

14) LA HISTORIA ECONÓMICA Y LAS RELACIONES LABORALES

CARLOS ARENAS POSADAS
Universidad de Sevilla

Quiero iniciar mi intervención reivindicando la presencia de las relaciones laborales en los contenidos de cualquiera de los programas académicos donde imparta docencia el Área de Historia Económica; es decir, no sólo en los de las Escuelas de Relaciones Laborales, sino también en los de las Facultades y Escuelas de Económicas y Empresariales. El argumento principal de mi proposición se fundamenta en que las citadas relaciones constituyen instituciones, culturas, cronosofías que juegan un papel central en la caracterización de cualquiera modelos económicos del pasado y en su evolución, por lo que un Área de Conocimiento que se define no sólo como Historia, sino también como Instituciones Económicas tiene, creo, el ineludible deber de interesarse por ellas.

De hecho, así se considera en algunas de las más prestigiosas aportaciones de nuestra disciplina. Por ejemplo, en los últimos años, la Revolución Industrial aparece cada vez menos como el producto de una nueva oleada de tecnología o de la aparición de nuevas fuentes energéticas, que como el resultado de los procesos de concentración y control directo de la mano de obra. El proceso de concentración de empresas y de oligopolización de mercados que caracterizaron la primera ruptura industrial a finales del XIX, no se entiende sin aludir a un proceso paralelo de división técnica del trabajo, de descualificación de los artesanos, y de aparición de cualificaciones específicas que desembocan en las prácticas tayloristas. La macroeconomía keynesiana de las décadas centrales del siglo XX no se entendería sin hacer referencia a la propuesta fordista de producción y consumo masivos. Finalmente, basta con abrir el periódico o prestar atención a la tele-

visión para darse cuenta de que las alternativas de la oferta industrial a la crisis finisecular que padece hoy está teniendo en las estrategias respecto al mercado de trabajo –desempleo masivo, flexibilización–, y respecto a la organización del trabajo postfordismo, especialización flexible, etc., las terapias más socorridas.

En el sentido más genérico posible, las relaciones laborales son aquellas que, en el ámbito del trabajo, mantienen los distintos agentes sociales; sean agentes colectivos como las organizaciones empresariales, los sindicatos, el Estado, sean agentes individuales como los empresarios o los trabajadores. Las relaciones que se establecen en el ámbito del trabajo son, normalmente, de tres tipos: las que se producen en los mercados de trabajo durante la compra y venta de mano de obra –relaciones de empleo–; las que se producen dentro de la empresa relativas a la organización del trabajo, y aquellas otras nacidas en la gestación o aplicación de las normas que regulan genéricamente el proceso de trabajo para la entera sociedad.

Un programa de Historia Económica de las Relaciones Laborales debe, pues, incluir el origen, naturaleza y evolución de los mercados y de las culturas del trabajo o de la legislación sociolaboral; y cómo esas dimensiones constituyen instituciones o convenciones que afectan o son afectadas por los condicionantes contextuales que atraviesan los distintos agentes: la estructura social, las vicisitudes empresariales, los niveles de la oferta de la mano de obra, la distribución del poder dentro del Estado, por poner sólo unos ejemplos.

En Historia Económica, las Relaciones Laborales deben contemplarse en un plano distinto de cómo se hace en otras Áreas de Conocimiento; no es sólo la reproducción del marco de referencia legal en épocas pasadas; como tampoco la descripción reduccionista de sus manifestaciones externas como se suele hacer en la historia social o del movimiento obrero; el objeto es definir, explicar y calibrar la importancia económica del trabajo humano como fundamento de la acumulación de capital y de poder, como palanca de los cambios históricos; importancia perceptible incluso cuando, como en los momentos actuales, asistimos a toda una ofensiva por despojar al trabajo de todo valor.

El programa de Historia Económica de las Relaciones Laborales que propongo es fruto de la experiencia realizada en el Área de Historia e Instituciones Económicas de la Universidad de Sevilla. Es una síntesis de dos asignaturas que se imparten en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales; una troncal, la Historia Social y Política Contemporánea, y otra optativa, la Historia Económica de las Relaciones Laborales, propiamente dicha.

