industria, o el empleo público<sup>3</sup>.

Las relaciones laborales surgieron como *campo académico*, como *disciplina*<sup>4</sup>, en la Universidad de Wisconsin, Estados Unidos, en 1920, momento en el que se abrió un curso sobre relaciones laborales dentro del Departamento de Economía, siendo su principal mentor John R. Commons. Sus temas de interés eran las asociaciones sindicales y la negociación colectiva. Pero, además, le prestaban importante atención a la gestión del trabajo, legislación laboral, programas de seguridad social, y estabilización macroeconómica.

Paralelamente, emerge una rama de las relaciones laborales orientada a la *gestión o administración* en las empresas norteamericanas. Una práctica relacionada con lo que actualmente se conoce como administración de personal o recursos humanos (*human*

---

<sup>2</sup> Hecha esta diferenciación, los términos relaciones laborales y relaciones industriales se utilizarán indistintamente para referirse al estudio de las relaciones entre capital y trabajo.

<sup>3</sup> En este punto, cabe recordar lo analizado en la Introducción, con relación a la noción de relaciones laborales que presenta el autor.

<sup>4</sup> Así es considerado por Kaufman. Sin embargo, cabe aclarar que para algunos analistas, las relaciones laborales se tratan más bien de una problemática, en el que confluyen varias disciplinas o campos bien definidos, como la sociología, la ciencia política, la psicología o la economía.

*resources management*, HRM). En cierto modo, la HRM surge como una reacción en contra del tradicional sistema, que trataba al trabajo como una mercancía más, enfatizando la posibilidad de mayores ventajas competitivas a través de la administración científica del trabajo y de prácticas generadoras de buena voluntad, proclives a la unidad de intereses. Al igual que Commons, quien fue el principal y mayor influyente en el naciente campo de las RL, el industrial John D. Rockefeller, Jr., hizo lo imposible para promover la instalación de las relaciones laborales en las universidades y empresas de Estados Unidos.

### ***La cuestión laboral: primer y principal antecedente***

Si bien fue en Norteamérica donde las relaciones laborales se originaron como un campo formal e institucionalizado, las condiciones para su surgimiento datan de los inicios de la Revolución Industrial, en el siglo XVIII. La emergencia de economías de gran escala, con una fuerza de trabajo salarial separada de la propiedad de la tierra; la asimilación del trabajo a una mercancía; un sistema político y social que favorecía a los propietarios, los intereses del capital, y que mantenía a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad y explotación; un mercado de trabajo caracterizado por una competencia intensa y fuertes picos de desempleo; un sistema legal que brindaba escasa protección a los derechos del trabajadores, o seguridad contra los riesgos del trabajo, tales como accidentes, desempleo o jubilación; fueron factores que generaron una sensación de malestar entre los trabajadores. Malestar que se tradujo en asociaciones sindicales de importante militancia, violentas huelgas, y un movimiento laboral político radical que reclamaba el cambio del capitalismo hacia formas socialistas y comunistas. Estos síntomas de descontento desencadenaron en el siglo XIX lo que se conoció como la *Cuestión Laboral*. Desde 1880 hasta 1920, creció en intensidad y alcanzó su punto máximo justo después de la Primera Guerra Mundial, cuya máxima expresión fue la Revolución Rusa.

¿Cómo influyó esta Cuestión Laboral en el desarrollo del campo objeto de este texto? Difundió la preocupación entre propietarios, gobernantes y académicos, de una eventual expansión de regímenes socialistas y comunistas a lo largo del globo. Para evitar ello, el camino más viable consistía en mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la mayoría de la población.

### ***Influencias ideológicas***

Paradójicamente, de acuerdo al planteo de Kaufman, las principales líneas de pensamiento que influyeron en el nacimiento y futuro de las relaciones laborales no persiguieron el objetivo de instaurar un nuevo campo de estudio dentro de las ciencias sociales,

sino que fueron motivados por la cuestión laboral y las implicancias sociales del régimen capitalista.

La primera de ellas surge del matrimonio Webb en Inglaterra. Inicialmente se abocaron al estudio de las primeras organizaciones de trabajadores y las estrategias empresariales tendientes a desarticularlas.

La segunda gran influencia fue Karl Marx. Llamativamente, no escribió sobre las relaciones laborales; de hecho, hubiera sido un gran crítico de la idea y la práctica de las mismas por su tendencia reformista y conservadora. Sus escritos presentaron una visión de la sociedad capitalista tan oscura, que movió a los defensores del capitalismo a crear una mejor respuesta. Afirma que la economía capitalista sólo crece y se reproduce a través de la explotación de los trabajadores, la cual surge del hecho que los salarios que reciben son menores a su contribución a la producción, resultando que el valor residual, la “plusvalía”, es apropiada por los empresarios. Argumenta, además, que el capitalismo conlleva a una progresiva polarización de clases, una tendencia decreciente de los salarios hasta el mínimo de subsistencia, agravación del desempleo y revueltas de los trabajadores, siendo el desenlace inevitable de la historia la abolición de la propiedad privada y la toma del poder por parte del proletariado.

Como se señaló anteriormente, los defensores del sistema desarrollaron dos argumentos y una serie de políticas para refutar a Marx. Por un lado, la Economía Neoclásica, basada en el libre mercado, y por el otro, el institucionalismo histórico, surgido en Alemania y que adopta una posición intermedia entre la postura radical del marxismo y la neoliberal.

