

SOBRE EL CONCEPTO DE RELACIONES LABORALES

por

GERARDO CEDROLA SPREMOLLA

El presente artículo, tiene por finalidad abordar el análisis del concepto de Relaciones Laborales, sus distintas configuraciones, su evolución temporal, y los distintos objetos de estudio, que se han constituido a la luz de dicha evolución.

Para cumplir tal finalidad, habremos de estructurar el análisis de la siguiente forma: precisiones terminológicas; relevamiento de conceptos; evolución cronológica; y conclusiones.

1. PRECISIONES TERMINOLOGICAS: ¿RELACIONES INDUSTRIALES O RELACIONES LABORALES?

Creemos esencial, para abordar el análisis de los distintos conceptos de Relaciones Laborales, comenzar por analizar la propia denominación y sus componentes. Se ha señalado, en varias oportunidades, que una de las primeras dificultades que existe al abordar el estudio de las Relaciones Laborales, se encuentra en su misma denominación. Es mejor hablar de Relaciones Laborales o de Relaciones Industriales?. O por el contrario, debe recurrirse a otras expresiones?.

La expresión Relaciones Industriales, correspondiente a la traducción de la expresión inglesa "Industrial Relations", es anterior en el tiempo, y se constituyó como un término capaz de invocar determinados fenómenos sociales en el marco de una sociedad industrializada⁽¹⁾. La expresión Relaciones Laborales o su correspondiente inglesa "Labor Relations", surge como consecuencia de la crítica, que oportunamente se le hiciera por diversos autores, a la expresión Relaciones Industriales. Según tales críticas, esta expresión era demasiado restrictiva, por cuanto daba a pensar en un ámbito, que se constituía solamente en torno de hechos sociales originados en una sociedad industrial y en el ámbito de la industria. De esta forma, la expresión Relaciones Laborales, se presentaría como más apta, ya que resulta más amplia, para abarcar el análisis de un conjunto de fenómenos que no solamente se restringen al ámbito industrial.

⁽¹⁾ Ver al respecto de la evolución del término Relaciones Industriales, el artículo de nuestra autoría "Los enfoques teóricos en Relaciones Industriales", en Revista Relasur, N°: 2, 1994.

Algunos autores de la lengua francesa, han sostenido la pertinencia de la expresión "Relations Professionnelles", como más adecuada, en lugar de las expresiones que venimos analizando. Tales autores, parten de una consideración corporativo-profesional de los fenómenos que se estudian en el ámbito de las Relaciones Industriales y por ello, prefieren hablar de Relaciones Profesionales.

Personalmente, entendemos que el calificativo "industriales" presenta realmente una cierta restrictividad, que se vería superada por el uso del calificativo "laborales". Asimismo, la expresión relaciones profesionales, también aparece como demasiado restrictiva, al limitarse solamente al marco de las diferentes categorías profesionales. Por el contrario, la expresión Relaciones Laborales, aparece como más flexible y por ende como más funcional, a los efectos de otorgar un mayor alcance al ámbito de los fenómenos que se pretenden estudiar⁽²⁾. Pese a esto, se ha entendido que se acepta una acepción amplia del término industria -entendiendo por tal toda producción de bienes y servicios- la restrictividad de la expresión Relaciones Industriales desaparecería. De esta forma, no habría inconveniente para utilizar de una forma sinónima, ambas expresiones⁽³⁾.

2. CONCEPTOS DE RELACIONES LABORALES

Un análisis metódico, de los distintos conceptos de Relaciones Laborales que se han postulado, nos obliga a realizar por un lado, un relevamiento importante de autores al respecto; y por otro lado, a establecer algunos criterios de análisis, que nos permitan determinar categorías y diferencias.

Los distintos conceptos de Relaciones Laborales, pueden ser agrupados en dos grandes categorías: según la restrictividad o amplitud del concepto postulado; y según el substrato teórico que fundamenta la conceptualización.

2.1. Según la amplitud o restrictividad del concepto

Este criterio, nos permite distinguir acepciones restrictivas y acepciones amplias del concepto de Relaciones Laborales.