Brindo el resultado de la hibridación como una aportación inicial a la construcción de un programa definitivo que sea impartido total o parcialmente en aquellas facultades y escuelas donde el Área de Historia Económica tenga docencia.

Una primera puntualización en relación a la organización del temario. Las instituciones que condicionan o derivan de las relaciones laborales están estrechamente enlazadas con otras que regulan una determinada sociedad, y sucumben con ellas cuando ya no garantizan la finalidad de acumulación de capital para las que fueron instituidas; por ello, recomiendo adoptar criterios de organización del programa que reproduzcan los diferentes modelos de regulación económica en el pasado. En este sentido, resulta especialmente útil el concepto de estructura social de acumulación, creado por los economistas radicales norteamericanos a comienzos de los años ochenta, que, siguiendo pautas basadas en la aceptación de los ciclos largos, en propuestas shumpeterianas, marxistas y, sobre todo, institucionalistas, permiten una visión histórica alejada de la mera cronología, más globalizadora y comprensiva de los diferentes períodos históricos y, sobre todo, dotar a las instituciones de la importancia explicativa tan raramente tenida en cuenta en los programas de Historia Económica.

Una segunda puntualización se refiere al ámbito geográfico. Con referencias puntuales al caso español, el programa que presento está referido principalmente al mundo del capitalismo avanzado en su conjunto; pero es de fundamental importancia que se vayan introduciendo descripciones y análisis comparativos entre las distintas realidades nacionales o supranacionales (Europa, Estados Unidos, Japón, el Tercer Mundo), y no sólo porque las relaciones laborales suelen presentar diferencias sustanciales entre países, regiones o sectores económicos en virtud de sus condicionantes históricos, de sus estructuras empresariales o de la tipología de los mercados, sino porque tales diferencias constituyen elementos cruciales en la evaluación del grado de desarrollo de los distintos países.

Siguiendo los criterios expuestos, propongo dividir el programa en cuatro-cinco grandes bloques: I. Desde finales del siglo XVIII hasta 1880. Es el siglo del liberalismo económico y político. (Este apartado podría dividirse en otros dos separados por el año 1840). II. 1880-1940. La era de los nacionalismos económicos III. 1945-1980. La era del modelo de acumulación keynesiano, del Estado de Bienestar. IV. 1980-1999, en la que la crisis del anterior modelo nos sitúa en una encrucijada definida por la globalización y la crisis del factor trabajo.

¿Qué contenidos se incluirían en cada uno de esos bloques? Creo que cada uno de ellos debería iniciarse con un epígrafe que incluyera los rasgos básicos de la estructura de acumulación, de tal manera que el alumno no perdiera nunca una referencia global del período. Luego se debería seguir por la institución del Estado, no de forma genérica, sino específicamente por el rol que juega en cada etapa como elemento de acumulación de capital y de consenso social; aludiendo a las fuerzas sociales dominantes, a los fundamentos de la ordenación jurídica en materia económico-laboral en cada período. El resultado sería ir ofreciendo las claves del sistema de relaciones laborales en cada estructura de acumulación, y a las causas por las que dichos sistemas tienden a diferenciarse de un país a otro. La evolución de la asistencia social como base del consenso y de economías de la demanda, deben tener especial atención en el programa.

Una segunda institución a tratar es la empresa en los ámbitos que afectan al trabajo —«los empresarios son el eslabón perdido en la historia del trabajo», ha escrito Gerald Friedman—. La tipología, la estructura de poder de la empresa, el papel de los agentes, la cultura y las estrategias empresariales, las decisiones respecto a la adopción de la tecnología, la naturaleza y posición en los mercados de mercancías, etc., son aspectos que condicionan en alto grado el modelo de relaciones laborales. Por ejemplo, no pudieron ser las mismas culturas empresariales en materia laboral para una empresa de mercados amplios y homogéneos como los que se dieron tras la primera ruptura industrial a finales del XIX, que requerían mano de obra estable y barata, que para otra de mercados locales y heterogéneos como las que proliferaron a lo largo del XIX, que necesitaban menos inversiones y relaciones laborales más flexibles. El empresariado, como agente colectivo en las relaciones laborales, debería aparecer también en nuestro programa, sobre todo desde el momento en que empezó a tener una decisiva presencia en las decisiones públicas desde finales del XIX. El grado de cohesión o de disenso entre patronos, su ascendencia sobre las decisiones públicas son elementos altamente condicionantes en los modelos de relaciones laborales.