Los economistas neoclásicos se basan en la ley de productividad marginal, elaborada por John B. Clark, para afirmar que los salarios de la clase trabajadora son equivalentes a su contribución a la producción. Dicha ley establece que cada incremento del trabajo, manteniéndose constante la magnitud del capital, genera una productividad menor que la anterior, al tiempo que un aumento en el capital, manteniéndose constante el número de obreros, rinde una producción menor que la precedente. Concluyen, entonces, que los salarios están determinados por la productividad del último trabajador, y no tanto por la plusvalía, tal como sostienen los marxistas. Sostienen, además, que sería a través de la mano invisible del mercado y la política del “laissez-faire”, que se alcanzaría el máximo nivel de eficiencia económica, en el que los beneficios del sistema se repartirían, por “derrame”, a toda la sociedad.

El institucionalismo histórico crítica los postulados de los neoclásicos al considerarlos acotados e irreales en tanto reflejan parcialmente la realidad y, en algunos casos, la contradicen. De hecho, la teoría de la mano invisible del mercado se basa en un modelo de

gente perfecta, con una circulación de la información perfecta, mercados y sistemas legales pulcros. Por lo tanto, el capitalismo a comienzos del siglo XX, se tornaba tan peligrosamente utópico como los regímenes socialistas o comunistas. Una mirada más cercana a la realidad, debería incluir conceptos tales como racionalidad limitada<sup>5</sup>, imperfecciones del mercado, sucesivas recesiones económicas, corrupción de legisladores y jueces por los intereses del capital. En este contexto, la igualdad y la justicia no existían en el capitalismo real, debido a que los trabajadores ocupaban una posición inferior y vulnerable en tres aspectos principales:

- Las imperfecciones del mercado y el creciente desempleo socavan la capacidad de negociación individual, traducéndose esta debilidad en bajos niveles salariales, extensas jornadas laborales y pésimas condiciones de trabajo.
- La falta de oportunidades laborales, así como la equiparación del trabajo como mercancía, permitía a los empresarios ejercer un poder dictatorial sobre los trabajadores: “el poder divino del capital”, similar al “poder divino del rey” de las monarquías europeas de la Edad Media.
- El mínimo o nulo acceso al voto por parte de los trabajadores, mujeres y otras minorías, implicaba que la clase capitalista se apoderara del plano político, estableciendo reglas de juego afines a sus intereses.

Si bien observaba los defectos y problemas del sistema capitalista, el institucionalismo histórico no acordaba con Marx en que la polarización de clases, la revolución de la clase obrera y el socialismo fueran inevitables, o incluso deseables. Más bien abogaba por una reforma laboral situada entre el libre mercado de los neoclásicos y la dictadura del proletariado de los marxistas. El fin último consistía en “salvar al capitalismo, haciéndolo bueno”.

### ***Evolución: emergencia y desarrollo de un campo de estudio diferenciado.***

Por lo tanto, si bien las condiciones para su emergencia datan de mucho antes, el origen de las relaciones laborales como campo de estudio recién puede situarse en la década del '20 en Estados Unidos.

Durante la primera década de su existencia, tuvo base académica principalmente en dicho país, expandiéndose años más tarde al resto del mundo. Esta acción se produjo principalmente a través de dos hechos: la fundación de la Organización del Trabajo – OIT en 1919 y la incorporación de la disciplina en las principales universidades británicas (Cambridge, Cardiff y Leeds) al inicio de la década del '30.

---

<sup>5</sup> Concepto desarrollado por Herbert E. Simon para referirse a las condiciones en las cuales los actores toman las decisiones cuando no cuentan con toda la información ni tienen la capacidad de interpretar en su totalidad las complejidades del mercado.

Sin embargo, esta evolución puede parecer un tanto extraña si se considera que en dicho momento existían países con un grado de industrialización mayor y un movimiento obrero más organizado que en Estados Unidos. Un proceso lógico hubiese sido que sus comienzos se afincaran en Gran Bretaña, tanto por su desarrollo económico-político como académico: fue el primer país en regular las condiciones de trabajo e institucionalizar las organizaciones sindicales y, tal como se mencionó, contó con el matrimonio Webb.

Incluso Alemania presentaba mejores condiciones para albergar sus primeros pasos. Pese a un poder industrial creciente, un movimiento obrero ligado al Partido Social Demócrata, y ser la cuna de la primera y más influyente asociación profesional dedicada al estudio del trabajo y las políticas sociales, *Verein für Sozialpolitik*, las relaciones laborales no aparecieron en este país.

El hecho que hayan surgido en los Estados Unidos, según Kaufman, puede explicarse según múltiples factores. Desde una visión marxista/radical, la respuesta es simple: las relaciones laborales fueron un invento de la clase capitalista para mantener su hegemonía sobre el trabajo y aumentar la plusvalía. En este sentido, la burguesía americana tuvo la astucia necesaria para darse cuenta que mediante concesiones y hábiles manipulaciones podía controlar la cuestión laboral, pacificando a las organizaciones sindicales y manteniendo al gobierno alejado del lugar de trabajo, e incluso aumentando sus ganancias al hacerlo. Es por ello que no resulta asombroso que Rockefeller Jr. haya sido uno de los exponentes más activos en la fundación y difusión de la disciplina.

Sin duda que este es el principal factor que revela el por qué de este proceso, pero existen otros aspectos que también deben tenerse en cuenta. Por ejemplo, la sociedad norteamericana era una de las que presentaba menor división de clases entre las industrializadas de la época. Por lo tanto, este país, a diferencia de Europa, no tuvo que lidiar con históricas divisiones – capitalismo vs. socialismo, Protestantes vs. Católicos, Democracia vs. Monarquía – lo cual permitió tratar las relaciones entre trabajo y capital como un problema en sí mismo y con un carácter menos revolucionario que en el viejo continente.

