

Relaciones industriales y sociedad industrial

Industrial relations and industrial society

Nelson Urdaneta*

Resumen

La posición estratégica de las empresas en el plano social y político se está degradando paulatinamente. Es urgente que las empresas adopten en esta materia una actitud de replanteamiento estratégico a partir de los datos reales que, hacen concebir una estrategia social y dentro de este marco, hacen que se tomen, sin pérdida de tiempo, las iniciativas constructivas adaptadas a su contexto particular. La experiencia confirma generación tras generación, que la empresa sobrevive las presiones del medio exterior cuando está dirigida por un jefe de empresa, que sabe prever e imaginar, que tiene el coraje de tomar decisiones difíciles y el talento de animar hombres.

1. Introducción

Los planteamientos e ideas de la degradación social y política de la posición estratégica de las empresas dieron origen a este trabajo que será de gran utilidad para aquellos empresarios que deseen desarrollar un movimiento constructivo.

En las sociedades primitivas surgen problemas análogos a los problemas de relaciones industriales, tales como: ¿quién ha de efectuar determinado trabajo? ¿qué reglas disciplinarias se han de aplicar en el lugar de trabajo? O ¿cómo se han de repartir los frutos del trabajo? Estas cuestiones son abordadas siempre en el seno de la familia, en sentido extenso, que está estrechamente integrada a la sociedad.

En la sociedad de esclavos de plantaciones, los problemas correspondientes son considerados por las instituciones políticas que

* Universidad de los Andes, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

mantienen esclavitud. Así pues, los problemas de relaciones industriales de tipo general no son exclusivos de la sociedad industrial moderna. Pero la sociedad industrial, cualquiera que sea su forma política, crea un grupo diferenciado de obreros y empresarios y sus organizaciones son reguladas formalmente en la sociedad industrial, fuera de la familia e independientemente de las instituciones políticas. La familia y las situaciones políticas pueden de hecho ser usadas para modelar o controlar las relaciones entre empresarios y obreros en el lugar de trabajo industrial.

La gama completa de las complejas interacciones entre grupos y personas en una sociedad industrial moderna no admite descripciones o explicaciones sencillas. Ordinariamente se considera que el conjunto del sistema social es de competencia de la Sociología. La economía ha extraído de la plenitud de la acción social ciertas facetas limitadas de comportamiento. Dentro de los confines de estas abstracciones, han desarrollado rigurosos modelos teóricos y proposiciones analíticas aplicables a estos limitados aspectos del comportamiento económico puro, pero los economistas han desarrollado importantes y útiles proposiciones acerca de los aspectos económicos del comportamiento.

Se puede considerar el sistema económico como un subsistema del más general sistema social total. Pocos estudiosos han explorado las interrelaciones y líneas de separación entre un sistema general de acción social y la economía de modo tan amplio y constante como el profesor Talcott Parsons¹. No es nuestra intención aplicar directamente el esquema analítico general desarrollado por el Profesor Parsons y varios de sus colaboradores a las relaciones industriales características de la sociedad industrial. No obstante, la analogía de la economía, un sistema económico y las relaciones entre los aspectos económicos del comportamiento y la totalidad de la acción social, sugieren la organización de nuevas formas de ver y observar los aspectos del comportamiento de las relaciones sociales en la sociedad industrial.

Un sistema de relaciones industriales se ha de considerar como un subsistema analítico de una sociedad industrial en la misma esfera lógica que un sistema económico, considerado también como subsistema analítico. El sistema de relaciones industriales no coincide con el sistema económico; en algunos aspectos coincide parcialmente y en otros, los

dos tienen distintos campos de aplicación. La obtención de una fuerza de trabajo y la fijación de compensaciones por los servicios laborales son centros de interés común. Una explicación sistemática de la producción, empero, está dentro de la economía pero fuera de la esfera de las relaciones industriales. La gama de reglamentaciones que gobiernan el lugar de trabajo se halla fuera del campo de acción de un sistema económico pero es de vital interés para un sistema de relaciones industriales.

Un sistema de relaciones industriales no es una parte subsidiaria de un sistema económico, sino que es más bien un subsistema de la sociedad, separado y característico del mismo modo que un sistema económico. Así pues, los instrumentos teóricos destinados a explicar el sistema económico difícilmente podrán servir para explicar otro subsistema de la sociedad.