También la clase asalariada se ha dotado de sus propias instituciones. Por institucionalización me refiero, en primer lugar, a la constitución de las sociedades obreras; desde las primitivas organizaciones «utópicas» anti-mercado que surgen y languidecen en una fase del capitalismo aún no plenamente industrial: el mutualismo, el cooperativismo, las sociedades de resistencia, etc., hasta los sindicatos modernos. Habría que dedicar un espacio importante a la larga marcha de los sindicatos a lo largo del siglo XX. Desde su aparición en un contexto de ruptura industrial, de descalificación y de homogeneización de la clase trabajadora a finales del XIX,

a su crisis de representatividad y de identidad cien años después. Asuntos a tratar serían, entre otros, los motivos de su aparición y de su decadencia, su diferente tipología y composición, y, sobre todo, su influencia sobre las magnitudes económicas: su contribución a la distribución del producto social; a las políticas de demandas o de rentas; a la naturaleza de los mercados de trabajo, al papel que han jugado en el aumento o descenso de los niveles de desempleo, etc.

La institucionalización de la voluntad obrera debe hacer referencia también a la naturaleza y transformación de sus valores ideológicos, económicos y políticos como generadores de modelos alternativos, como factores de creación de certidumbres-incertidumbres empresariales, como elementos de integración social con los valores económicos dominantes, etc.

Cada bloque debe incluir los rasgos principales de los mercados de trabajo; rasgos que tienen que ver, en primer lugar, con la propia constitución de dichos mercados y con la forma en que se han ido regulando o flexibilizando a través de los tiempos; en segundo lugar, con la oferta de mano de obra: la evolución de la población activa; la movilidad geográfica; el desempleo y los programas de inserción laboral.

La estructura de esa oferta de mano de obra también resulta de gran interés: desde la división por géneros, o entre las viejas jerarquías artesanales, hasta la distinción de los distintos segmentos que han configurado la oferta de mano de obra en las décadas recientes. La relación entre razas, sexos, movimientos migratorios y discriminación en el mercado de trabajo es uno de los aspectos más interesantes de la historia del trabajo.

Hay otra dimensión del mercado de trabajo de amplias y sugerentes posibilidades para el docente: la del «capital humano». ¿Cómo se forma profesionalmente la mano de obra? ¿Quién dirige dicha formación y con qué intereses? ¿Qué relación guarda la formación ocupacional con el diseño del modelo económico o con la organización del trabajo?, son algunas de las cuestiones de obligada inclusión en los temarios.

En tercer lugar, un amplio espectro de asuntos relativos a la remuneración de la mano de obra: desde la simple descripción de las diferentes modalidades salariales hasta las causas que han influido históricamente en la determinación de los salarios. ¿Cómo han influido en dicha determinación la costumbre; el sexo, el capital humano, el lugar de nacimiento o de procedencia, los sindicatos, la contratación interna o externa, la regulación gubernamental? ¿Han operado los sindicatos a la hora de sus reivindicaciones en el mismo sentido del mercado, como decía Kerr? De especial interés, es atender a la conexión entre el nivel de los salarios reales y el de

desempleo. ¿Necesariamente debe haber entre esas magnitudes una relación directa? Además, las cuestiones salariales permiten conectarse con otras como las condiciones de vida, la economía y la estrategia familiar respecto al trabajo, etc.