Las acepciones restrictivas, se caracterizan por priorizar un aspecto empírico, vinculado a una práctica profesional. Las Relaciones Laborales,

⁽²⁾ Afirmer la mejor funcionalidad de la expresión Relaciones Laborales, no supone desconocer que se han planteado algunos inconvenientes a su respecto. El principal de ellos, está dado por la confusión de términos, con el de relación laboral, acuñado por la doctrina ius-laboralista, y tradicionalmente concebido como la prestación de tareas subordinadas a cambio de contraprestación remunerativa.

⁽³⁾ KERR, C.: "Industrial Conflict and its mediation", en American Journal of Sociology, N°3, 1954.

serían entonces, bajo esta acepción, un conjunto de técnicas, que permite cumplir un determinado rol en las empresas, conformado en torno del Departamento de Recursos Humanos, de Personal o de Relaciones Industriales, poco importa el nombre que en la estructura organizativa de la empresa se le proporcione.

Las acepciones amplias de Relaciones Laborales, se caracterizan por postular la constitución de estas, como una disciplina académica, de vocación multidisciplinaria, y capaz de estudiar en forma especial, ciertos aspectos provenientes del mundo laboral. De esta forma, se priorizan, los aspectos analíticos, y no los empíricos.

2.1.1. Acepción Restrictiva

Los autores que postulan una acepción restrictiva del Concepto de Relaciones Laborales presentan en común las siguientes premisas:

- el desarrollo del trabajo humano, o mejor aún, las relaciones sociales originadas a consecuencia del trabajo, producen problemas laborales,

- tales problemas, son inherentes a toda organización empresarial, es decir que ellos no deben ser vistos como algo patológico o disfuncional, sino como una consecuencia normal de toda organización más o menos compleja, en la que existe una cierta división del trabajo,

- los problemas laborales, no se limitan solamente a los conflictos de trabajo, sino que tienen que ver con una gran cantidad de aspectos muy variados entre sí,

- la función clave de las relaciones industriales, es estudiar y resolver tales problemas,

- la resolución de los problemas laborales de una empresa, supone entonces, la configuración de una función empresarial específica⁽⁴⁾. Dicha función empresarial, se estructura organizativamente en la Oficina de Personal, el Departamento de Recursos Humanos o de Relaciones Industriales; y se plasma en la práctica profesional de los especialistas en relaciones laborales.

De esta forma, varios autores han postulado esta acepción restrictiva poniendo el acento sobre los aspectos empíricos de las Relaciones Industriales.

⁽⁴⁾ Por función empresarial entendemos, los distintos ámbitos de trabajo dentro de la empresa, que en forma conjunta, le permiten obtener sus objetivos. Así, tradicionalmente se distinguen cuatro funciones empresariales básicas: la función finanzas, la función marketing, la función producción, y la función personal o recursos humanos.

G. SHULTZ, sostiene que las Relaciones Industriales conforman una combinación de varias disciplinas, a fin de desarrollar técnicas que permitan solucionar problemas laborales, en las empresas y en la sociedad⁽⁵⁾.

J. BARBASH, entiende las Relaciones Industriales como el "management" de los problemas laborales en una sociedad industrial. Tales problemas, requieren un conjunto de teorías, técnicas e instituciones, que permitan su resolución⁽⁶⁾.

T. KOCHAN y H. KATZ definen las Relaciones Laborales como, el amplio campo de estudio y de práctica que abarca todos los aspectos de las relaciones sociales originadas a consecuencia del empleo⁽⁷⁾.

Finalmente, SEKIOU, BLONDIN, FABI, BESSEYRE DES HORTS y CHEVALIER⁽⁸⁾, postulan que las Relaciones Industriales se vinculan a la resolución de los problemas laborales, tales como la negociación colectiva, la salud y la seguridad en los lugares de trabajo y los salarios, entre otros.

2.1.2. Aceptión Amplia

Los autores que pueden agruparse bajo una conceptualización amplia de las Relaciones Industriales, parten de las siguientes premisas claves:

- el trabajo, en tanto que hecho social, es un fenómeno complejo, que presenta articulaciones y estructuraciones complejas, imposibles de ser comprendidas por el análisis de una sola disciplina académica, sea esta, el Derecho, la Psicología, la Economía, o la Sociología,

- por ello, es necesaria, la creación de marcos teóricos capaces de brindar una perspectiva pluridisciplinaria. Tales marcos teóricos, conforman la disciplina académica de las Relaciones Industriales; como una nueva disciplina dentro del espacio de las Ciencias Sociales, y caracterizada por una vocación multidisciplinaria en el estudio de los diversos problemas provenientes del mundo del trabajo.