Del mismo modo que hay relaciones y líneas divisorias entre una sociedad y una economía, también las hay entre una sociedad y un sistema de relaciones industriales. Todo análisis de la economía genera algunas suposiciones, explícita e implícitamente, acerca del resto del sistema social; igualmente, el análisis de un sistema de relaciones industriales generará suposiciones sobre el resto del sistema social.

Lógicamente, un sistema de relaciones industriales es una abstracción, como también lo es un sistema económico. Ninguno de los dos se ocupa del comportamiento total. No hay actores que concentren toda su actividad únicamente en las esferas de las relaciones industriales o económicas, si bien algunos pueden acercarse a puntos límites; ni un sistema económico ni un sistema de relaciones industriales tratan simplemente de describir con términos objetivos el mundo real del tiempo y del espacio. Los dos son abstracciones que pretenden esclarecer relaciones y prestar atención a variables críticas y formular proposiciones para la investigación histórica y pruebas estadísticas.

Esta visión de un sistema de relaciones industriales, da lugar a un tema característico de estudio analítico y teórico. Señalar el inicio del estudio de las relaciones industriales ha tenido escaso contenido teórico. En sus principios y con frecuencia en el mejor de los casos, ha sido sobre todo histórico y descriptivo. Numerosos estudios han empleado el análisis económico, especialmente al tratar de los salarios y cuestiones

relacionados con ellos, y otro estudio, en particular sobre departamentos de fábrica, han tomado prestado el aparato de la antropología y de la sociología. Si bien las relaciones industriales aspiran a ser una disciplina, y aunque existen sociedades profesionales particulares, las relaciones industriales han carecido de contenido analítico central. Ha sido un cruce en el que se han encontrado varias disciplinas (Historia, Economía, Administración, Antropología, Sociología, Psicología y Derecho). Las relaciones industriales requieren un núcleo teórico para poder relacionar hechos aislados, apuntar a nueve tipos de investigaciones, y efectuar estudios complementarios. El estudio de los sistemas de relaciones industriales proporciona una auténtica disciplina.

Tres problemas analíticos particulares se han de diferenciar en este entramado: a) Las relaciones del sistema de relaciones industriales con el conjunto de la sociedad, b) Las relaciones del sistema de relaciones industriales con el subsistema denominado sistema económico y c) La estructura interna y las características del propio subsistema de relaciones industriales. Ordinariamente, estas cuestiones no han sido diferenciadas en el estudio de relaciones industriales, y no se ha fijado claramente lo que es dado y lo que es variable de acuerdo con esto.

2. Los contextos de un sistema

Los elementos de un sistema de relaciones industriales actúan en un escenario que comporta tres tipos de datos. Estos rasgos del entorno de un sistema de relaciones industriales son determinados por el conjunto de la sociedad y de los demás subsistemas y no son explicados en el seno de un sistema de relaciones industriales. Los importantes aspectos del entorno en donde actúan los elementos son:

- a. Las características tecnológicas del lugar de trabajo y la comunidad laboral.
- b. Los imperativos del mercado y del presupuesto que afectan los actores.
- c. La situación y distribución de poder en el conjunto de la sociedad.

Las características tecnológicas del lugar de trabajo tienen consecuencia de gran alcance para un sistema de relaciones industriales. Influye en la forma de las organizaciones de empresarios y empleados, los problemas planteados para la supervisión, varios rasgos de la fuerza de trabajo requerida, y las potencialidades de regulación pública.

La mera catalogación de algunos lugares de trabajo distintos, revela la parte de la gama de los sistemas de relaciones industriales dentro de una sociedad industrial y la influencia de las características tecnológicas: líneas aéreas, empresas petroleras, servicios de prensa, radio y televisión, marina mercante, fábricas textiles, bancos y almacenes de alimentación, sólo por mencionar algunos.

Las características tecnológicas del lugar de trabajo, incluyendo el tipo de producto o servicio creado, determinan en gran medida la dimensión de la fuerza de trabajo, su concentración en un espacio pequeño o su dispersión, la duración del empleo, la estabilidad del grupo de trabajadores, el aislamiento del lugar de trabajo con respecto a las áreas urbanas, la proximidad del trabajo y las viviendas, el contacto con los consumidores, la importancia del producto para la salud y seguridad o para el desarrollo económico de la comunidad, el manejo del dinero, las posibilidades de accidentes, los niveles requeridos de especialización y de educación, las proporciones de diversos especialistas en el lugar de trabajo, y las posibilidades de empleo de mujeres y niños.