No obstante, los factores anteriores no hubiesen sido suficientes sin un grado de industrialización avanzado. Esto, no sólo vinculado al establecimiento de una clase obrera asalariada urbana (el movimiento obrero en los Estados Unidos fue bastante indiferente) sino también al surgimiento de una clase capitalista. La visión de estos grupos empresarios fue decisiva para impulsar estrategias de gestión basadas en la cooperación obrera.

En este sentido, la propia estructura del sistema universitario americano propició espacios favorables para que estos hombres de negocios pudieran promover el establecimiento de programas en relaciones laborales. La competencia entre instituciones, gobiernos

descentralizados y una orientación pragmática y comercial fueron las principales características que lo hicieron posible.

El último factor que cabe mencionar es el rol del gobierno y de fundaciones privadas en la financiación de programas de investigación. En la mayoría de los casos, éstos fueron promovidos por hombres de negocios exitosos, característica que seguirá presente incluso luego de la II Guerra Mundial.

Los factores desarrollados anteriormente permiten explicar el patrón de crecimiento de las relaciones laborales antes de la II Guerra Mundial. Sin embargo, el periodo de post guerra presenta diferencias que merecen ser especificadas.

Antes de La Gran Depresión de los años 30, el campo de las relaciones laborales en Estados Unidos estaba dividido en dos ramas bien identificables y parcialmente superpuestas. La primera de ellas, denominada Administración de Personal (PM – *Personnel Management*), estaba principalmente orientada a mejorar la relación empleador – empleado y solucionar los problemas derivados de ella a través de programas de gestión innovadores vinculados al capitalismo de bienestar (*welfare capitalism*). Dentro de esta orientación, los sindicatos y las intervenciones gubernamentales no tenían un rol relevante, e incluso sus promotores sostenían una política indiferente y hostil hacia ellos. Los referentes usualmente citados son Henry Ford por el Modelo Fordista y las prácticas de representación obrera no sindicalizada promovidas por Standard Oil. Estas prácticas de gestión se verían profundizadas a principios de los años '30 con la aparición del movimiento de relaciones humanas motivado por los experimentos de Elton Mayo y sus colegas de la Escuela de Negocios de Harvard.

La segunda rama estaba compuesta esencialmente por economistas institucionalistas y reformistas de otras disciplinas que compartían la idea de que la cuestión laboral se podía resolver mediante el sindicalismo y la legislación laboral. Reunidos bajo el grupo que el autor denomina ILE (*Institucional Labour Economics School*), afirmaban que las nuevas modalidades de gestión sólo eran efectivas en grandes firmas estables financieramente pero que, en la gran mayoría, la puja de intereses sobrepasaba las propuestas de la administración de personal, dividiendo a empresarios y trabajadores, y dejando a este último grupo en una condición inferior al momento de negociar. Es por ello que justificaban la necesidad de mecanismos de negociación colectiva y de regulación estatal, dando lugar a un modelo pluralista de representación y negociación.

No obstante, el periodo de prosperidad que viviera los Estados Unidos en la década de 1920, y la expansión de las políticas de bienestar propiciaron la difusión de las prácticas de la

Administración de Personal (PM). Incluso, muchos de los partidarios de la ILE, llegaron a la conclusión de que el capitalismo de bienestar, suplementado por legislación laboral, negociación colectiva y estabilidad macroeconómica, era un modelo prometedor para las relaciones laborales.

La Gran Depresión y las políticas laborales del *New Deal* implementadas durante la administración de Roosevelt transformaron las relaciones laborales en Norteamérica. Sin duda, el período 1933-45 fue el primero de esta profunda transformación.

Las consecuencias negativas de la crisis financiera sobre el empleo y el capitalismo de bienestar llevaron a una desilusión generalizada entre la comunidad empresarial por las políticas de gestión propuestas por la Administración de Personal. En 1933, con el ascenso de Roosevelt, las políticas laborales tomaron un nuevo rumbo en búsqueda de la reactivación del modelo de producción en masa. El sindicalismo, ya con un grado de desarrollo importante, actuó en función de las políticas macroeconómicas que buscaban poner fin a la caída del salario real e incentivar el consumo y la demanda mediante la redistribución de ingresos del capital al trabajo. Ante este giro, los académicos institucionalistas, abandonaron su acercamiento a los enfoques de gestión para apoyar al modelo del *New Deal* y así impulsar la sanción de importantes normas protectoras del empleo y de las asociaciones sindicales (Entre ellas la *National Labor Relations Act* y la *Social Security Act*, 1935; and *Fair Labor Standards Act*, 1938). La negociación colectiva, estaba ahora no sólo protegida y promovida por ley, sino que se convirtió en el método elegido para definir los salarios y reglar el lugar de trabajo. Es en este punto cuando las relaciones laborales en Norteamérica comienzan a dividirse en caminos opuestos, por un lado, la escuela institucionalista (ILE) partidaria de la negociación colectiva y la legislación laboral dominando el ámbito académico y político; por el otro, la Administración de Personal – PM, cada vez más rechazada por la ideología dominante.