- el objeto primario de estudios de esta disciplina, estaría constituido a partir del análisis del conjunto de relaciones que se dan entre las organizaciones de trabajadores, de empleadores y el Estado.

⁽⁵⁾ SHULTZ, G.: "Priorities in Policy and Research for Industrial Relations", Proceedings of the IRRA, 1968.

⁽⁶⁾ BARBASH, J.: "The elements of Industrial Relations", University of Wisconsin Press, 1987.

⁽⁷⁾ KOCHAN, T. and KATZ, H.: "Collective Bargaining and Industrial Relations", Irwin Homewood, Illinois, 1989.

⁽⁸⁾ SEKIOU, L y otros: "Gestion des Ressources Humaines", De Boeck Université, Montréal, 1993.

En líneas generales, los objetos de estudio de esta nueva disciplina, no son iguales, para todos los autores que coinciden, en postular la disciplinariedad de las Relaciones Laborales.

El primer autor que postula esta acepción es J. DUNLOP. Para DUNLOP, las Relaciones Industriales constituyen la disciplina que tiene por objeto de estudio, las relaciones existentes entre los dirigentes de empresa, los trabajadores y los órganos del gobierno. Esta disciplina, se estructura en torno del concepto de sistema de relaciones industriales. A partir de este concepto, toda teoría que intente explicar las Relaciones Laborales, debe tener por finalidad, explicar las razones de las normas particulares que aparecen en todo sistema de relaciones laborales; y la evolución de estas, a consecuencia de los cambios operados en el sistema⁽⁹⁾.

N. CHAMBERLAIN y J. KUHN entienden las Relaciones Industriales, como el conjunto de conocimientos que tiene por objeto, el estudio de la negociación entre las organizaciones de trabajadores, de empleadores y el Estado⁽¹⁰⁾. De esta forma, se establece un mismo marco de acción para los actores de las relaciones laborales, pero se restringe el objeto de estudio, solamente a las negociaciones que aquellos puedan realizar. En un sentido similar, se pronuncian K. LAFFER y R. TRIPP⁽¹¹⁾.

Para A. FLANDERS, y en líneas generales para lo que se ha llamado la Escuela de Oxford, las Relaciones Industriales conforman la disciplina académica que tiene por objeto de estudio las instituciones que regulan y reglamentan el empleo⁽¹²⁾.

Para R. HYMAN, las Relaciones Industriales, son la disciplina académica que tiene por objeto de estudio, las relaciones sociales determinadas por el modo de producción capitalista⁽¹³⁾. En un mismo sentido, pero con un alcance mayor, R. COX, no restringe el objeto de estudio solamente a las relaciones producidas en el modo de producción capitalista, sino que lo extiende a los diversos sistemas de producción⁽¹⁴⁾.

⁽⁹⁾ DUNLOP, J.: "Industrial Relations Systems", H. Holt and Company, New York, 1958.

⁽¹⁰⁾ CHAMBERLAIN, N and KUHN, J.: "Collective Bargaining", Mac Graw-Hill, New York, 1965.

⁽¹¹⁾ Ver LAFFER, K.: "Les Relations Professionnelles - Enseignement et étendue du sujet: une expérience australienne", en Bulletin de l'Institut International d'Etudes Sociales, N° 5, 1968.

⁽¹²⁾ FLANDERS, A.: "Collective Bargaining: A theoretical analysis", en British Journal of Industrial Relations, marzo, 1968.

⁽¹³⁾ HYMAN, R.: "Industrial Relations: a marxist introduction", Mac Millan, London, 1975.

⁽¹⁴⁾ COX, R.: "Esquisse d'une futurologie des relations professionnelles", en Bulletin de l'Institut International d'Etudes Sociales, N°8, 1971.