Estos y muchos rasgos de la tecnología del lugar de trabajo condicionan el tipo de jerarquías de empresarios y de obreros y de organismos gubernamentales que surgen. Las importantes diferencias que hay entre los sistemas de relaciones industriales se han de atribuir a esta faceta del entorno y, sucesivamente, entornos tecnológicos idénticos en diferentes sociedades nacionales ejercen una fuerte tendencia sobre los actores para crear tipos de reglas muy similares.

Los imperativos del mercado y los presupuestarios constituyen el segundo rasgo del contexto ambiental de importancia fundamental para el sistema de relaciones industriales. Estos imperativos suelen operar primeramente de modo directo sobre la jerarquía empresarial, pero condicionan necesariamente a todos los actores en un sistema particular. El contexto puede ser un mercado para la producción de la empresa,

o una limitación presupuestaria, o una combinación de ambas cosas. El producto de mercado puede variar según el grado y el carácter de la competencia monopolística y diferenciación del producto, hasta el oligopolio y el monopolio.

El producto en el mercado o el presupuesto, son unos factores en la definición de las reglas establecidas por un sistema de relaciones industriales. La pasada historia de las industrias textil y de la petrolera, atestiguan la influencia formativa del mercado o influencias presupuestarias en el funcionamiento de los sistemas de relaciones industriales. La interdependencia de la fijación de salarios y precios en las empresas de servicios públicos da rango característico a dichos sistemas de relaciones industriales. El mercado y el contexto presupuestario también influyen indirectamente la tecnología y en otras características del lugar de trabajo: la escala y la dimensión de las operaciones y las fluctuaciones estacionales y cíclicas de la demanda y del empleo. Un sistema de relaciones industriales creado y administrado por sus actores se adapta a su mercado e imperativos presupuestarios.

La situación y distribución del poder en el conjunto de la sociedad, de la que el complejo particular de relaciones industriales constituye un subsistema, es un tercer rasgo analítico del contexto ambiental.

La distribución del poder entre los elementos del conjunto de la sociedad tiende hasta cierto punto a reflejarse en el seno del sistema de relaciones industriales; su prestigio, posición y acceso a los más altos escalafones de la autoridad dentro del conjunto de la sociedad modela y condiciona a un sistema de relaciones industriales. Naturalmente es posible que la distribución de poder dentro del sistema de relaciones industriales corresponde exactamente a la distribución existente en el conjunto de la sociedad. El que esto no tenga que ser así, es claramente visible en numerosos ejemplos de conflicto entre el poder económico dentro de un sistema de relaciones industriales y el poder político dentro de la sociedad, o por la tendencia que tiene un actor a tratar de transferir un conflicto al terreno político o económico en donde piensa que su control sobre la situación es bastante mayor.

La distribución de poder en el conjunto de la sociedad no determina directamente la interacción de los elementos en el sistema

de relaciones industriales. Es más bien un contexto que contribuye a estructurar el propio sistema de relaciones industriales. La función de uno de los actores en el sistema de relaciones industriales, los organismos gubernamentales especializados, es propensa a ser particularmente influenciada por la distribución de poder en la sociedad general.

El contexto general de un sistema de relaciones industriales dado por los tres elementos consta, en un momento dado en el desarrollo de ese sistema, a) del entorno tecnológico y de la comunidad laboral, b) de los imperativos del mercado y presupuestarios y c) de la distribución de poder en la sociedad del contexto.

3. El establecimiento de reglas

El contexto establece reglas para el lugar de trabajo y la comunidad laboral, incluyendo las que gobiernan los contactos entre las partes en un sistema de relaciones industriales. Ese conjunto de reglas consiste en los procedimientos para establecerlas, las reglas sustantivas y las reglas para decidir su aplicación en situaciones particulares. El establecimiento de estos procedimientos y reglas, es el centro de la atención de un sistema de relaciones industriales. El establecimiento y administración de esas reglas constituye el tema de interés principal y específico del subsistema de interés principal y específico del subsistema de relaciones industriales de la sociedad industrial. En el transcurso del tiempo se puede esperar que las reglas se alteren como consecuencia de cambios en los contextos y en los status relativos de los actores. En una sociedad dinámica las reglas, e incluso su administración, se ven sometidas a frecuentes revisiones y cambios.