Estas fracturas internas de la disciplina, no fueron del todo visibles debido al extraordinario crecimiento que tuvo el campo durante los 15 años siguientes a la II Guerra Mundial. Sin lugar a dudas, el período 1945-60 fue la época dorada de las relaciones laborales norteamericanas. Debido a la progresiva sindicalización de la industria y los incipientes conflictos laborales, se generó una creciente demanda de profesionales en la disciplina, a la cual las universidades tuvieron que dar respuesta ampliando la oferta académica y ofreciendo espacios de investigación.

No obstante, en un primer momento, esta explosión de las relaciones laborales solamente se expandió a países angloparlantes. El más significativo fue Gran Bretaña, representado en sus inicios por la Escuela de Oxford fundada por Clegg y Flanders. Sin



embargo, su desarrollo se dio con características disímiles a las americanas. En primer lugar, las relaciones laborales británicas no contaron con una rama asimilable a la Administración de Personal norteamericana o con una orientación inclinada por la gestión. Las relaciones humanas solamente tuvieron una incipiente aparición con el famoso Instituto de Tavistock<sup>6</sup>, pero fue visto como una iniciativa separada de las RL y con cierto desdén por el resto de la comunidad académica. Por otra parte, su enfoque no estuvo influenciado únicamente por las ciencias económicas del trabajo, sino también por la sociología, historia y ciencias políticas. En síntesis, las relaciones laborales en Gran Bretaña hasta mediados de los '60, se caracterizaron por una mirada descriptiva (institucional) e histórica centrada en las organizaciones sindicales y los actores colectivos en el sistema de relaciones industriales y no tanto en la legislación laboral y el seguro social como en Estados Unidos.

Otro punto de inflexión en la evolución de las relaciones laborales fue la década de 1970 con la expansión a países más allá del mundo angloparlante. En el transcurso de dos décadas las asociaciones dedicadas a la materia se multiplicaron a lo largo de todo el mundo, derivando así en un ámbito de estudio global.

El principal factor que explica este fenómeno es la fundación en 1966 de la Asociación Internacional de Relaciones Industriales (International Industrial Relations Association - IIRA) y los eventos previos a ella. El origen de esta organización se debe principalmente al interés de la OIT por difundir sus programas y estrategias de una manera más proactiva y articulada con el ámbito académico. De esta manera, tanto los miembros de la OIT como los representantes de las relaciones laborales, estuvieron de acuerdo que una primer medida consistía en jerarquizar la disciplina dentro de las ciencias sociales, y para lograrlo era necesaria una institución internacional que colaborara a propagarla a la comunidad académica internacional.

Irónicamente, cuando las relaciones laborales parecían estar asentándose en todo el mundo como campo de estudio, e incluso aún se vislumbraban signos de crecimiento, comenzaron a aparecer factores que serían identificados como causas de su debilitamiento. El significativo declive de las políticas del *New Deal*, la caída de la sindicalización y la emergencia de sistemas de gestión de recursos humanos fragmentó, en muchos casos negativamente, el campo académico de las relaciones laborales. Una visión influyente en Estados Unidos, ve estos cambios como una transformación a un nuevo sistema de relaciones laborales. Mientras

---

<sup>6</sup> El Instituto Tavistock de Londres se hizo mundialmente conocido luego de la II Guerra Mundial por sus avances en la aplicación del psicoanálisis y del concepto de sistema abierto al estudio de los grupos y las organizaciones. En la teoría organizacional, se conoce como enfoque de Tavistock al modelo sociotécnico de la organización, el cual concibe a éstas como la combinación administrada de personas y tecnología, en constante interacción con su ambiente.

que una visión opuesta lo define como una regresión al modelo unitario de buena voluntad entre empleadores y empleados, en el cual los actores colectivos no tienen un rol determinante. Más allá de las interpretaciones, es indudable que buscar las razones de esta tendencia contribuirá a proyectar el futuro de las relaciones laborales.

## **Debilitamiento del campo de relaciones laborales**

Hacia la fines del siglo XX, el campo de relaciones laborales fue testigo del cierre y disminución de numerosos centros y programas dedicados a la esta temática en varias universidades; además de una caída del 50% de miembros en la IIRA, y la ida de académicos hacia otros ámbitos, generando así un sentimiento de crisis y marginalización entre aquellos que permanecían. El hecho más significativo fue el anuncio en 2003 de que la Universidad de Wisconsin cerraba su programa de relaciones laborales, el primero en la historia de Estados Unidos dedicado a esta problemática.

Kaufman observa que el recorrido de las relaciones laborales a lo largo en Norteamérica, se asemeja al recorrido invertido de una “V”. Es decir, que pasa de un primer momento de expansión en 1920, a alcanzar su punto más alto en la década del '60, para luego llegar al actual debilitamiento y acotamiento de la disciplina de fin de siglo. Esta “V” invertida, refleja el comportamiento de otros países en todo el mundo, con algunas diferencias de ritmo en su desarrollo.

¿Cómo pudieron caer las relaciones laborales tan marcadamente? Para responder a esta pregunta, el autor presenta seis variables explicativas, las que se analizarán en Estados Unidos y Gran Bretaña, puesto que ambos países han sido protagonistas en la historia del campo.

### ***I. Acotamiento del concepto de relaciones industriales***

Después de 1960, en Estados Unidos, el concepto de las relaciones laborales deja de implicar “todos los aspectos del trabajo”, para sólo referirse a sindicatos y negociación colectiva. Los profesionales y académicos del *Personnel Management* (PM), dejaron el campo de las relaciones laborales para crear dos nuevas áreas de estudio: Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional (OB - *Organizational Behaviour*). Paulatinamente, el ala de PM dentro de la disciplina va tomando preeminencia.