Otros autores, siempre dentro de esta acepción amplia, plantean que el objeto académico de la disciplina Relaciones Industriales, comprende no solamente las relaciones sociales que surgen a consecuencia del trabajo; sino todo aquello que implique la comprensión del trabajo en todos sus aspectos⁽¹⁵⁾.

Finalmente, el ius-laboralista español, A.OJEDA AVILES, no define relaciones industriales, pero al definir Derecho Sindical se refiere a ellas diciendo que aquel es "el segmento jurídico de la macrodisciplina Relaciones Industriales"⁽¹⁶⁾. De esta manera, se deja la idea de una disciplina académica de vocación multidisciplinaria, capaz de nuclear a diferentes disciplinas que le sirven de sustento o de base.

2.2. Según el substrato teórico que fundamenta el concepto

Los diferentes conceptos sobre las Relaciones Laborales pueden ser agrupados de acuerdo al fundamento teórico que los sustenta. De esta forma entonces, pueden distinguirse conceptos funcionalistas y conceptos no funcionalistas.

2.2.1. Conceptos funcionalistas

Estos conceptos se caracterizan por partir de una conceptualización teórica sustentada en el funcionalismo.

El funcionalismo, se presenta en el ámbito de las ciencias sociales como una corriente que intenta explicar los distintos fenómenos sociales, de acuerdo a la función que cumplen. La orientación funcionalista, nació en el alba misma de las Ciencias Sociales, más estrictamente, de la Sociología. Así, desde la convicción de poder considerar el comportamiento de la sociedad y de los individuos como similar al de los organismos biológicos, algunos sociólogos, trataron de adaptar el sistema de relaciones existentes en la naturaleza, a la realidad social, a fin de interpretar sociológicamente los fenómenos humanos. En los años 1920 y 1930, el funcionalismo adquiere una mayor estructuración académica en dos líneas de desarrollo: por un lado en los trabajos de los antropólogos culturales funcionalistas; y por otro en los trabajos estructural-funcionalistas de T.Parsons. Para el funcionalismo antropológico cultural, representado en los trabajos de Malinowski y de R. Brown, todo objeto

⁽¹⁵⁾ En esta línea puede verse WEISS, D.: "Les relations industrielles", Ed. Sirey, Paris, 1982. y POOLE, M.: "Industrial Relations" Cornell University, 1988.

⁽¹⁶⁾ OJEDA AVILES, A.: "Derecho Sindical", Ed. Tecnos, Madrid, 1990.

material, toda costumbre, cumple -en la estructura social en la que se encuentra- una función. La investigación de las funciones cumplidas por tales elementos, permitirá a los investigadores, interpretar correctamente las sociedades estudiadas. Para el estructural-funcionalismo, originando a partir de los trabajos de T.Parsons, la importancia del concepto de función reside en su capacidad de enlazar categorías sociales, permitiendo así, una visión dinámica de la sociedad. Sin este concepto de función, el investigador sólo podría ofrecer una representación estática de los sistemas sociales.

Los conceptos de Relaciones Laborales que se sustentan en una visión funcionalista, se sitúan mayoritariamente dentro de la corriente estructural funcionalista, y se caracterizan por postular que las Relaciones Laborales constituyen un sistema especial dentro del sistema social. De esta forma entonces, aparece como elemento clave de estas concepciones, el concepto de sistema de relaciones laborales: tales relaciones, no son más que relaciones sociales que se originan a consecuencia del trabajo, entre un conjunto de actores sociales, y ellas conforman en su totalidad, un sistema singular por sus características y por su funcionamiento.

Los conceptos de Relaciones Laborales que se apoyan en un paradigma funcionalista, se han desarrollado a partir de los trabajos de J.Dunlop, y han dado lugar al denominado enfoque sistémico, constituido en torno del propio Dunlop, y continuado por una gran cantidad de autores post-dunlopianos, que han revisado, corregido y criticado las ideas de Dunlop, pero siempre aceptando que las Relaciones Laborales conforman un sistema especial en toda sociedad.