Existe una amplia gama de procedimientos válidos para el establecimiento y administración de las reglas. En líneas generales se pueden distinguir los siguientes tipos ideales: la jerarquía empresarial puede tener las manos relativamente libres, no siendo frenada abiertamente por los otros actores; los organismos gubernamentales especializados pueden desempeñar el papel dominante sin participación substancial de las jerarquías empresarial y obrera; la jerarquía obrera puede ser la que

lleve el papel principal de la fijación de reglas; en algunas relaciones las jerarquías empresarial y obrera pueden establecer juntas las reglas sin que participen demasiado los organismos gubernamentales especializados; por último, los tres actores pueden desempeñar un papel equivalente en el establecimiento y administración de reglas. Los procedimientos y la autoridad para la confección y administración de las reglas que gobiernan el lugar de trabajo y la comunidad laboral son un rasgo crítico y central de un sistema de relaciones industriales distinguiendo un sistema de otro.

Los sistemas de relaciones industriales establecen un vasto universo de reglas sustantivas aparte de los procedimientos que gobiernan su establecimiento y administración. En general esquemáticamente dicho universo incluye: a) las reglas que gobiernan la compensación de todas sus formas, b) las obligaciones y actuaciones esperadas de los obreros, incluyendo las reglas disciplinarias para cuando dejan de cumplir sus obligaciones y c) las reglas que definen los derechos y deberes de los obreros, incluyendo los que están de baja y los nuevos, en determinados cargos o empleos. El contenido real de dichas reglas varía enormemente de un sistema a otro, como consecuencia de los contextos tecnológicos y de mercado de los sistemas.

Cualquiera que sea el contenido específico de las reglas e independientemente de la distribución de la autoridad entre los actores en la fijación de éstas, el carácter detallado y técnico de las reglas necesarias para el funcionamiento de una sociedad industrial, tiende a crear un grupo especial de expertos o profesionales² dentro de la jerarquía de actores. Este grupo tiene dentro de cada jerarquía la inmediata responsabilidad del establecimiento y de la administración del extenso entramado de reglas. La existencia de planes de evaluación de trabajo, sistemas con incentivos o a destajo, estudios de aprovechamiento del tiempo, planes de pensión, o varios convenios de antigüedad, ofrece clara evidencia del papel que desempeñan los expertos o profesionales en la definición de las reglas.

Los expertos tienden a situar la interacción entre las organizaciones de obreros y de empresarios y especialmente de organismos gubernamentales especializados en una base más objetiva con detenidos

estudios técnicos efectuados en cada una de las variadas jerarquías, o en una base cooperativa. Estos vínculos de expertos o profesionales de cuestiones especializadas tienden a contribuir a la estabilidad del sistema y a mantener más unido a los actores entre sí.

Las reglas del sistema se pueden expresar de numerosas maneras: las estipulaciones y programas de la jerarquía empresarial; las leyes de toda jerarquía obrera; las estipulaciones, decretos, decisiones, advertencias u órdenes de los organismos gubernamentales especializadas creadas por las jerarquías y de empresarios; negociaciones de convenios colectivos y las costumbres y tradiciones del lugar de trabajo y de la comunidad laboral. En todo sistema particular las reglas pueden adoptar cualquiera de estas formas; pueden ser escritas, constituir una tradición oral o una práctica costumbrista. Pero cualquiera que sea la forma que las reglas adopten, el sistema de relaciones industriales prescriben las reglas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral, incluyendo los procedimientos para su establecimiento y administración.

4. La ideología de un sistema de relaciones industriales

Hasta ahora hemos descrito un sistema de relaciones industriales en función de los elementos que obran recíprocamente en un contexto específico y que en el proceso originan un conjunto de reglas en el lugar de trabajo y la comunidad laboral. Se requiere un elemento más para completar el sistema analítico: una ideología o grupos de ideas y creencias compartidas por los actores que contribuyen a mantener unido o a integrar el sistema en forma de entidad. La ideología del sistema de relaciones industriales es un cuerpo de ideas comunes. La ideología de un sistema estable comporta una congruencia o compatibilidad ente estas perspectivas y el resto del sistema.