Ello no sucede en Gran Bretaña, donde el área abocada a la Gestión de Recursos Humanos (*Human Resources Management* – HRM) recién surge a mediados de la década de 1980. Pero además porque, desde sus inicios, las relaciones laborales en ese país adquirieron

un concepto acotado que giraba en torno a la negociación colectiva, los resultados y problemas de la misma, y a las instituciones del sistema de relaciones laborales. Temas como la legislación laboral, políticas sociales y seguridad social eran también importantes, pero ocupaban la periferia. Esta concepción del campo constituyó hasta 1980 su mayor virtud, en tanto existió una fuerte negociación colectiva, cuyos dilemas y problemas fueron foco de la atención académica. No obstante, a partir de ese año, en Gran Bretaña también se manifiestan importantes cambios que remiten a una crisis: caen la densidad y la cobertura sindical, al tiempo que la negociación colectiva comenzó a generar un creciente número de disfuncionalidades, como la presión inflacionaria de los salarios en un contexto de pleno empleo. Durante el gobierno de Margaret Thatcher, la opinión pública y política se vuelve en contra del sindicalismo, mientras que la globalización y el neoliberalismo redujeron a la mitad la sindicalización.

La diferencia entre ambas naciones radica en que la declinación del campo en Estados Unidos continúa, en cambio en el Reino Unido dicha tendencia pareciera haberse detenido. Ello debido principalmente a que el gobierno de Tony Blair, con fuerte influencia y tradición de política social (más conocida como la “tercera vía”), estableció una nueva legislación para estabilizar las asociaciones sindicales, con el objetivo de prevenir la desafiliación observada en el país norteamericano.

## ***II. Crecimiento de la Gestión de Recursos Humanos y del Comportamiento Organizacional***

En Estados Unidos, la Gestión de Recursos Humanos, ya como rama diferenciada de las relaciones laborales, comenzó paulatinamente a mejorar su status intelectual y profesional. Respecto al primer aspecto, se debió esencialmente a su enriquecimiento de las teorías y postulados de las ciencias del comportamiento, como así también del desarrollo de un sistema de alto desempeño basado en el trabajador individual. Con relación al segundo, un aumento de empleos en el área y mayor oferta académica determinaron la inclinación de los estudiantes por esta orientación.

No obstante sus limitaciones conceptuales y prácticas (principalmente la carencia de teorías sistematizadas y falta de aplicabilidad estratégica al interior de las empresas), esta orientación superó a las relaciones laborales y continúa difundándose en todo el mundo.

Como se dijo anteriormente, en Gran Bretaña no había un sector de HRM similar al norteamericano sino hasta 1980, momento en el cual se incrementan las investigaciones, revistas y cursos sobre dicha temática. Sin embargo, la insuficiente institucionalización le impidió lograr un mayor protagonismo. Además, el país británico desde siempre mantuvo una posición más crítica que Estados Unidos en cuanto a la gestión o la administración.

### **III. El resurgimiento de la economía neoclásica y la ideología neoliberal**

Así como el campo de relaciones laborales fue perdiendo posición frente a HRM, también lo hizo frente a los economistas neoliberales, representados por la Universidad de Chicago en Estados Unidos. Los neoclásicos comienzan a dominar en el terreno laboral, produciendo una merma entre los economistas laborales dedicados a las relaciones laborales.

Nuevamente, este factor fue menos nocivo en el país británico, esta vez debido a la fuerte y arraigada influencia de las teorías sobre el capitalismo imperfecto de Keynes y Robinson. Sin embargo, con la llegada de Thatcher al poder, la ideología neoliberal golpeó fuerte al campo de relaciones laborales, perdiendo poder político, además de ver reducidas sus fuentes de financiación para investigaciones y programas. Además, la negociación colectiva y el sindicalismo comenzaron a ser observados como trillados y anacrónicos en la nueva era de la empresa y el individualismo.

### **IV. Pérdida de influencia de la alternativa radical de izquierda**

Uno podría pensar que al perder frente al ala PM/HRM en Estados Unidos, el campo de relaciones laborales empezaría a buscar nuevas ideas y a tejer nuevas alianzas intelectuales y políticas. Entre otras posibilidades, podría haberse acercado a grupos radicales de izquierda, como la *Union for Radical Political Economy*; sin embargo ello no sucedió, dado que la menguada base de relacionistas laborales prefirió mantenerse en el mismo modelo. Quizás la justificación de esta conducta es que nuevos acercamientos no hubieran significado mayores cambios frente a la crisis institucional e ideológica del campo, pero podrían haber reflejado acciones acordes al discurso de generar mayor articulación entre disciplinas y de ampliar el enfoque.

Dicha situación no tuvo su correlato en el Reino Unido, donde había una fuerte presencia de varios pensadores de izquierda, como Richard Hyman, Paul Edwards y Alan Fox. Sus escritos contribuyeron a que el campo de relaciones laborales se mantuviera centrado en un nivel nacional. Sin embargo, como en el resto de las variables, el punto de quiebre fue la irrupción del thatcherismo en el gobierno británico, momento en el cual esta disciplina llega a ser considerada como el hogar del sindicalismo de izquierda, en contra al contexto contemporáneo mundial.

### **V. Mayor tendencia a la construcción de conocimiento científico**

A falta de un fundamento teórico, la razón por la cual las relaciones laborales lograron constituirse como campo académico fue su contribución para resolver los problemas del trabajo

en todo el mundo. Esto implicó que, en los Estados Unidos, los profesores tuvieran una orientación más profesionalista y su idoneidad se basara en la experiencia laboral, usualmente de consultoría o arbitraje. Por lo tanto, las publicaciones que realizaban eran más cercanas a la descripción de casos que a un intento por construir un conjunto sistemático de teorías.