Por último, y dentro de este apartado, el programa trataría del mercado de trabajo del lado de la demanda; de la perspectiva de los empleadores en conexión con las vicisitudes empresariales citadas más arriba. Se describirían las estrategias empresariales en materia de contratación, formación, promoción, bienestar industrial y remuneración tendentes a la consecución de la reducción de la masa salarial, la optimización de la productividad del trabajo, la estabilidad de la mano de obra y, especialmente, en materia de elección de la tecnología a emplear.

El otro gran escenario de las Relaciones Laborales se despliega en el interior de la empresa. Son las relaciones que se establecen tras el deseo empresarial de mejorar la eficiencia y los rendimientos del trabajo, mediante fórmulas más o menos sofisticadas de coerción o de consenso. La organización del trabajo y de los recursos humanos se ha convertido en una dimensión central en el estudio de las sociedades contemporáneas, hasta el punto de que algunos autores identifican fases enteras del proceso histórico con el nombre de alguna de las maneras en que se ha organizado la producción —artesanal, taylorista, fordista, post-fordista, etc.—, mientras otros identifican el grado en la perfección de la organización empresarial y del trabajo como la razón última que explica la supremacía entre empresas y entre economías nacionales.

Finalmente, las relaciones de empleo y las relaciones en el puesto de trabajo entre empresarios y obreros desembocan alternativamente en fórmulas de consenso o en el estallido del conflicto. El programa de Historia Económica de las Relaciones Laborales puede abordar una gama muy amplia de cuestiones relacionadas con el consenso y con la conflictividad. ¿Cuáles son las medidas que ha adoptado el empresario para facilitar el consenso dentro de la empresa? ¿Con qué tipos de obreros cuenta para ello? ¿Cómo influyen en ese sentido la promoción de los mercados internos o el paternalismo? ¿En qué tipo de empresas y en qué momentos el obrero «consiente» en mayor medida y en qué otros disiente? ¿Cuál es la relación entre conflicto y ciclo económico o por qué suele presentarse aquél en estallidos generalizados?, etc.

Bien, estos son algunos de los contenidos que deben ser objeto de atención en un programa de Historia Económica de las Relaciones Laborales. Termino mi intervención repitiendo que todas estas cuestiones,

todas juntas e interrelacionadas, significan para nuestra Área algo más que otra parcela de investigación y de conocimientos que vienen a añadirse a las habituales entre los historiadores económicos. Bien entendida y conectada con los demás elementos de un modelo de acumulación dado, la historia del trabajo y de las relaciones del trabajo presenta indudables aportaciones analíticas y explicativas que deben ser aprovechadas por los docentes.

PROGRAMA DE HISTORIA ECONÓMICA DE RELACIONES LABORALES

INTRODUCCIÓN

Tema 1. Los fundamentos económicos e institucionales de la sociedad contemporánea. Siglos XIX-XX

1. Las instituciones como factores del crecimiento y distribución: el papel de las relaciones laborales.
2. Crecimiento económico y distribución del producto social mundial.
3. Las fases del desarrollo económico. Las estructuras sociales de acumulación.

Bloque I. Las relaciones laborales durante el capitalismo liberal. 1800-1880

Tema 2. Las bases institucionales y económicas del siglo XIX.

1. Fundamentos programáticos del liberalismo económico y social.
2. El Estado nacional-liberal: un nuevo marco institucional para la acumulación y la distribución del producto social.
3. La integración social y las relaciones laborales en los Estados liberales.
4. La difícil consolidación del Estado y de los principios liberal-burgueses en España.

Tema 3. La generalización de los mercados de trabajo.

1. La oferta de mano de obra. La progresiva institucionalización de los mercados de trabajo.
2. Movilidad y jerarquización como fundamentos de los mercados de trabajo.
3. Los mercados de trabajo del lado de la demanda. La empresa familiar y su contexto económico. Cultura empresarial y factor trabajo.
4. Modalidades salariales. La determinación de los salarios. El debate de las condiciones de vida durante la Revolución Industrial.

Tema 4. Culturas del trabajo y relaciones laborales.