En síntesis, los conceptos de Relaciones Laborales que se fundan en una visión funcionalista, presentan en común las siguientes características:

- toda sociedad conforma un sistema social, dentro del cual se sitúan las relaciones sociales que surgen a consecuencia del trabajo, entre los trabajadores, los empleadores y el Estado,

- tales relaciones constituyen un sistema especial, caracterizado por singularidades propias, en lo que respecta a sus actores y a su funcionamiento,

- el funcionamiento del sistema de relaciones laborales tiene como función, la canalización de los conflictos, asegurando de esta forma la supervivencia del sistema.

2.2.2. Conceptos no funcionalistas

Los autores que pueden agruparse dentro de esta categoría, presentan en común la característica de negar en su concepción de las Relaciones Industriales, toda inspiración de índole funcionalista. En líneas generales, ello se explica

ya que para estos autores, el funcionalismo no es un paradigma adecuado para explicar la realidad social. Este inconveniente del funcionalismo, estaría dado por su incapacidad para explicar los fenómenos de cambio, pautando por el contrario, una visión conservadora del sistema social.

Los conceptos más importantes dentro de esta categoría, están dados por los conceptos marxistas de Relaciones Laborales, representados fundamentalmente por los trabajos de R. HYMAN.

En líneas generales, los conceptos marxistas de Relaciones Industriales parten de las siguientes premisas:

- el modo de producción capitalista, produce relaciones sociales antagónicas e inconciliables, entre el capital y el trabajo,
- los trabajadores deben organizarse a los efectos de enfrentar de forma eficaz al capital.

De esta manera, es en este marco ideológico que se sitúa el contenido del concepto de Relaciones Laborales.

3. EVOLUCION CRONOLOGICA DEL CONTENIDO DEL CONCEPTO DE RELACIONES LABORALES

Una vez relevados los diversos conceptos de Relaciones Laborales, postulados por los autores, estamos en condiciones de estudiar la evolución de aquellos, a la luz de los diferentes objetos de estudio. Esta evolución supone entonces, apreciar en las distintas épocas, cuáles han sido y cuáles son, según los diferentes autores, los objetos de estudio de las Relaciones Industriales.

Del relevamiento realizado acerca de los diversos conceptos de Relaciones Laborales, se desprenden los siguientes objetos de estudio:

- las relaciones entre las organizaciones de trabajadores, de empleadores y el Estado;
- las reglas que surgen a consecuencia de tales relaciones y los procesos de establecimiento de dichas reglas;
- los conflictos de trabajo;
- los recursos humanos y los problemas laborales;
- todo lo que tiene que ver con el trabajo humano.

Estos objetos de estudio, combinados con los distintos años, con los enfoques teóricos en relaciones Industriales que los recogen y con los paradigmas⁽¹⁷⁾ que los fundamentan, nos configura el siguiente cuadro:

Años	Objetos de Estudio	Enfoque teórico preponderante	Paradigmas
1950-1960	Relaciones entre organizaciones de trabajadores, de empleadores y el Estado Las reglas originadas por dichas relaciones	Sistémico	Funcionalismo parsoniano
1970	Negociación colectiva, conflictos de trabajo	Sistémico radical	Funcionalismo marxismo
1980	Los recursos humanos, aspectos individuales y colectivos que surgen a consecuencia del trabajo	Estratégico, sistémico	Funcionalismo
1990	Los recursos humanos, aspectos individuales y colectivos que surgen a consecuencia del trabajo, los problemas laborales	Estratégico sistémico	Funcionalismo

De acuerdo al cuadro precedente, la década de los años 50 y 60, presenta como objeto de estudio preponderante de las Relaciones Industriales, las relaciones existentes entre las diversas organizaciones de trabajadores, de empleadores y el Estado; y como corolario, las normas que se originan en tales relaciones. Estos años corresponden a un desarrollo importante del enfoque sistémico, el cual, como lo expresáramos anteriormente, se apoya en una visión paradigmática funcionalista.

⁽¹⁷⁾ Por enfoque teórico en Relaciones Industriales entendemos las diferentes teorías que se han construido en este ámbito, a los efectos de explicar la totalidad o algún elemento de este campo de estudios. Por paradigma entendemos, en la concepción ya tradicional de Khun, un conjunto de creencias que permiten una manera singular de apreciar la realidad. KHUN, T.: "The structure of scientific revolution", Chicago University Press, 1970.