Hacia la década de 1960, en los ámbitos académicos se comienza a hacer énfasis en la publicación de investigaciones, y en métodos basados en la corroboración de hipótesis y utilización de sofisticadas técnicas estadísticas. En este marco, sólo unos pocos estaban interesados en leer acerca de temas de relaciones laborales, situación que se agravaba al considerar que los profesores del área se encontraban en una gran desventaja a la hora de las publicaciones. La falta de una consistente base teórica, condujo a que varias universidades norteamericanas dejaran a un lado las publicaciones sobre esta temática, lo cual significó un fuerte golpe a la disciplina, tanto en su distinción como en su identidad como campo de estudio.

Las universidades británicas también sufrieron este vuelco hacia la construcción de conocimiento científico, pero con diferencias en cuanto al momento y la intensidad. En Reino Unido, esta tendencia recién comenzó a darse en la década del '90 y con efectos más moderados. Por lo tanto, el modelo de investigación británico (caracterizado por el estudio de casos, análisis socio-históricos e investigaciones empíricas de las instituciones) ha logrado sobrevivir, adaptarse y evolucionar de mejor manera que el norteamericano. Es por ello, que las relaciones laborales en este país son valoradas por su excelencia entre las ciencias sociales, y las publicaciones en la materia son consideradas más prestigiosas que sus competidores del ámbito de la administración.

## ***VI. Principios e ideología: el rol de las asociaciones sindicales***

Los principios que guiaban las relaciones laborales en Estados Unidos estaban basados en la creencia de que el trabajo no era una mercancía más, que los derechos humanos no pueden ser socavados por los derechos de los propietarios, que los trabajadores deben gozar de asociaciones sindicales libres y democráticas. Era de vital importancia la existencia de una voz colectiva que representara a la clase obrera en los lugares de trabajo. Sin embargo, de acuerdo a los primeros pensadores del área, no necesariamente, la herramienta para alcanzarla sería el sindicato. Los empresarios podrían construir un medio ambiente laboral que satisfaga a los trabajadores, a través de las prácticas y métodos de la HRM.

Con el tiempo, las relaciones laborales se fueron centrando en la negociación colectiva y el sindicalismo, dejando fuera a cuestiones ligadas a HRM. Al acotar tanto el campo de estudio, se perdió la flexibilidad necesaria para sobrevivir en tiempos neoliberales, en los que las asociaciones sindicales son vistas con recelo.

Las relaciones laborales británicas también estuvieron inclinadas hacia los sindicatos y los aspectos colectivos del trabajo desde sus inicios, y sin duda también se vieron debilitadas durante el periodo conservador thatcherista. Sin embargo, mientras la opinión pública norteamericana continúa inclinándose por el individualismo y la política conservadora, y por lo tanto aislando aún más a las relaciones laborales, en el Reino Unido se observa un alejamiento de las políticas neoliberales extremas.

De la comparación realizada entre ambos países, se puede concluir que el recorrido invertido de la “V” puede aplicarse a los dos casos. Sin duda, la elección de Margaret Thatcher en Gran Bretaña, y de Ronald Reagan en Estados Unidos, significó un giro conservador en la economía y política laboral. No obstante, en el Reino Unido esta declinación se detiene y avanza de manera más moderada, e incluso puede observarse una modesta recuperación, sobre todo desde la llegada del Partido Laborista al poder.

Sin embargo, este recorrido no puede observarse en todos los países del mundo. Cada nación es única, cada una cuenta con factores específicos que tienen una gran influencia en el nacimiento, crecimiento y la caída de las relaciones laborales. En este sentido, Kaufman distingue tres subgrupos en los que no se presenta este mismo trayecto invertido de la “V”:

El primero de estos subgrupos lo conforman aquellos países en los que no hay un sector industrial lo suficientemente desarrollado, ni tampoco una fuerza de trabajo urbana; teniendo un alto porcentaje de trabajadores en áreas tradicionales, como agricultura, artesanías y la economía informal. Se pueden incluir en este grupo a países de África, algunos del Centro y Sudeste de Asia, y varios de América Latina.

Los Estados comunistas del Centro y Este de Europa y Asia forman parte de un segundo grupo en los que no se observa “la V invertida”. Justamente, porque consideraban que las relaciones laborales sólo eran relevantes para las naciones capitalistas, donde el capital explotaba a los trabajadores. Con la caída de estos regímenes (a excepción de Cuba y la República de Corea), se abrió un nuevo campo para la disciplina. Sin embargo, la mayoría de ellos carece de sistemas político-económico estables, además de un movimiento laboral organizado importante.

Por último, el tercer subconjunto está compuesto por Alemania y las regiones escandinavas del oeste europeo. Las relaciones laborales no se afianzaron en estos países hasta 1970, momento en el cual sólo comienzan a crecer lentamente.

## **Perspectivas: una visión de futuro a partir del análisis histórico**

Al haber mirado el pasado y el presente, cabe preguntarse que deparan las próximas décadas para las relaciones laborales. Existen razones tanto para visiones pesimistas como optimistas, pero sin duda las conclusiones derivarán de la realidad del país o región desde el cual se haga el análisis.

Para una disciplina que continúa reclamando su incumbencia sobre “todas las formas de empleo”, entrar en crisis es algo paradójico ya que hoy en día el empleo y el mundo del trabajo son tan importantes (e incluso más complejos) que en sus orígenes.