Cada una de las partes de un sistema de relaciones industriales (jerarquía empresarial, jerarquía obrera y organismos gubernamentales especializados) pueden afirmar que posee su propia ideología. Un sistema de relaciones industriales requiere que dichas ideologías sean lo suficientemente compatibles y tengan la debida consistencia al objeto de

permitir la existencia de un grupo común de ideas que reconozcan un papel aceptable para cada actor.

La ideología de un sistema de relaciones industriales se debe distinguir de la ideología de la sociedad general; pero se puede esperar que similares o por lo menos compatibles en la sociedad industrial desarrollada.

El término ideología puede comportar un cuerpo de ideas más racionalizado y formalizado que el que se pretendía. Los actores en el sistema suelen inclinarse hacia el pragmatismo y pueden sostener ideas hasta cierto punto inconsistentes o carentes de precisión. Pero las jerarquías de empresarios y obreros (si están organizados formalmente) y los organismos públicos tienden también a desarrollar o a adoptar a intelectuales, publicistas u otros especialistas interesados en articular sistemáticamente y en establecer algún tipo de orden al margen de las discretas ideas de los actores principales. Estas declaraciones, sermones y credos tienden a ser insistentes y reiterados, y en el proceso puede incluso aparecer una ideología bastante explícita. Cada sistema de relaciones industriales contiene su ideología o entendimiento compartidos.

La empresa es esencialmente un centro de decisión. Sin la capacidad de dirigir y modificar sus actividades para responder a las demandas y exigencias de un entorno cambiante, es evidente que no puede cumplir su vocación de creación de riquezas ni contribuir plenamente a la utilidad social.

Como obstáculo a esta necesidad se observa en los últimos años, una reducción progresiva de la autonomía de decisión de los órganos directivos de las empresas. Los poderes públicos reglamentan o coinciden cada vez más rigurosamente sobre precios, salarios, etcétera. Los sindicatos de trabajadores intervienen cada vez con mayor fuerza en todos los aspectos. Precisamente en el momento en que la colectividad exige a las empresas un vigoroso relanzamiento de sus actividades para superar la crisis y desarrollar un nuevo crecimiento, las decisiones de cambio chocan con obstáculos cada vez más numerosos.

La empresa ha obtenido un éxito al ocupar en nuestra sociedad un lugar extraordinariamente importante; productivista, ha multiplicado el volumen de bienes y servicios ofrecidos; creativa, no cesa de renovar

la concepción de sus productos, procesos y campo de acción. Con estas realidades ha ofrecido con frecuencia a los hombres un terreno de realización personal y nunca ha sido sólo una estructura sin alma.

La lógica primordial de la empresa no tiene nada de humanista. Crear una empresa puede responder a una necesidad de realización personal o al deseo de revalorizar los recursos desatendidos, pero la empresa sólo será viable si se concibe para ganar dinero. Para ello debe satisfacer una nueva necesidad: explota una nueva idea, una renovación, ocupar un "sector" en el mercado, y todo esto con una economía de medios. En el mejor de los casos, crear una empresa es, dentro del marco de la Ley, "preparar un golpe" y arriesgar el dinero con la esperanza de un beneficio. Además, no se puede desarrollar la vida de una empresa más que a través de iniciativas rentables con efecto acumulativo. En síntesis, la empresa es una aventura económica autofinanciada.

La palabra aventura subraya que la competencia impone a la empresa la condición de vivir en constante peligro. Las pequeñas están expuestas cada año al fracaso y las grandes a seguir la estructuración profunda de un sistema de interés y poder. Aunque no perfecta la competencia, es terriblemente eficaz en todos los aspectos de actividad en que las leyes del Estado consiguen minimizar la influencia extraeconómicas, tales como: la violencia, el fraude, el monopolio, los privilegios, la corrupción. Cuando los competidores se ven obligados a dejar tales armas en el vestuario, el progreso se convierte en la principal fuente de beneficio y de supervivencia de la empresa. Como resultante de un progreso, el beneficio competitivo no se exclusiviza en una sola persona, sino que tiende a difundirse en la colectividad, induce a la inversión y a la elevación del nivel de vida y está, por tanto, al servicio del interés general (el caso del beneficio no competitivo es muy diferente).