La década de los 70, prioriza como objeto de estudio de las relaciones industriales, los conflictos de trabajo y la negociación colectiva. Los enfoques teóricos que recogen tales objetos de estudio, son el enfoque sistémico quien continua ejerciendo un papel importante en la conceptualización teórica, pero al mismo tiempo, el enfoque radical. Este enfoque, basado en una visión paradigmática marxista, rechaza por conservador, al enfoque sistémico-funcionalista, y plantea la necesidad de estudiar las Relaciones Industriales, a partir de algunas categorías de análisis de la realidad provenientes del marxismo.

En los años 80, los aspectos individuales comienzan a ser postulados como objetos de estudio de las Relaciones Laborales. De aquí en más, este ámbito de estudio, se debería interesar no solamente por los aspectos colectivos que surgen a consecuencia del trabajo, sino también por aquellos individuales. De esta forma, adquiere importancia como objeto de estudio, todo lo atinente a los recursos humanos en las empresas: cómo se recluta al personal, cómo se lo capacita, la forma de evaluarlo, cómo satisfacer sus aspiraciones, su desarrollo en la empresa, etc. Los enfoques teóricos que recogen tales objetos de estudio, son el enfoque sistémico y el enfoque estratégico, ambos sustentados en una visión paradigmática funcionalista.

Por último, en los años 90, los recursos humanos continúan ocupando un lugar importante como objeto de estudio de las Relaciones Laborales, bajo la óptica de la resolución de los problemas que la gestión de tales recursos puede provocar. Los enfoques teóricos preponderantes, así como el paradigma que los sustenta, siguen siendo aquellos que adquieren importancia en la década de los años 80.

4. CONCLUSIONES

Del presente estudio sobre los diferentes conceptos de Relaciones Laborales pueden extraerse las siguientes conclusiones:

- no existe una concepción unitaria de las Relaciones Laborales. Por el contrario, existen multiplicidad de conceptos, que varían según la óptica elegida, y la visión postulada por cada autor;

- los diversos conceptos de relaciones laborales oscilan entre una visión empírica y una visión analítica, que constituye un debate todavía inconcluso, y que permite catalogar a las Relaciones Industriales como una disciplina en permanente construcción;

- el relevamiento realizado de los diferentes conceptos de Relaciones Laborales, permite apreciar la integración de aspectos puramente colectivos, con aspectos de índole individual como objetos de estudio. Así, los conceptos

modernos tienden a integrar, no solamente los aspectos colectivos originados a consecuencia del trabajo, sino también aquellos que no son estrictamente colectivos. Por ello, las Relaciones Industriales en tanto que cuerpo de conocimientos, se dirigirá al estudio de las relaciones sociales que se originan a consecuencia del trabajo, pudiendo ser estas individuales o colectivas;

- los diversos conceptos tienen una estrecha relación, con los enfoques teóricos que se postulan en relaciones industriales, y con los diversos paradigmas que los sustentan. Esto no hace más que enmarcar a las Relaciones Industriales dentro de las ciencias sociales, y más estrictamente, dentro de los paradigmas que se han construido en dicho ámbito;

- el paradigma que ha servido de sustento a la mayoría de los conceptos de Relaciones Laborales, es sin lugar a dudas, el funcionalista;

- el contenido del concepto de Relaciones Laborales y su extensión, no han sido estáticos, sino que han evolucionado con el tiempo, como claramente puede apreciarse en el cuadro expuesto precedentemente;

- finalmente, pensamos, que es razonable integrar los dos aspectos -la acepción restringida y la acepción amplia de las Relaciones Laborales- y entender que estas apuntan, por un lado, a un aspecto empírico, y por otro, a un aspecto analítico. El aspecto empírico, está constituido por un conjunto de fenómenos que se prestan a una práctica; y el aspecto analítico, se encuentra configurado por la organización sistemática de los conocimientos referentes a tales fenómenos. De esta forma, el aspecto empírico y el aspecto analítico, son dos aspectos inescindibles, dos componentes inseparables y complementarios, y al mismo tiempo, igualmente importantes en la construcción conceptual de las Relaciones Industriales.