No obstante, las relaciones laborales parecen haberse debilitado en los tres aspectos necesarios para que un campo de estudio gane espacio en el mundo académico: proveer un marco teórico y herramientas de investigación productivas para la construcción de conocimiento; ayudar a resolver importantes problemas sociales; y/o referir a asuntos de gran relevancia por razones éticas y políticas.

Con respecto al primer punto, es sabido que los intentos por construir una base teórica que otorgue consistencia al campo, no han avanzado más allá de modelos clasificatorios y descriptivos. Los principales aportes teóricos provienen de otras disciplinas, tales como la economía, la sociología o del comportamiento organizacional. Sin una teoría propia, las relaciones laborales quedan limitadas a generalizaciones con un nivel de abstracción menor, llamadas teorías de “alcance medio”. En este mismo sentido, tampoco la metodología utilizada ha contribuido a generar ventajas competitivas respecto a otras ciencias ya sea porque el enfoque interdisciplinario no dio tan buenos resultados y/o porque la observación de casos no está valorada por el resto de la comunidad académica.

En relación con el segundo punto, las relaciones laborales no han contribuido a la resolución de grandes problemas sociales más que cualquier otra ciencia aplicada. Originalmente, la disciplina buscaba resolver todas las cuestiones relacionadas con el trabajo mediante un enfoque en cuatro sentidos: sindicalismo, gestión progresista e innovadora, legislación protectora y seguro social y, en menor medida, estabilización macroeconómica. Al pasar los años, las relaciones laborales comenzaron a perder injerencia en todos estos ámbitos, excepto en lo referente al sindicalismo y relaciones colectivas. En gran medida, esto fue producto natural de las divisiones que se produjeron tanto en el ámbito académico como en las escuelas de negocios. En 1920 en los Estados Unidos, el estudio del trabajo y el empleo estaban en tal proceso de exploración, que temas como sindicalismo, legislación laboral y gestión de personal, podrían haberse investigado y difundido bajo las relaciones laborales. Sin embargo, medio siglo más tarde, la gestión de personal (HRM, Administración de Personal) fue derivada hacia las escuelas de negocios y departamentos de gestión empresarial para un

desarrollo más intensivo. Entre tanto, varios aspectos de las políticas de empleo fueron progresivamente abarcados por la economía, el derecho y la ciencia política. Por lo tanto, para 1960, las relaciones industriales en sus dos principales países (EEUU y Gran Bretaña) fueron reducidas desde “todas las relaciones vinculadas al empleo y al trabajo” a la “administración de las relaciones colectivas”.

Mientras los sectores sindicalizados permanecieron fuertes e importantes y el conflicto industrial continuó en el centro de la escena, los problemas laborales demandaron su intervención. No obstante cuando el movimiento obrero entró en declive, las huelgas disminuyeron y las políticas públicas se tornaron indiferentes e incluso hostiles a la negociación colectiva, las relaciones laborales comenzaron a perder gran parte de su razón de ser.

Si bien el declive del movimiento obrero a nivel mundial y el achicamiento del campo de estudio explican en gran medida el debilitamiento de la disciplina, otro factor de gran relevancia es la creciente divergencia entre las soluciones institucionales que han propuesto las relaciones laborales y la naturaleza de los problemas laborales actuales. Durante las últimas tres décadas, las problemáticas laborales han cambiado dramáticamente a causa de cambios demográficos (feminización de la fuerza laboral, múltiples ingresos por hogar, etc.), transformaciones económicas (declive de las manufacturas, crecimiento del sector de servicios, aumento del trabajo informal, etc.) y cambios sociales (declive de los valores comunitarios, HIV/SIDA, drogas, etc.). Incluso, la mayoría de los grandes problemas vinculados al trabajo ni siquiera se dan dentro de las fronteras nacionales sino entre ellas, ejemplo de ello son los relacionados con movimientos migratorios o la relación entre países ricos y pobres. Desde este punto de vista, es indudablemente que los programas y prácticas asociados a las relaciones laborales, tales como la negociación colectiva y la regulación del empleo formal, no son efectivos para dar respuesta a la complejidad de estos fenómenos.

El tercer aspecto mediante el cuál una disciplina asegura su presencia en el mundo académico se debe a que su objeto de estudio es considerado de relevancia por motivos éticos y/o políticos. En este sentido también Kaufman plantea una tendencia con consecuencias negativas para las relaciones industriales. Su creación, como se vio en los apartados anteriores, estuvo inicialmente vinculada a la necesidad de dar status político y económico al trabajo para evitar el avance de ideas contrarias al capitalismo. No obstante, este objetivo inicial fue progresivamente limitándose al estudio del trabajo organizado y al movimiento sindical. Esta orientación ideológica resultó a favor y en contra del crecimiento de la disciplina: cuando la cuestión laboral está en la agenda pública y las organizaciones sindicales son fuertes, universidades e investigadores sienten presiones políticas e ideológicas para orientarse y dar espacios académicos a las relaciones laborales; sin embargo, cuando el moviendo



sindical entra en crisis y pierde presencia en la esfera política, la principal razón de ser de la disciplina se ve debilitada.

En este mismo sentido actúa la predisposición empresarial. Mientras los niveles de sindicalización son altos, los empresarios tienden a aceptar y demandar profesionales de este ámbito. Pero en los países en los cuales el movimiento obrero se muestra fragmentado y desagregado, los empleadores han mostrado actitudes antagónicas.