1. De la protoindustria a la concentración fabril. Crisis y persistencias de los sistemas productivos tradicionales.

2. Revolución industrial, concentración fabril e innovaciones tecnológicas: un proceso desigual.

3. Las organizaciones obreras y los mercados. Sociedades de Ayuda Mutua, Cooperación y Resistencia. Alternativas al modelo económico liberal capitalista.

4. El control de la producción. Autonomía funcional y disciplina en el puesto de trabajo.

Bloque II. La era de los nacionalismos económicos 1890-1940.

Tema 5. Estado, empresa y crecimiento económico.

1. Crisis del capitalismo liberal y nacionalismo económico. Nuevas instituciones para una nueva fase de acumulación de capital.

2. La génesis de los grandes intereses corporativos. Concentración y diversificación de los objetivos empresariales. La ruptura industrial.

3. La «cuestión obrera» y el inicio del Estado «asistencial». Nuevas fórmulas para la integración social.

4. El nacionalismo económico en la España de la Restauración.

Tema 6. Mercado de trabajo entre dos siglos.

1. La era de las grandes migraciones laborales. Causas y efectos de la movilidad laboral.

2. Internalización y homogeneización de los mercados de trabajo. Estrategias paternalistas y de bienestar industrial.

3. Evolución de los salarios. Salarios reales y desempleo en el período de entreguerras.

4. Los mercados de trabajo en la España de la Restauración.

Tema 7. Los orígenes de la organización científica del trabajo.

1. La degradación del trabajo artesano y la aparición de nuevas cualificaciones específicas.

2. Capital humano. Los nuevos gestores de la producción del trabajo. Cambios en la función de la Universidad.

3. El control empresarial del proceso de trabajo. Origen, desarrollo y variantes del taylorismo. La aparición del fordismo en USA.

4. La introducción de la O.C.T en España.

Tema 8. Las relaciones laborales en la era de los nacionalismos.

1. La aparición de los sindicatos generales. Las funciones económicas y sociales del sindicalismo.

2. La negociación colectiva piedra fundamental de las relaciones laborales desde principios del siglo XX.

3. Las relaciones de trabajo en los países democráticos y totalitarios.

4. La regulación laboral en España. La difícil integración del movimiento obrero español.

Bloque III. Consolidación y crisis de la sociedad industrial. 1945-1980.

Tema 9. Bases institucionales del nuevo orden mundial.

1. La regulación del nuevo orden económico y político tras la II Guerra Mundial.

2. La generalización de la gran corporación industrial multiunitaria. Las empresas transnacionales.

3. Economías de la demanda y consolidación del Estado del Bienestar.

4. La especificidad del modelo español

Tema 10. Mercado, organización del trabajo y relaciones laborales en las décadas centrales del siglo XX.

1. Dualización o segmentación de los mercados de trabajo

2. Los nuevos conceptos salariales durante el Estado del Bienestar. El pleno empleo como objetivo prioritario. La especificidad del caso español

3. La generalización del modelo fordista. La variante japonesa.

4. Las Relaciones laborales en las décadas centrales del siglo XX: del consenso a la confrontación. Diferentes sistemas de relaciones laborales.

Bloque IV. Las últimas décadas: crisis del modelo keynesiano y nuevas propuestas.

Tema 11. Nuevos paradigmas económicos y sociales después de 1980.

1. Incertidumbres económicas en los setenta, sociedad post-industrial y «pensamiento único». La mundialización económica.

2. El proceso de convergencia económica y política europea. El proceso de incorporación de España a la Unión Europea.

3. La empresa en la era de la globalización económica. Nuevos paradigmas organizativos: desarrollo local y economía social.

4. Nuevas funciones para los Estados Nacionales. Cuestionamiento y nuevas prioridades del Estado del Bienestar.

Tema 12. Desempleo, flexibilización y desregulación: los nuevos condicionantes de la relación laboral.

1. Flexibilización y desempleo, rasgos distintivos del mercado de trabajo a finales del siglo XX. Las políticas de inserción laboral.

2. Hibridación de los sistemas de organización del trabajo. Postfordismo o especialización flexible.
3. Desregulación de las relaciones laborales y el futuro de los sindicatos.
4. Las relaciones laborales en la España democrática.