Para esta empresa, nacida de un cálculo de intereses, vemos que la situación competitiva le proporciona dos virtudes extraordinarias: en primer lugar, la superación cuya puesta en práctica permanente puede acrecentar el valor producido; en segundo lugar, la atención al otro, del cliente al que debe satisfacer, con una actitud resueltamente extravertida, característica fundamental del mundo mercantil. Desde un punto de vista mecanicista, en la época de las pequeñas empresas, Adam Smith

decía que una “mano invisible” orientaba la búsqueda del beneficio privado hacia una contribución al bien general. En nuestra época de mercados menos puros y de empresas más amplias, vemos en las dos virtudes de finalidad externa de discusión permanente, la dimensión cultural e incluso espiritual del director de la empresa. El guiar a grupos humanos a través de los cambios, hacia objetivos útiles para el cliente constituye una realización que exige las más altas cualidades humanas y genera el producto más importante: la evolución de la sociedad. Se vitupere o se alabe, la evolución el trabajo, del nivel de vida, de la salud, del habitat, etcétera, se ha visto influenciado tanto por las innovaciones como por las leyes.

Se ha visto cómo la empresa, considerada ante todo como el lugar para ganar el pan con el sudor del trabajo en el que han podido fraguar su futuro, adquirir una buena preparación, formar su carácter, ser solidario con los demás, estar protegidos, encontrar amistades, en fin, una comunidad capaz de contribuir al completo desarrollo de sus miembros. Si se quieren debilitar las antiguas estructuras (familia patriarcal, comunidad artesanal, parroquia, escuela, etc.) y correlativamente convertir a la empresa en la célula básica de nuestra sociedad es principalmente porque aporta a sus miembros más ocasiones de progreso y realizarse; las viejas estructuras se nos presentan, quizá sin razón, como unos mundos cerrados, sin perspectivas de futuro.

5. Componentes clásicos de la empresa

La empresa es, en efecto, lo contrario de un mundo hermético y estático: una encrucijada a veces confusa en la que hay que afrontar a diferentes perceptores:

- Los clientes a los que el producto debe gustar lo suficiente para que estén dispuestos a pagar por él lo que vale.
- El personal que, por un salario y condiciones de trabajo satisfactorias, aporta su esfuerzo, su talento, su actividad,

- Los accionistas que, con vista a un beneficio, han arriesgado el capital necesario para financiar las herramientas y que bajo ese título ejercen el poder jurídico;
- El Estado, que recoge una parte de los frutos y reglamenta en nombre del interés público, los proveedores, los accionistas, etcétera.

Cada una de estas partes tiene la complejidad de una población renovada y cada una influye a su manera en la marcha de la empresa, ya sea como poder o como contrapoder.

Pero la empresa no cumplirá sus finalidades externas y no realizará el progreso en el cambio a no ser que, de la nebulosa de las influencias diversas, se desprenda un sistema nervioso con posibilidades de ser dirigido. En el estatuto de la empresa clásica, este sistema nervioso se desarrolla en torno a un núcleo central que comprende:

- Una persona jurídica provista de responsabilidad civil con un patrimonio y capacidad para comprometerse,
- Una contabilidad y una cuenta de explotación que mide y analiza las variaciones del patrimonio,
- Una dirección con delegación de la persona jurídica y con control jerárquico sobre las diversas actividades; ha de poseer la voluntad de dirigir rentablemente así como la creatividad y el valor necesarios para encontrar en cada circunstancia una solución económicamente viable.

La experiencia confirma generación tras generación, que la empresa sobrevive las presiones del medio exterior cuando está dirigida por un jefe de empresa, que sabe contabilizar; que sabe prever e imaginar, que tiene el coraje de tomar decisiones difíciles y el talento para animar hombres.

6. Notas

- 1 Talcott Parsons y Neil J. Smelser (1956). *Economy and Society, a Study in the Integration of Economy and social Theory*. Londres, Routledge y Kegan Paul.
- 2 El término “profesional” no significa la pertenencia a una de las profesiones existentes generalmente reconocidas a las que se accede por medio de la educación formal.