Tampoco los gobiernos se muestran interesados en las relaciones laborales como solían hacerlo, incluso en algunos países se han vuelto hostiles a ellas. Durante los años de posguerra, formaron parte de las políticas sociales de casi toda nación industrializada. Pero hoy en día, la mayoría de los instrumentadores de políticas públicas no consideran que contribuyan a la solución de sus problemas más urgentes. Incluso la OIT ha demostrado un cambio de prioridades respecto a los espacios cedidos a ellas. La Unión Europea constituye la principal excepción a esta tendencia, y probablemente sea la principal razón por la cual las relaciones profesionales europeas aún se mantengan en condiciones bastante firmes.

En síntesis, las relaciones industriales han sufrido la falta de solidez teórica y de un programa de investigación poco convincente, la disminución de su capacidad explicativa frente a los fenómenos asociados al trabajo, y el declive del apoyo ideológico al movimiento laboral organizado. Es decir, han perdido el sustento de los tres principales aspectos que le dan coherencia a una disciplina y por consiguiente, de los actores que promovieron su fundación y crecimiento: universidades, hombres de negocios y gobierno.

De acuerdo a esta visión, el destino de las relaciones industriales estaría fuertemente ligado al devenir del trabajo organizado. Por consiguiente, la tendencia mundial de disminución de la tasa de sindicalización, no es un hecho prometedor para el futuro de la disciplina. Sumada a otras reflexiones, Kaufman conduce a cuestionarse si es posible la existencia de las relaciones industriales sin sindicatos. Según su opinión, es posible, pero no necesariamente fácil.

A un nivel conceptual, las relaciones entre empleadores y empleados, y los problemas laborales que emanan de ellas, continúan siendo conflictivos y merecen ser estudiados, aún si no existieran los sindicatos. Sin duda el conflicto es inherente a la relación entre capital y trabajo, por lo tanto, si los sindicatos dejaran de ser los mediadores de esta tensión, seguramente emergerían otras instituciones que cumplan el rol de diálogo y regulación.

A la misma conclusión puede arribarse si se considera el objeto de estudio de las relaciones industriales en su nivel más genérico. En este sentido, implicaría el estudio de los regímenes de regulación del mercado de trabajo y la fuerza de trabajo, y no el de un mecanismo puntual como lo es la negociación colectiva.

En un nivel práctico, sostener la disciplina sin una presencia significativa de las organizaciones sindicales presenta grandes dificultades. Otros campos de estudio, como la economía, el derecho o la administración ya se han apoderado de la regulación del trabajo como áreas de su incumbencia, por lo tanto, sin movimiento sindical, las relaciones industriales bien pueden no tener mayores contribuciones en la materia.

Una vez más, estas reflexiones conducen al autor a preguntarse *¿Qué significado tiene el término “relaciones industriales” más allá de “todos los aspectos del empleo”?* Tal como se dijo anteriormente, tanto el trabajo como el empleo seguirán generando problemáticas dignas de ser estudiadas, pero *¿Qué ventajas comparativas presentan las relaciones industriales para abordar temas como la pobreza o la disminución del empleo?* Las respuestas a estas preguntas dependen de la capacidad de la disciplina para desarrollar nuevos marcos teóricos y métodos que justifiquen su existencia o bien, su enfoque contribuya al interés general por resolver los problemas actuales.

En ambos aspectos, Kaufman observa tendencias positivas para el futuro de las relaciones industriales.

En lo referente a la teoría, el resurgimiento del institucionalismo en la economía, sociología y ciencia política, y los avances en otras áreas heterodoxas como la economía comportamental y la socio-economía, proponen mejores condiciones para construir una base teórica y reconstruir los modelos interpretativos.

También de los acontecimientos mundiales pueden desprenderse proposiciones favorables para que las relaciones industriales recobren su grado de injerencia:

- El trabajo no puede ser tratado como una mercancía sin serias repercusiones sociales.
- Lograr y mantener la eficiencia económica es imposible sin también mantener un mínimo de justicia social y de seguridad económica individual.
- Los mercados de trabajo son imperfectos e incapaces de auto regulación.
- El desempleo es el defecto más grande del capitalismo y el problema laboral más serio.
- El bienestar social se logra no únicamente dando a los consumidores productos y servicios a bajos precios, sino también procurando salarios decentes y empleos de calidad.

La economía neoclásica y el paradigma neoliberal que ahora dominan el ámbito académico y la creación de políticas públicas, abandonan o niegan la importancia de estas proposiciones. Los estrategias neoliberales promueven el libre intercambio y la flexibilidad de

los mercados para resolver los problemas actuales que acosan a las sociedades. Cabe preguntarse si resultarán exitosas sus políticas. Desde el punto de vista de las relaciones industriales, quizás puedan funcionar a corto plazo y en determinadas naciones, pero en el largo plazo la liberación de los mercados generará aumentos de la inseguridad e inequidad, fallará en su intento por eliminar el desempleo mediante la auto regulación, acrecentará la situación de desprotección de los trabajadores frente a la discrecionalidad empresarial, y reproducirá otros defectos que en conjunto amenazarán la eficiencia, la justicia social y el desarrollo humano, poniendo en tela de juicio al mismo capitalismo.

Es bajo esta premisa anterior que las relaciones industriales ven fundamentada su existencia. No implica que sean anticapitalistas o antimercado, parte de su propósito es hacer al "*capitalismo más bueno*", sino que tienen futuro porque el mismo capitalismo no puede sobrevivir sin ellas.